



GIREPS

GROUPE INTERUNIVERSITAIRE ET INTERDISCIPLINAIRE DE RECHERCHE
SUR L'EMPLOI, LA PAUVRETÉ ET LA PROTECTION SOCIALE

Note sur l'Atelier de réflexion sur la lutte pour le 15\$

*Par Anthony Desbiens,
Étudiant à la maîtrise en sociologie
Université de Montréal
Anthony.desbiens@umontreal.ca*

*Et Martine Faucher-Farley
Étudiante à la maîtrise en relations industrielles
Université du Québec à Trois-Rivières
Martine.faucherfarley@gmail.com*

Depuis novembre 2012, de nombreuses mobilisations se sont déployées en Amérique du Nord afin de revendiquer l'augmentation du salaire minimum à 15 \$ de l'heure. Au Québec, plusieurs groupes de la société civile y ont pris part et continuent de s'impliquer dans cette lutte. Considérant l'ampleur de ce mouvement, le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS) a lancé une invitation dans le but de rassembler les

organisations communautaires, syndicales et les groupes de recherche impliqués par les mobilisations en cours¹. Cette demi-journée, qui s'est déroulée le 11 novembre 2016 à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), était une opportunité pour les acteurs-trices des milieux de pratique de réfléchir collectivement aux argumentaires, aux revendications, ainsi qu'aux stratégies de mobilisation entourant l'enjeu du salaire minimum à 15 \$ de l'heure. Au cours de cette rencontre, trois thématiques ont été

¹ Outre les membres du GIREPS, voici la liste des organisations présentes qui ont contribué à alimenter les discussions. Du côté des organismes communautaires nous retrouvons : Au bas de l'échelle (ABE), l'Association pour la défense des droits sociaux (ADDS), le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI), le Collectif pour un Québec sans pauvreté (CQSP), la Fédération des associations des familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFRMQ), le Front de défense des non-syndiqué-e-s (FDNS), le Groupe de recherche et de formation sur la pauvreté au Québec (GRFPQ), le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE), le

Regroupement des Auberges du cœur du Québec (RACQ) et le Réseau des tables régionales de groupes de femmes du Québec (RTRGFQ). Pour leur part, les organisations syndicales participantes étaient : la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), le Conseil central du Montréal métropolitain (CCMM-CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), le Syndicat des étudiant-e-s salarié-e-s de l'Université de Montréal (SÉSUM) et le Syndicat québécois des employées et des employés de services (SQEES-FTQ).

abordées, soit : le caractère inclusif de la lutte, les enjeux et les défis de la coalition ainsi que ceux liés à l'applicabilité de cette mesure au sein même des organismes portant cette revendication. Les prochaines pages présentent le sommaire des échanges qui ont eu lieu lors de ce rassemblement.

Axe #1 : Inclusivité de la lutte (Animation par Marie-Pierre Boucher)

L'un des principaux arguments en faveur de la revendication visant la hausse du salaire minimum à 15 \$ est que celle-ci a une large portée et permettrait de rehausser les conditions salariales de l'ensemble des travailleurs-euses au salaire minimum. À cet égard, les réflexions engagées depuis la mise en place de la campagne ont déjà révélé plusieurs obstacles, comme le nombre insuffisant d'heures de travail des travailleurs-euses à temps partiel ou à l'absence de sécurité d'emploi des contractuels-les et des travailleurs-euses autonomes. Qu'en est-il pour les travailleurs-euses étrangers-ères temporaires ou encore des personnes « sans-papiers » ? Déjà, plusieurs groupes ont élargi leurs revendications pour inclure des demandes liées à l'obtention de journées de congé de maladie ou encore afin de réclamer l'obligation d'obtenir l'horaire de travail au moins cinq jours à l'avance. Compte tenu de ces éléments, le premier axe de cette réflexion visait à stimuler les échanges pour « penser une lutte inclusive ».

Position des groupes communautaires et des groupes de recherche

Tout d'abord, la représentante de la Fédération des associations de familles monoparentales et recomposées du Québec (FAFRMQ) entame la discussion en affirmant être en faveur du salaire minimum à 15 \$ de l'heure. Celle-ci ajoute qu'on ne peut s'attarder uniquement à la question salariale lorsqu'on discute de la précarisation des marchés du travail. À travers son implication

dans la coalition sur la conciliation famille-travail-études (CFTE), la FAFRMQ s'est investie dans la campagne 5-10-15 parce qu'elle considère qu'au-delà de la dimension salariale, les congés de maladie sont importants pour lutter contre les dynamiques de précarisation. De même, l'organisation souligne la faible rémunération dans le secteur des services ainsi que l'inadéquation entre les services de garde disponibles et les besoins particuliers des travailleurs-euses atypiques. Elle rappelle aussi le lien entre le salaire minimum et le niveau des prestations publiques d'assistance sociale en affirmant que militer en faveur d'une hausse du salaire minimum peut occasionner une hausse de ces dernières. Enfin, la FAFRMQ insiste sur l'importance de considérer que le salaire n'est pas le seul moyen de redonner de la dignité aux individus, il faut en effet considérer les conditions de vie globales.

De son côté, la représentante d'Au Bas de l'Échelle (ABE) et du Front de défenses des non-syndiqué-e-s (FDNS) mentionne que les organismes qu'elle représente sont impliqués depuis plusieurs années au sein des luttes en faveur de l'augmentation du salaire minimum. Au cours des campagnes qu'elles ont menées, ABE et le FDNS ont reçu plusieurs commentaires qui relevaient que le salaire n'était pas le seul facteur d'appauvrissement des travailleurs-euses, c'est pourquoi deux revendications alternatives ont été appuyées à travers la campagne 5-10-15 : l'obtention de l'horaire de travail cinq jours à l'avance et la présence de dix journées de congé payées pour maladie ou de responsabilités familiales. Ces revendications permettent de faire une différence dans le quotidien des travailleurs-euses atypiques. L'organisation est également d'avis qu'il faut cibler quelques revendications stratégiques pour ne pas trop s'égarer dans cette campagne.

Lors de son intervention, un des membres du Groupe de recherche et de formation sur la pauvreté au Québec (GRFPQ) met l'accent sur la question de l'effritement de la « société salariale »². Pour le GRFPQ, la lutte pour un salaire minimum à 15 \$ n'est pas inclusive : le salariat comme mode de vie est limité, car d'une part, il ne permet pas à tous les

2 CASTEL, Robert. (1999). Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat, Paris, Gallimard.

individus d'acquérir les ressources nécessaires pour vivre dignement et, d'autre part, il n'octroie pas suffisamment la possibilité d'obtenir un emploi valorisant considérant l'explosion des bullshit jobs³. Sur le plan stratégique, le GRFPQ considère qu'une hausse du salaire minimum est une solution strictement économique, ancrée dans le contexte libéral étatsunien, et qu'il faut réfléchir à d'autres moyens pour sortir les gens de la pauvreté.

Concernant les campagnes en cours, le Collectif pour un Québec sans pauvreté (CQSP) indique pour sa part que son adhésion à la campagne 5-10-15 relève de considérations stratégiques. Un représentant du Collectif explique qu'avoir son horaire cinq jours à l'avance est une mesure sans coûts pour les employeurs-euses et que la proposition d'ajouter dix jours de congé payés ouvre la possibilité de mobiliser des travailleurs-euses qui ont présentement un salaire de 15 \$ de l'heure, mais qui travaillent dans des entreprises où il n'y a pas de congés de maladie. Dans un autre ordre d'idées, le Collectif partage quelques précautions stratégiques. Celui-ci spécifie que transposer les revendications issues du contexte étatsunien au sein du contexte québécois est approprié, car le salaire viable pour les ménages québécois est d'environ 15 \$ de l'heure. En ce qui concerne la question du caractère inclusif de la lutte, l'organisation relate que chez certaines personnes, travailler au salaire minimum constitue un échec social. Par conséquent, certains-es salariés-es qui gagnent à peine au-dessus de 15 \$ l'heure sont réfractaires à appuyer la lutte pour ne pas être étiquetés-es en tant que travailleurs-euses pauvres. Selon le CQSP, le succès de la campagne dépendra de sa capacité revaloriser le travail au bas de l'échelle. À leurs avis, il y a par ailleurs un risque d'exacerber un certain mépris envers les personnes sans emploi et les assistés-es sociaux qu'il faut considérer dès maintenant.

Le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants (CTI) abonde dans le même sens et mentionne l'existence d'un lien entre un

salaire inférieur à 15 \$ de l'heure et le statut précaire des travailleurs-euses immigrants-es. Le Centre précise que cette lutte doit s'arrimer à un processus d'éducation concernant la situation de précarité que vivent plusieurs travailleurs-euses immigrants-es sur leurs lieux de travail et qui ne comprennent pas toujours les conditions systémiques de la précarité.

Position des organisations syndicales

D'entrée de jeu, la représentante du Syndicat des étudiants-es salariés-es de l'Université de Montréal (SÉSUM) souligne que l'organisation est membre de la Coalition 15 \$ maintenant. Elle souligne que le quart des membres du SÉSUM sont rémunérés en deçà de 15 \$ de l'heure. Par ailleurs, le syndicat attire l'attention sur les modes d'attribution des contrats d'auxiliaire de recherche et d'enseignement : des ententes informelles sont effectuées entre les professeurs-es et les étudiants-es avant l'affichage des contrats. Or, certaines catégories d'étudiants-es, par exemple les étudiants-es étrangers-ères qui ont un réseau de contacts plus restreint, il devient difficile d'obtenir des contrats. De plus, ces contrats sont irréguliers et peuvent être source d'instabilité financière. Compte tenu de ces éléments, le SÉSUM soutient qu'il faut tenir compte des conditions de vie particulières de certains-es étudiants-es et adopter une perspective intersectionnelle dans l'élaboration des revendications.

En ce qui concerne la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), le syndicat ne considère pas qu'une hausse du salaire minimum à 15 \$ de l'heure soit suffisante. La Fédération avance qu'une révision de la *Loi sur les normes du travail*, de la *Loi sur les décrets des conventions collectives* et du *Code du travail* (pour faciliter notamment l'accréditation multipatronale) est urgente. Le syndicat souligne qu'une brèche s'est ouverte dans le débat public entourant le 15 \$ et qu'il faut saisir cette opportunité pour faire reculer davantage le gouvernement et le patronat qui sont désormais, selon le représentant, sur la défensive. Pour la Fédération, le choix de se concentrer principalement autour de la

³ GRAEBER, David. (2013). « On the Phenomenon of Bullshit Jobs », Strike !, [en ligne] <<http://strikemag.org/bullshit-jobs/>>

question salariale demeure une considération d'ordre stratégique. Le salaire supérieur à 15 \$ d'une grande part des syndiqués-es a cependant un effet sur la mobilisation puisque ces derniers-ères ne se considèrent pas concernés-es par la lutte. Malgré tout, le représentant de la FTQ considère que la lutte revêt des aspects symboliques, car elle illustre l'écart entre les personnes riches et pauvres et a donc une large portée sociale. La Fédération soutient enfin que ce mouvement vise simultanément une revitalisation du syndicalisme et une amélioration globale des conditions de vie de la population.

La représentante du Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES) déclare que le SQEES a entrepris sa campagne à propos du salaire minimum à 15 \$ de l'heure en 2012. Par ailleurs, elle signale qu'une amélioration des conditions de travail ne passe pas seulement par une hausse salariale. L'organisation syndicale reconnaît la nécessité de mener des luttes en parallèle, notamment en ce qui a trait au démantèlement des Centres de la petite enfance (CPE). En revanche, le syndicat soutient que le salaire reste un élément primordial et qu'avant d'aller de l'avant avec d'autres enjeux, il faut s'assurer que la lutte pour le salaire minimum à 15 \$ de l'heure soit bien implantée. Le syndicat mentionne qu'il est très actif auprès des travailleurs-euses des résidences des personnes âgées. C'est un secteur dynamique où les femmes travaillent majoritairement à temps partiel et sans sécurité d'emploi. C'est pourquoi, lors de la négociation des conventions collectives, la SQEES s'est d'emblée concentrée sur un enjeu prioritaire, celui du salaire minimum à 15 \$ de l'heure.

La Confédération de syndicats nationaux (CSN) affirme que cette lutte est politique parce qu'elle émerge des besoins des travailleurs-euses les plus précaires et qu'elle constitue une réponse à la rhétorique patronale. À cet effet, une représentante de la Confédération évoque l'importance de faire preuve d'éducation politique sur plusieurs fronts, notamment auprès des gens qui ont un salaire supérieur à 15 \$ de l'heure. Elle insiste sur l'importance de cibler certains débats et d'élargir l'accès à la justice chez certaines populations. Selon la représentante, nous ne pouvons confier nos insatisfactions au gouvernement libéral, car

celui-ci n'adopte pas des lois en faveur des travailleurs-euses québécois-es.

Axe #2 : Enjeux et défis de la coalition

(Animation par Diane Gagné)

Au Québec, les coalitions impliquées dans la lutte pour l'augmentation du salaire minimum à 15 \$ réunissent des groupes communautaires et des activistes de divers horizons. Ces regroupements doivent composer avec des ressources limitées, mais, au fil des temps, des acteurs-trices ayant des ressources plus considérables se sont joints-es au mouvement, par exemple les organisations syndicales et même certains groupes employeurs. Face à ce constat, il est important de se questionner quant aux possibilités de réelles collaborations entre des groupes avec des perspectives variées et des moyens différenciés. Est-il possible et souhaitable de faire avancer conjointement cette cause ? Quelles sont les difficultés engendrées par ce type de coalition et quelles sont les pratiques permettant de faciliter ce travail de collaboration ? Ces interrogations ont servi à amorcer les discussions du second axe.

Position des groupes communautaires et des groupes de recherche

D'emblée, les porte-paroles du CQSP soulignent qu'il n'est même pas nécessaire de se limiter à une seule coalition et que chaque groupe n'a pas besoin de s'entendre sur les mêmes façons de procéder. Avoir plusieurs coalitions est selon le Collectif une richesse pour le mouvement — dont le dénominateur commun demeure la lutte pour un salaire minimum à 15 \$ de l'heure en vue d'améliorer les conditions des personnes qui travaillent au bas de l'échelle. Par contre, l'organisme tient à faire remarquer que l'enjeu du salaire minimum à 15 \$ de l'heure n'est pas un totalement inclusif dans la mesure où il y a un léger problème de « nivellement ». Un représentant affirme que certaines organisations, par exemple la FTQ, conçoivent différemment l'application de la hausse salariale en proposant d'augmenter progressivement le salaire minimum afin qu'il atteigne 15 \$ de l'heure en 2022. Le CQSP soutient qu'il serait bénéfique pour les

organisations qui participent à la lutte de s'entendre sur une vision commune quant aux modalités d'application du salaire minimum à 15 \$ de l'heure.

Suite à ce constat, le CQSP renchérit sur ce point en mentionnant que la lutte en faveur du salaire minimum à 15 \$ de l'heure n'est pas une lutte corporatiste et qu'elle possède tous les « ingrédients » nécessaires afin de provoquer des changements tangibles. En ce qui concerne les régions, l'organisme observe que les gens sont présentement en train de s'organiser, mais que ceux-ci manquent de ressources financières et non de personnes militantes. Dans le même ordre d'idées, le CQSP précise que, pour favoriser un plus grand engagement au sein de la lutte, les personnes attirées à la mobilisation des différentes organisations doivent davantage collaborer en prenant des décisions collectives et en partageant de façon plus équitable leurs ressources.

Une professeure de l'Université du Québec en Outaouais est d'avis qu'il est plus difficile de mobiliser les gens qui habitent en région. Elle indique que pour créer un rapport de force suffisant, le mouvement pour un salaire minimum à 15 \$ doit se déployer au-delà de Montréal et de Québec. La professeure attire aussi l'attention sur le rôle des *Workers Centers* dans l'organisation des luttes aux États-Unis et dans la province de l'Ontario. Ces organisations ne sont ni des groupes communautaires ni des organisations syndicales; elles sont structurées autrement et outre l'enjeu de la précarité, elles travaillent sur plusieurs dossiers interdépendants tels que l'immigration et le logement. La professeure souligne en outre qu'au Québec, il y a peu d'organisations de type *workers centers* (comme le CTI) hors de Montréal. Considérant le contexte régional et la nécessité de rejoindre les travailleurs-euses précaires et non syndiqués-es, elle propose de repenser les structures organisationnelles pour construire des espaces collectifs de ce type à l'extérieur des grands centres.

Le représentant du CTI souligne qu'il y a eu une évolution du mouvement en faveur du salaire minimum à 15 \$ de l'heure et que ce dernier continue de prendre de l'ampleur,

mais, à la différence de l'Ontario, il n'y a pas de coalition unitaire au Québec. L'organisation constate néanmoins que l'un des défis de cette campagne est l'accès à l'information. Le représentant du CTI évoque que la participation des grandes centrales syndicales aide à surmonter cette difficulté. En contrepartie, le CTI indique avoir reçu des commentaires de plusieurs personnes qui affirmaient ne pas vouloir s'asseoir à la même table de concertation que les centrales syndicales québécoises. Le Centre mentionne que cette réticence est probablement due au rapport de force asymétrique qui existe entre les différentes organisations, car plusieurs individus se sentent marginalisés et se demandent ce qu'ils peuvent alors apporter aux tables de concertation.

Compte tenu de ces éléments, le CTI propose d'élaborer des structures « unitaires » et « multiples ». En lien avec cette suggestion, l'organisation stipule qu'elle est en train de mettre en place un comité local dans le secteur de Côte-des-Neiges et éventuellement dans celui de Parc-Extension. L'objectif premier est d'inviter des personnes provenant de différents groupes en vue de créer une nouvelle dynamique et d'aborder des enjeux transversaux. À cette fin, l'enjeu du salaire minimum à 15 \$ de l'heure constitue aux yeux du CTI un prétexte idéal.

La représentante du Regroupement des Auberges du cœur (RACQ) souligne que le Regroupement appuie la lutte en faveur du salaire minimum à 15 \$ de l'heure. En ce qui concerne le milieu communautaire montréalais, celle-ci dénote la présence d'un climat de démobilitation. À titre d'exemple, la représentante soutient que, comparativement à l'année dernière, les travailleurs-euses se sont moins impliqués-es pendant la grève du milieu communautaire. De plus, le Regroupement souligne que les groupes communautaires vivent présentement une situation critique due au manque de financement. Pour maintenir une offre décente de services à la population, les travailleurs-euses du secteur communautaire doivent par conséquent effectuer certains compromis en empiétant sur leurs conditions de travail. Le Regroupement constate que le problème de la mobilisation est un enjeu généralisé et s'interroge sur cette problématique en soulevant d'une part

l'hypothèse d'un découragement au sein des luttes et, d'autre part, des effets possibles d'un manque de convergence en ce qui a trait aux différentes campagnes concernant la question du salaire minimum à 15 \$ de l'heure.

Au cours de la lutte contre l'austérité, l'Association pour la défense des droits sociaux (ADDS) a observé un manque de *leadership*, ce qui a, selon elle, déclenché une désaffection de ses membres. Une pluralité de propositions a été mise de l'avant dans chaque milieu, de sorte que les mobilisations se sont déroulées de façon disparate. D'après le porte-parole, cela a nui au mouvement et, afin de favoriser une plus grande cohésion, celui-ci recommande de se doter d'une ligne directrice conjointe. De son point de vue, la question du *leadership* ne signifie pas que les organisations en périphérie sont moins importantes que les autres. Il s'agit plutôt de s'unir autour d'un message partagé et clair. Par ailleurs, l'Association adhère à l'idée selon laquelle il y a un manque de ressources financières dans les régions, car sur le plan des ressources humaines, elle soutient être en mesure de trouver des militants-es motivés-es. Elle rejoint les propos du CQSP sur la question des demandes salariales et elle ajoute que le fait de formuler des demandes plus exigeantes à cet égard constitue une tactique efficace.

La représentante d'ABE a profité de l'ouverture sur la question du *leadership* pour revenir sur les disparités temporelles dans la lutte. Le processus décisionnel et démocratique qui caractérise chaque organisation peut prendre un certain temps avant de mener à des mesures concrètes. Par conséquent, certains regroupements ont été en mesure d'adopter plus rapidement que d'autres des revendications portant sur le salaire minimum à 15 \$ de l'heure. De plus, la multiplicité des luttes déjà menées par les organismes permet plus difficilement d'opérer une réorientation rapide des priorités et des revendications défendues depuis plusieurs années. D'après ABE, un nouveau processus d'éducation a dû être entamé et cela expliquerait également le fait que certaines organisations se soient jointes plus tardivement à la lutte. À titre d'exemple, elle souligne qu'au départ, la lutte en faveur du salaire minimum à 15 \$ de l'heure ne faisait pas l'unanimité pour la FDNS. La

représentante d'ABE invite aussi les groupes à réfléchir à la manière dont cette nouvelle revendication doit être incluse, car elle s'avérerait un peu plus « gourmande ». En ce sens, ABE rejoint les préoccupations de certains-es participants-es en ajoutant que les efforts d'éducation doivent se poursuivre, car selon les milieux sociaux, des dissensions persistent, notamment chez les individus qui ont un salaire légèrement supérieur à 15 \$ de l'heure.

Dans un autre ordre d'idées, le GRFPQ souligne que les organisations présentes doivent penser aux contre-arguments qui seront évoqués par leurs adversaires en vue de discréditer leurs revendications. Un membre du Groupe énonce qu'il est craintif vis-à-vis la façon avec laquelle le ministre libéral François Blais adresse la problématique des travailleurs-euses pauvres. À titre d'exemple, le GRFPQ observe que la rhétorique déployée par le ministre Blais pour justifier l'adoption projet de loi 70 repose sur l'idée selon laquelle cette mesure législative est une façon de promouvoir l'équité envers les travailleurs-euses pauvres en incitant les assistés sociaux à réintégrer le marché du travail et de l'emploi. Dans cette perspective, le Groupe s'inquiète que le Gouvernement libéral instrumentalise la question de la pauvreté afin d'instaurer un revenu minimum garanti (RMG). Pour le GRFPQ, il est clair que la mise en place du RMG est une stratégie afin d'abolir les programmes sociaux, ce qui aurait pour effet d'affaiblir les conditions de vie des travailleurs-euses les plus précaires.

Positions des organisations syndicales

De prime abord, le représentant de la FTQ affirme que l'enjeu des coalitions est un enjeu secondaire et que la particularité du Québec est qu'il y a actuellement une mosaïque de campagnes concernant la question du 15 \$ de l'heure. Le représentant de la centrale syndicale soutient que la multiplicité des campagnes est bénéfique, que plusieurs organisations travaillent déjà ensemble et qu'elles doivent continuer de coordonner des actions communes. À cet égard, la FTQ énonce que toutes les organisations ont leurs forces et leurs faiblesses et qu'il est souhaitable de réaliser cet exercice de façon horizontale. Par ailleurs, la Fédération réitère que la lutte en faveur du salaire minimum à 15 \$ de l'heure est un enjeu qui est censé

mobiliser les travailleurs-euses précaires et immigrants-es. Cependant, selon elle, les gens qui sont les plus concernés par cette lutte ne sont pas encore suffisamment impliqués et cela ne se fera pas de façon spontanée. D'après la Fédération, il faut mettre l'accent sur l'éducation politique, car une partie de la population est craintive et a besoin d'être convaincue. Par conséquent, pour les représentants de la FTQ, la question se pose plutôt du côté de la mobilisation qui s'avère, selon eux, de plus en plus difficile depuis des décennies pour de nombreuses organisations québécoises. Dans cette optique, il souligne qu'il existe aux États-Unis un lien clair entre les mobilisations des groupes sociopolitiques racisés et l'enjeu du salaire minimum à 15 \$ de l'heure, alors que cette corrélation n'est pas aussi forte qu'elle pourrait l'être au Québec.

Selon un représentant de la CSN, plusieurs personnes sont sensibles aux arguments véhiculés par le Conseil du Patronat du Québec (CPQ) et ses sbires. Sur ce point, le regroupement syndical ajoute qu'il faut déconstruire l'argument selon lequel une augmentation du salaire minimum va induire une augmentation des prix des biens de consommation. L'organisation syndicale revient aussi sur les propos de quelques participants-es sur ce qu'elle considère comme étant des « pièges » mis en place par le capitalisme pour diviser la classe ouvrière. Le représentant donne pour exemple la rhétorique des dirigeants-es politiques vis-à-vis la réorientation des services publics, où l'argument selon lequel certaines mesures sont trop dispendieuses (plus explicitement le programme d'aide sociale et les régimes de pension) est utilisé pour sabrer dans l'offre de services publics. La FTQ réitère donc l'importance d'identifier l'ensemble des contre-arguments pour permettre une meilleure éducation politique. En ce qui a trait au rapport de force, une porte-parole de la CSN considère que la mobilisation a été efficace jusqu'à maintenant, compte tenu de l'ampleur de la couverture médiatique. Pour sa part, elle considère qu'il ne faut pas cacher les dissensions qui traversent les luttes. Ces dernières doivent être menées avec une grande latitude et de façon démocratique, tout en respectant les limites et les défis de chaque partenaire. En terminant, la CSN s'interroge sur la possibilité

de créer un système à l'intérieur duquel, selon les différentes régions ou quartiers, des organisations communautaires seraient jumelées à des organisations syndicales qui les soutiendraient dans leurs mobilisations.

Axe 3 : Application et vision de la lutte **(Animation par Mylène Fauvel)**

Le troisième axe de réflexion visait à stimuler les discussions sur l'applicabilité de la hausse du salaire minimum à 15 \$ l'heure au sein même des groupes communautaires et de défense des droits. Dans un contexte d'austérité, où nous assistons à la diminution du financement de nombreuses organisations, une hausse du salaire minimum est-elle envisageable sans l'augmentation des subventions des groupes communautaires ? Quels sont les moyens qui devraient être envisagés afin que cette lutte puisse aussi bénéficier aux travailleurs-euses de ces organismes ?

Position des organismes communautaires

Les organismes font face à des dissidences internes lorsqu'il est temps de prendre position quant à leur participation à la lutte sur le salaire minimum à 15 \$ l'heure. Le RACQ a ainsi mentionné que son équipe n'est pas unanime concernant son implication à la lutte. Malgré son mandat qui consiste à sortir les jeunes de la pauvreté et son désir d'offrir des conditions de travail justes et équitables à ses employés-es, le RACQ est conscient qu'une augmentation des échelles salariales se traduira nécessairement en coupures de services et en réduction d'heures de travail, voire même en perte d'emplois.

Cette réalité soulève des inquiétudes quant à la possibilité de mettre en œuvre un éventuel salaire minimum à 15 \$ l'heure dans une période d'austérité où le financement des organismes est déjà durement affecté. Pour ces raisons, la lutte pour l'accroissement du salaire minimum doit aller de pair avec une revendication pour l'augmentation des subventions dans le secteur communautaire. Leur budget étant limité et leur masse salariale grevant une grande part de ce dernier, une augmentation des salaires sans un ajustement conséquent

du financement serait fatale pour plusieurs. De surcroît, la représentante souligne que les échelles salariales devront être réajustées pour l'ensemble des employés-es, puisque ceux et celles qui gagnent actuellement 15 \$ l'heure voudront certainement percevoir une augmentation équivalente de leurs revenus.

Outre les inquiétudes liées aux salaires, les organismes sont aussi concernés par l'impact de l'augmentation du salaire minimum sur leur capacité à maintenir leurs services. La FAFRMQ soulève la présence de tensions entre les employés-es et le conseil d'administration dans la façon de concilier les besoins des usagers-ères et ceux des travailleurs-euses. Déjà, l'équilibre entre la demande de résultats et le respect des heures rémunérées des employés-es est difficilement atteint : le personnel doit régulièrement effectuer des heures supplémentaires non rémunérées pour réussir à combler les besoins, ce qui pose d'importantes questions quant à l'avenir des conditions de travail.

Participer activement à la lutte pour le 15 \$ de façon proactive prend du temps et de l'énergie. Les organismes doivent déjà composer avec des ressources limitées et l'idée de réduire certains services pour permettre à des membres du personnel de se consacrer à la lutte du 15 \$ l'heure est une décision difficile. Les organismes ont parfois l'impression d'être face à des choix impossibles, à savoir quels services essentiels ils devraient diminuer pour consacrer plus de ressources à la lutte du 15 \$ de l'heure qui est tout aussi importante. Dédier du temps à une lutte qui donnera des résultats incertains à moyen et long terme peut faire en sorte de négliger les besoins à court terme. Cette lourde charge de travail affecte l'efficacité et contraint les organismes communautaires à agir en mode défensif et réactif.

Néanmoins, le Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) se veut rassurant. La hausse du salaire minimum sera graduelle et planifiée, personne ne sera pris par surprise. Selon le MASSE, les gouvernements prendront le temps de se réajuster et de mettre des mesures d'accompagnement en place. C'est pourquoi le CQSP conseille d'amorcer également les réflexions sur les conséquences qu'aura une augmentation du salaire minimum sur les

petites et moyennes entreprises (PME), afin de les prévoir et de réfléchir immédiatement aux solutions possibles. Les PME ne doivent pas être mises de côté dans ce processus et leurs craintes doivent aussi être prises en compte.

Afin de réussir cette lutte, le CQSP insiste sur l'importance de continuer à être proactif, car l'autonomie des différents groupes et la multiplicité de ceux-ci rendent l'organisation des actions plus difficile et moins rapide. Il souligne l'intérêt de se fier aux stratégies qui ont réussi lors de la lutte contre l'austérité, c'est-à-dire être capable d'attacher les réalités sectorielles aux revendications nationales. Mettre trop l'accent sur une revendication unique absorbe l'espace et l'initiative des groupes sociaux, d'où l'importance de laisser aux groupes la latitude pour travailler sur leurs enjeux respectifs et de s'assurer que l'élargissement des revendications soit fait de manière démocratique.

Les organismes ont un grand travail d'éducation et de sensibilisation devant eux, car si les opinions sont parfois mitigées à l'intérieur des groupes, la population, elle, est loin d'être convaincue. Elle se fait largement influencer par les groupes patronaux et certains économistes orthodoxes qui publicisent les effets négatifs et les risques économiques d'une hausse du salaire minimum de façon hégémonique.

Position des organisations syndicales

Du côté des organisations syndicales, les défis sont vécus et abordés de manières différentes. Le porte-parole de la FTQ mentionne que le consensus auprès de leurs membres afin de s'impliquer dans la lutte du salaire minimum à 15 \$ est loin d'être atteint. En effet, peu de syndiqué-e-s se sentent concernés, car ils gagnent déjà, dans leur grande majorité, un salaire plus élevé. Il y a beaucoup de sensibilisation à faire pour que la lutte des uns devienne la lutte des autres. À cet effet, des activités sont déjà entamées dans les milieux de travail et ont pour but de susciter les discussions et les débats.

Au cœur des délibérations sur la lutte, une représentante de la CSN dénote la présence d'une certaine peur chez les travailleurs-

euses concernant les impacts possibles d'une augmentation du salaire minimum sur la rétention des emplois. Certaines batailles passées, qui ont été très combatives et qui ont malgré tout échoué, ont laissé un goût amer et ont contribué à cette peur qui se généralise et qui est explicitement entretenue par l'effectif patronal. En effet, cette crainte est souvent utilisée au cours des négociations syndicales pour entraver les processus de revendications, d'où l'importance de contribuer à l'éducation afin de ne pas entretenir de préjugés méprisants et de réflexions préconçues. Bref, un plan d'éducation et de sensibilisation comportant des outils divers doit être monté afin de déconstruire les mythes. Celui-ci doit être facilement transposable afin que tout le monde puisse se l'approprier et le transmettre.

Selon le SÉSUM, la lutte pour le 15 \$ de l'heure devrait s'inscrire dans une perspective plus globale et se positionner contre l'austérité et la marchandisation de l'éducation. Les négociations des conventions collectives s'étirent de plus en plus, ce qui augmente la précarité des membres. Les étudiants-es immigrants-es sont particulièrement touchés-es par cette réalité. Comme dans les autres milieux, il y a beaucoup d'éducation à faire, car les gens ne se sentent pas spontanément concernés.

La FTQ mentionne que les gens doivent être présents dans la rue en préparant des actions collectives et publiques, tout en créant un réseau d'influence auprès du système politique et maintenir la pression sur celui-ci. Les deux sphères d'action doivent être synchronisées afin d'avoir le plus d'impact possible et ainsi profiter de la faiblesse du gouvernement actuel. Les moments clés, comme les élections des différents paliers de pouvoir, doivent être ciblés pour entretenir des actions efficaces. Ainsi, la venue des élections municipales en 2017 et des élections provinciales en 2018 devrait être utilisée pour multiplier les actions collectives. Il faut faire en sorte que la problématique des travailleurs pauvres devienne un enjeu politique pour les élus-es.

Pour arriver à des résultats, il faut mettre en lumière les forces de chacun et créer des « agents multiplicateurs » afin de favoriser le transfert communicationnel entre les différents groupes d'intérêts. Les grandes

organisations syndicales et les différents organismes communautaires doivent être à l'écoute les uns des autres et ne pas se percevoir comme des adversaires. La prise de décision doit se faire de façon horizontale, même si les organisations syndicales possèdent plus de ressources financières et humaines à consacrer à la lutte. Bref, il est primordial de trouver une façon de travailler ensemble et de présenter un front uni contre le patronat qui souhaite voir apparaître des dissensions entre les différents groupes.

Enfin, le CTI affirme que l'augmentation du salaire minimum à 15 \$ l'heure ne doit pas être considérée comme une panacée et une solution parfaite à la problématique des travailleurs-euses pauvres. Cette revendication devrait plutôt s'inscrire dans un processus d'élargissement des réflexions pour lutter contre le recul des politiques sociales observé au cours des dernières décennies et pour aborder collectivement des questions sur l'avenir de la société québécoise.

Conclusion

En somme, les participants-es de la rencontre s'entendent sur l'importance d'établir des préoccupations communes ainsi que de respecter les manières de faire et les particularités qui caractérisent chaque organisation impliquée dans la lutte en faveur du salaire minimum à 15 \$ de l'heure. Parmi les éléments de convergences, la nécessité d'élaborer des plateformes argumentatives est un constat unanime. Ces plateformes informatives devraient être vulgarisées et avoir pour objectif d'une part de contrer les discours patronaux et gouvernementaux, et d'autre part, de favoriser un processus d'éducation social. Un autre constat partagé par les acteurs-trices des milieux de pratique concerne leurs difficultés de mobiliser à la fois les travailleurs-euses précaires et leur propre personnel (qui est souvent précaire aussi). De nombreuses interventions ont mis de l'avant le manque de ressources financières des organismes communautaires et dans les régions. S'ajoute également à ces considérations la nécessité de revaloriser le travail et donc de s'intéresser aux sens que certaines personnes peuvent attribuer à leur (non) emploi.

Quelques éléments de divergences subsistent néanmoins entre les groupes qui étaient présents, principalement en ce qui concerne les moyens plutôt que la finalité. Ces divergences soulèvent leur lot de question quant à l'avenir de la lutte. Celle-ci doit-elle être davantage stratégique ou politique? Quelles sont les priorités devant être mises de l'avant? Quant à l'enjeu des coalitions, quelle forme les alliances doivent-elles prendre? Comment les ressources doivent-elles être allouées et redistribuées au sein des collectifs militants? Est-ce que certaines organisations, notamment les syndicales, sont prêtes à offrir des ressources dans le but de contribuer à la mobilisation des travailleurs-euses pauvres?

Finalement, dans l'objectif de construire un agenda de recherche, quelques pistes ont été proposées par les participants-es de la rencontre. Qui sont les travailleurs-euses pauvres et quelles sont leurs besoins et demandes? Comment peut-on les mobiliser? Comment une augmentation du salaire minimum à 15 \$ va-t-elle contribuer à transformer les conditions de vie des individus? Quels seront les impacts d'une augmentation salariale selon l'emplacement géographique? Comment les luttes sociales sont-elles réprimées par la judiciarisation des conflits? C'est dans l'objectif de participer à la lutte pour l'augmentation du salaire minimum à 15 \$ que ces questions pourront servir de socle dans l'élaboration de projets de recherche menés par le GIREPS.

Cette note socio-politique no 8 a été produite par le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire de recherche sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS)

Contact:

**514-343-6044 poste 36882
C-5107. Pav. Lionel-Groulx
3150, rue Jean-Brillant, Montréal (QC)
gireps.coordo@gmail.com
www.gireps.org**