Canada

Une grève pionnière de salariées précaires dans les services privés d'hébergement pour personnes âgées au Québec

Louise BOIVIN, Catherine VINCENT et Sophie BÉROUD *

Durant l'été 2016, un mouvement de grèves exceptionnel s'est développé dans une quarantaine de résidences privées pour personnes âgées de plusieurs régions du Québec autour de la revendication d'un salaire horaire décent d'au moins 15 dollars canadiens (10,07 euros). Ce mouvement est doublement inédit. Alors que les syndicats sont majoritairement implantés dans le secteur public et parapublic au Québec et que les personnels de ce secteur privé sont composés majoritairement de femmes à temps partiel et, dans les grandes agglomérations urbaines, issues de l'immigration, ce sont ces travailleuses précaires qui sont entrées en grève. De plus, la stratégie syndicale de coordination des grèves entre les différentes résidences au moment du renouvellement de leurs conventions collectives a pris à contre-pied l'encadrement juridique des relations collectives du travail québécois qui ne facilite pas cette coordination (encadré 1). La mobilisation de salariées connaissant à la fois la précarité, l'insécurité économique et la responsabilité financière de familles a été rendue encore plus difficile par les fortes limitations du droit de grève propres à ce secteur des services à la personne. Dans la pratique, les grévistes ont dû composer à la fois avec l'obligation légale de continuité du service et avec les attitudes répressives du *management* de certaines maisons de retraite [1].

* Université du Québec en Outaouais, UQO ; Ires ; Triangle, Université Lyon 2. Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont accepté de nous accorder des entretiens ainsi que celles qui nous ont facilité l'accès aux données. De même, nous soulignons le travail des étudiantes et étudiants qui ont transcrit ces entretiens et/ou participé à la collecte et au traitement de données documentaires, soit Corinne Perry, Alexandra Turgeon, Étienne Collette et Nicholas Gagnon-Daniel du département de relations industrielles de l'UQO ainsi que Shanie Roy, du département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal (Uqàm). Nous remercions aussi, pour le soutien financier apporté à une partie des travaux réalisés dans le cadre de notre recherche, le Fonds de recherche du Québec Société et culture (programme Établissement de nouveaux professeurs-chercheurs) et le Réseau québécois en études féministes (RéQEF).

1. Cet article s'appuie sur une vingtaine d'entretiens réalisés par les trois auteures et, pour partie, Elsa Galerand (professeure de sociologie à l'Université du Québec à Montréal), pendant et après la grève à l'été et à l'automne 2016. Nous avons rencontré des salariées grévistes, des représentants et des responsables syndicaux. Ces entretiens ont été complétés par l'observation de piquets de grève, d'assemblées syndicales et de réunions de coordination ainsi que l'analyse du contenu de documents syndicaux ou d'organismes publics ou associatifs et d'une quarantaine de conventions collectives.

Les grèves ont été organisées par le Syndicat québécois des employées et employés de service (SQEES), affilié à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Au même moment, une autre organisation syndicale québécoise – la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (CSN) – a mené une grève dans trois maisons de retraite. Ces deux organisations syndicales cherchent à s'implanter dans un secteur d'activités en pleine expansion avec la privatisation des services d'hébergement pour personnes âgées et le vieillissement de la population. Nous présentons dans un premier temps les grandes caractéristiques de ce secteur d'activité qui y rendent la syndicalisation très difficile avant d'explorer certaines des dimensions de cette grève inédite.

Un secteur privé à but lucratif en pleine expansion et où l'implantation syndicale est difficile

Au Québec comme dans la plupart des pays occidentaux (Azeredo, Payeur, 2015), le vieillissement de la population s'accélère [2]. Avec celui-ci augmente le besoin de services d'hébergement pour personnes âgées. Divers types d'hébergement public et privé pour aînés existent au Québec, mais la majorité des personnes hébergées résident dans 1 847 résidences privées pour aînés (RPA) [3] (encadré 2). Le nombre d'unités locatives en RPA s'est accru de 30 % de 2006 à 2010 (MSSS, 2011:17).

La loi sur la santé et les services sociaux (LSSS) définit les RPA comme des immeubles d'habitation collective pour personnes âgées où sont loués des chambres ou logements et où sont offerts divers types de services. 87,6 % des RPA sont des entreprises poursuivant des fins lucratives [4]. Les unités locatives se répartissent entre deux catégories : celles pour personnes autonomes et celles pour personnes semi-autonomes. Un régime de certification obligatoire s'applique à l'ensemble des RPA et comporte des exigences sur le plan de la formation du personnel. Les préposées [5] dispensant des soins d'assistance aux activités de la vie quotidienne (AVQ) [6] et l'administration de médicaments doivent recevoir une formation spécifique. De plus, au plus tard un an après la date de leur entrée en fonction, l'ensemble des préposées

2. Alors que la proportion des personnes âgées de 65 ans et plus dans la population québécoise était de 17,6 % en 2015 (ISQ, 2015), selon les hypothèses de projection de l'Institut de la statistique du Québec, elle atteindra plus de 25,2 % en 2031, avec la plus forte augmentation chez les 75 ans et plus (ISQ, 2014).
3. Cette donnée provient du fichier des RPA certifiées qui nous a été fourni par le ministère de la Santé et des Services sociaux en date du 13 janvier 2017.
4. Cette donnée provient du fichier mentionné à la note précédente. Les résidences ne poursuivant pas de fins lucratives ne représentent que 11,85 % des RPA au Québec et sont de quatre types : résidences privées à but non lucratif (OBNL ou OSBL) ; coopératives d'habitation avec services ; habitations à loyer modique avec services ; ou résidences appartenant à des communautés religieuses (MSSS, 2011:12).
5. Les préposées sont définies comme suit : « Toute personne, y compris l'exploitant, qui, par ses fonctions dans la résidence, intervient directement auprès des résidents pour leur fournir aide, accompagnement, surveillance ou assistance, à l'exception d'un bénévole et de tout membre d'un ordre professionnel » (MSSS, 2013:65).
6. Les activités de la vie quotidienne (AVQ) sont définies comme « celles qu'une personne exécute pour satisfaire ses besoins fondamentaux comme celui de se nourrir, de s'habiller, de se laver, d'éliminer, etc. » (MSSS, 2013:63).

Encadré 1

Le régime de relations collectives du travail au Québec

Comme l'ensemble des régimes nord-américains, le régime général de relations collectives du travail au Québec est fortement inspiré du modèle étatsunien du Wagner Act. Les relations collectives de travail s'exercent essentiellement à l'échelle de l'entreprise ou même de l'établissement. La négociation à l'échelle de la branche n'existe pas, sauf dans certains secteurs d'activités régis par des régimes spécifiques, notamment ceux des secteurs public et parapublic, de la construction et des services de garde en milieu familial.

Le régime général ne permet pas le pluralisme syndical dans l'établissement. Le syndicat ayant obtenu l'appui d'une majorité d'un groupe donné de salariés (une unité de négociation) par la signature de cartes d'adhésion se voit attribuer un monopole de représentation pour l'ensemble de ce groupe à la suite d'une procédure publique d'accréditation.

À partir de là, une convention collective est négociée par les parties pour chaque unité d'accréditation pour une durée déterminée (au moins un an et, lorsqu'il s'agit d'une première convention, au plus trois ans). La négociation collective débute à réception de l'avis de négociation envoyé par l'une des parties à l'autre. S'il ne s'agit pas de la première négociation, celle-ci débute dans les 90 jours précédant l'expiration de la convention collective. La grève ou le *lock-out* peuvent être exercés légalement 90 jours après la réception de l'avis de négociation. La grève doit préalablement être autorisée par les membres du syndicat accrédité dans l'unité, par la voie d'un vote majoritaire en assemblée lors d'un scrutin secret.

Par ailleurs, un autre syndicat peut pratiquer le « maraudage », c'est-à-dire qu'il peut demander un changement d'accréditation à certaines conditions s'il a l'appui de la majorité des salariés de l'unité. Lorsqu'il s'agit d'une nouvelle accréditation, il peut le faire si aucune convention collective n'a été conclue 12 mois après la date de cette accréditation. Dans le cas où une convention collective a été conclue, le maraudage ne peut avoir lieu qu'à deux moments : soit entre le 90e et le 60e jour précédant sa date d'expiration (si elle est de trois ans ou moins) ; soit neuf mois après sa date d'expiration.

La proportion des salariés québécois ne bénéficiant d'aucune couverture conventionnelle était de 60,4 % en 2015. Cette couverture est plus importante dans le secteur public (75 %) que dans le secteur privé (39 %). Dans le tertiaire privé, la couverture n'est que de 19,7 % alors que les salariés de celui-ci constituent 55,7 % de l'ensemble des salariés du Québec (Labrosse, 2016). De plus, dans ce secteur, elle est de 17,7 % chez les femmes et de 21,9 % chez les hommes [1].

1. Ces données nous ont été fournies par Alexis Labrosse, Direction de l'information sur le travail, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité sociale, dans un courriel en date du 2 février 2017. Elles sont tirées des micro-données de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada.

doivent compléter leur formation. Les catégories d'emploi les plus importantes sont celles de préposées aux résidents [7], d'infirmières auxiliaires [8], de cuisinières et aide-cuisinières, de concierges, etc.

Les établissements d'hébergement à but lucratif sont de plus en plus liés à de grandes entreprises. Le groupe de santé français DomusVi, qui a acheté l'entreprise québécoise Groupe Sedna Santé, représente une exception. La majorité sont des entreprises canadiennes ou québécoises spécialisées dans l'immobilier – dont les plus importantes sont Chartwell, Cogir, Réseau Sélection, Groupe Maurice et Groupe Savoie –, ce qui constitue une spécificité nord-américaine. Ces dernières misent sur la rentabilité d'investissements immobiliers et le recours à une main-d'œuvre fortement précarisée, majoritairement féminine et souvent issue de l'immigration.

Pour les syndicats, les défis ne sont pas minimes pour arriver à s'implanter et construire un rapport de force avec ces employeurs. Seules 293 RPA québécoises sur 1 847 connaissaient une présence syndicale en 2013 et elles employaient alors 15 000 salariés (MTES, 2016). Deux organisations syndicales, affiliées chacune à une centrale syndicale québécoise différente, sont les plus représentatives dans les RPA. La première, le SQEES, regroupe selon son site web 25 000 membres sur l'ensemble des activités de son champ et est affiliée à la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) au niveau provincial, au Congrès du travail au niveau canadien et à l'Union internationale des employés de service (UIES), dont le sigle anglophone SEIU est plus connu (Service Employees International Union), au niveau nord-américain. Cette organisation représente 53 % des salariés syndiqués dans les RPA du Québec et est présente dans 130 d'entre elles. La seconde organisation syndicale représente environ 20 % des salariés des RPA québécoises et est présente dans 67 d'entre elles : c'est la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS). Elle regroupe, selon son site web, 130 000 membres dans ce secteur, principalement dans le public, et est affiliée à la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Les accréditations dans les quelque 96 autres RPA syndiquées sont répartis entre des syndicats indépendants (donc non affiliés à une centrale syndicale) et une dizaine de syndicats affiliés en majorité à la FTQ mais aussi à la Centrale des syndicats démocratiques (CSD).

Les données que nous a fournies le SQEES en novembre 2016 font état, de leur côté, de 120 maisons de retraite privées où le personnel est syndiqué au SQEES, regroupant 7 909 membres dont 77 % sont des femmes, 18 % des hommes et 5 % non identifiés. Le syndicat dispose de données sur l'âge de quelque 5 375 membres. Environ 49 % d'entre eux ont moins de 45 ans et 51 % ont 45 ans ou plus. Il dispose aussi de données sur les statuts d'emploi de 2 263 membres : 28 % sont des salariés réguliers à temps complet, 46 % des employés réguliers à temps partiel et 26 % des salariés occasionnels. Le taux salarial horaire moyen avant le mouvement de grève de 2016 était de 12,11 dollars canadiens (8,13 euros) pour les préposées aux résidents au premier échelon de l'échelle

7. Les titres de préposées aux bénéficiaires et de préposées aux soins sont aussi utilisés dans certaines RPA.
8. Selon la classification nationale des professions du Canada, « les infirmiers auxiliaires administrent des soins infirmiers aux patients, habituellement sous la supervision des médecins, des infirmiers autorisés ou d'autres membres de l'équipe de santé ».

Encadré 2

Les divers types d'hébergement pour personnes âgées au Québec

Les établissements publics au Québec, nommés centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD) sont entièrement financés par l'État et leur mission est définie par la loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSS).

Il existe deux types de CHSLD privés. Leur mission est également définie par la LSSS et les conditions de travail et les salaires du personnel sont déterminés par les conventions collectives du secteur public et parapublic. Il s'agit des CHSLD privés conventionnés où une partie des activités sont à but non lucratif et financées par l'État et des CHSLD privés non conventionnés qui sont à but lucratif et au financement strictement privé (MSSS, 2011:12).

Du côté du secteur privé, en plus des résidences privées pour aînés (RPA), qui ne sont pas financées par l'État et dont les conditions de travail et de salaire du personnel ne sont pas déterminées par les conventions collectives des secteurs public et parapublic, il existe deux derniers types d'hébergement. Ce sont les ressources intermédiaires (RI) ainsi que les ressources de type familial (RTF). Leur mission est définie par la LSSS et elles sont financées par l'État. Elles doivent être accréditées par l'établissement public responsable sur leur territoire.

Au fil des années, le nombre de places en CHSLD publics a diminué et leur accès s'est restreint aux personnes connaissant une perte importante d'autonomie et nécessitant trois heures de services et plus par jour (CSSS, 2016:7). La liste d'attente pour l'hébergement dans ces établissements est longue.

Le loyer dans les CHSLD et les RI-RTF est établi en fonction des revenus des résidents. Ce n'est pas le cas dans les RPA où, en 2016, le loyer mensuel moyen d'une place standard (moins d'une heure et demie de soins par jour) était de 1 626 dollars (1 092 euros) et celui d'une place avec soins assidus de 3 004 dollars (2 017 euros ; SCHL, 2016a:4). Ces montants ne comprennent que les services de base, les autres services à la carte sont facturés.

salariale, et de 13,38 dollars (8,98 euros) pour celles se situant au dernier échelon salarial [9].

Les intervenants syndicaux rencontrés affirment par ailleurs qu'un grand nombre de salariées cumulent plus d'un emploi et, dans les grandes régions comme Montréal et Laval, la majorité sont issues de l'immigration (Haïti en premier lieu), avec pour certaines des difficultés dans la maîtrise du français.

La construction de la grève : se donner les moyens d'une action coordonnée

Construire une action concertée dans des petits établissements éparpillés sur le territoire québécois, où les salariés

9. Nous avons calculé la moyenne des taux salariaux horaires identifiés dans les conventions collectives des 42 RPA où un mouvement de grève a eu lieu et où le personnel était syndiqué au SQEES avant la grève.

ont des conditions d'emploi peu sûres et où les syndicats sont peu présents a été un processus de longue haleine commencé en 2010. La grève est le fruit d'un questionnement sur les limites du modèle nord-américain du syndicalisme d'affaires [10] essentiellement axé sur la négociation collective d'établissement et la défense de la convention collective. Ce questionnement a traversé le SQEES face à la difficulté de mobiliser les membres et de reconstruire un pouvoir syndical, comme l'exprime très clairement l'un des membres du comité exécutif :

« Au fil des années, les relations de travail se sont judiciarisées, et le volet judiciarisé, donc nos conseillers [11], excusez l'expression, étaient devenus plus des technocrates des relations de travail et le volet plus politique, disons du conseiller syndical, qui travaille aussi à développer du militantisme et la mobilisation était, disons, mis plus en arrière. Car c'étaient les relations de travail qui étaient devenues plus complexes et plus judiciarisées. (…) On a pris un virage, si on veut, puis on a dit : "Écoutez, le rôle du conseiller, il faut que vous soyez davantage sur le terrain à parler à nos militants, militantes et nos membres, pour les inciter à s'impliquer, à se mobiliser et à faire de l'action syndicale (…)". Le syndicalisme n'a plus de pouvoir, on a perdu notre rapport de force, donc il fallait reprendre cela en main puis faire de l'action, des petites actions des fois, mais qui font en sorte qu'un dossier débloque, puis au niveau local, faire des petites... comme on dit, faire des petites victoires pour éventuellement, comme on dit, pour... gagner de plus grandes batailles. »

Cette réflexion collective aboutit à un constat partagé : malgré l'action syndicale des membres, les résultats sont peu probants en termes d'amélioration des conditions de travail des salariés. Une des causes identifiées est la fragmentation des négociations dans de petites unités (les RPA) où le rapport de force est faible et où les syndicats disposent de peu de pouvoir d'action. La nécessité de coordonner les négociations va progressivement s'imposer.

Le SQEES se dote alors d'un plan d'action étalé sur trois ans intitulé « prendre soin de nous, c'est aussi pour vous » et dont l'objectif est de mener, à partir de fin 2015, le maximum de négociations collectives de façon concertée au-delà de chacun des établissements pour peser sur leurs contenus. Dans le cas de grands groupes, il s'agit également de tenter de faire asseoir les directions autour de la même table, de manière centralisée. Ordinairement, la négociation collective et les moyens de pression s'exercent en effet exclusivement au niveau des établissements, en vertu du régime de relations collectives du travail très décentralisé du Québec. Le plan d'action du SQEES consiste en fait à redéfinir le « périmètre » de la représentation collective

10. Le syndicalisme d'affaires (*business unionism*) est un mode de représentation syndicale visant uniquement la défense des intérêts économiques des membres du syndicat. Ce type de syndicalisme, qui s'est surtout développé sur le continent nord-américain, préconise la négociation de contrats collectifs de travail avec des clauses avantageuses pour les membres du syndicat ainsi qu'une offre de services (assurances, activités sociales exclusives, etc.). La régulation des conditions de travail par la négociation collective est la fonction première de l'activité syndicale.
11. Les conseillers syndicaux sont des salariés du syndicat qui suivent un secteur géographique. Leur rôle est notamment de soutenir l'action et la négociation des syndicats des différentes unités d'accréditation de leur secteur.

(Heery, 2009) et à se rapprocher, d'une certaine façon, d'une négociation pour l'ensemble d'un groupe ou d'une négociation de branche. Cette coordination a été rendue possible grâce à une « entente de non-maraudage » entre la FTQ, la centrale syndicale à laquelle est affilié le SQEES, et la CSN, la confédération à laquelle est affiliée la FSSS, la fédération syndicale concurrente dans les résidences privées. À défaut d'une telle entente, l'allongement d'une renégociation au-delà de 9 mois après la fin de la précédente convention collective aurait entraîné le risque de maraudage par la FSSS, c'est-à-dire le risque qu'elle convainque les salariés d'une résidence de changer d'allégeance syndicale (encadré 1). Ce type d'entente est inédite dans le secteur privé, d'autant qu'elle s'étend jusqu'à juin 2017. L'accord était plus facile à trouver dans un secteur où le nombre d'établissements non syndiqués est particulièrement élevé. Sa conclusion s'explique aussi certainement par le fait que les réflexions stratégiques de la FSSS sont similaires à celles du SQEES et amènent l'organisation à planifier elle aussi la mise en place de négociations concertées à échéance 2018.

Une fois l'entente de non-maraudage conclue, la première étape du plan d'action s'est déployée à l'intérieur du syndicat. Il s'agissait de convaincre les membres de s'engager dans le processus de négociation concertée afin de peser pour obtenir de meilleures conditions de travail. Les conseillers syndicaux ont alors rencontré les comités exécutifs des syndicats de chaque résidence concernée par le renouvellement de leur convention :

« Pour les conventions collectives, on a pu convaincre les gens de se joindre au plan d'action, ce n'était pas une obligation de leur part mais quand on leur disait : "Vous aller augmenter votre rapport de force", bien évidemment les gens se sont sentis moins seuls. Parce qu'un établissement où il y a 20 membres et un où il y en a 200, ça fait une différence au niveau du rapport de force » (conseillère syndicale d'une région du Québec).

Pour autant, atteindre l'objectif n'est pas chose aisée. Plusieurs moyens peuvent être utilisés : par exemple, prolonger la convention arrivant à terme ou signer une convention pour une durée d'un an. Il faut imposer ce choix à l'employeur et le faire accepter par les salariés. Cette stratégie nécessite une grande solidarité au sein des résidences mais aussi entre les résidences. La direction du SQEES l'a donc accompagnée par une campagne de sensibilisation importante.

Les rencontres avec les syndicats locaux avaient aussi pour objet de déterminer des revendications communes. Quand en mai 2015 il s'est agi de définir la plateforme revendicative, un salaire horaire décent à au moins 15 dollars pour les préposées aux résidents s'est imposé comme revendication principale [12]. Au regard des salaires horaires moyens des préposées, centrer la négociation collective sur cette revendication salariale était donc ambitieux mais a paru réalisable, d'autant qu'elle faisait écho à celle mise en avant par la centrale syndicale nord-américaine à laquelle est affilié le SQEES, le SEIU avec sa campagne de grèves et de manifestations « Fight for Fifteen » dans la restauration rapide [13].

12. Une revendication salariale de 20 dollars de l'heure, soit 13 euros, existait aussi pour la catégorie des infirmières auxiliaires mais elle a eu moins de portée médiatique.
13. Pour une analyse des mobilisations aux États-Unis dans les chaînes de restauration en 2012 et 2013, voir Sauviat (2014).

L'une des membres du comité exécutif du SQEES, Danielle Legault, siège d'ailleurs au conseil exécutif du SEIU en tant que vice-présidente internationale pour le Québec. Cette campagne a inspiré celle du SQEES mais ce dernier a construit son volet opérationnel de façon autonome. Avec celle de la FTQ, en 2016 également, plusieurs campagnes pour la hausse du salaire minimum à 15 dollars de l'heure ont été lancées au Québec, dont celle d'une coalition regroupant les autres centrales syndicales et des associations [14], prouvant l'effet d'entraînement des mobilisations étatsuniennes.

La campagne est officiellement lancée en septembre 2015 lors d'une conférence de presse et le SQEES propose une table de négociations centralisées avec les grandes entreprises : celles-ci refusent, même si une association patronale existe dans le secteur. Les négociations se déroulent donc sur la même période, mais résidence par résidence. Sous la pression de nombreuses actions locales [15], quelques-unes aboutissent rapidement à des accords mais les autres stagnent. Pour augmenter la pression sur les entreprises récalcitrantes, la direction du syndicat obtient des assemblées de membres des syndicats locaux concernés les mandats pour un premier jour de grève le 11 mai 2016, suivi par 41 résidences, puis de 48 heures, les 30 et 31 mai, suivis par 39 résidences. Le 21 juin, dans la trentaine de résidences où les négociations n'ont pas abouti, la grève illimitée est décidée.

La négociation des services essentiels : un enjeu central du conflit

Faire grève dans un secteur d'activité où un arrêt de travail peut avoir pour effet de mettre en danger la santé des résidents, voire la sécurité publique, a des implications juridiques que le SQEES a dû prendre en compte dans l'élaboration de sa stratégie. En vertu du régime général de relations collectives du travail au Québec, qui s'applique dans les résidences privées pour aînés (RPA), l'interruption des activités appelées les « services essentiels » est régie par décret dans les secteurs d'activité concernés.

Le syndicat et l'employeur doivent préalablement à la grève négocier une entente précisant le niveau de services à maintenir en cas de grève et ensuite transmettre celle-ci au tribunal administratif du travail (TAT), lequel estime si ce niveau est suffisant. À défaut d'entente, le syndicat transmet sa propre liste que le TAT évalue. Ce tribunal peut émettre des recommandations aux parties pour qu'elles modifient l'accord ou la liste établie par le syndicat. Il remet un rapport à la ministre du Travail s'il juge que les services essentiels prévus sont insuffisants

14. Il s'agit de la Coalition 5-10-15, qui a défendu deux revendications en plus de celle d'un salaire minimum à 15 dollars de l'heure, soit « 5 » pour l'obligation de l'employeur de fournir l'horaire de travail cinq jours à l'avance, et « 10 » pour le droit à 10 jours de congé payé en cas de maladie ou de responsabilités familiales. La loi québécoise ne prévoit aucune obligation quant aux horaires pour les employeurs ni aucun congé payé pour maladie ou prendre soin d'un enfant ou d'un proche. La Coalition regroupe trois centrales syndicales : la CSN, la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), ainsi que le Collectif pour un Québec sans pauvreté, regroupant 35 organisations nationales (syndicats et associations) et le Front de défense des non-syndiquéEs (FDNS), regroupant 25 organisations syndicales et associations.

15. « On a développé certaines actions locales au fil des mois, là, et qui sont plus des manifestations sur l'heure de midi, le port de bandanas avec un message, des macarons… ce sont des petites actions… » (membre du comité exécutif SQEES).

ou ne sont pas rendus lors d'une grève. Le gouvernement peut ensuite suspendre l'exercice du droit de grève. Le niveau de services à maintenir est établi par la loi pour les centres d'hébergement et de soins longue durée (CHSLD) publics ou privés, les centres de réadaptation et les centres hospitaliers spécialisés. Ce sont 90 % des salariés qui doivent être maintenus par équipe de travail.

Le SQEES a négocié des ententes basées sur cette norme juridique du 90 % pour la plupart des RPA. Or, les cas sont beaucoup plus lourds en centres d'hébergement et de soins de longue durée qu'en RPA, où la majorité des résidents sont autonomes ou semi-autonomes, même si certaines comportent des unités de soins pour des cas très lourds comme des personnes souffrant d'Alzheimer [16]. La décision de ne pas contester l'application des 90 % relève, selon les membres du comité exécutif du SQEES, d'un choix stratégique afin de ne pas détourner l'énergie des conseillères et conseillers syndicaux dans des plaidoiries contre les objections des employeurs et du tribunal mais plutôt de la concentrer sur le terrain pour soutenir les membres en grève. Concrètement, la grève a donc porté sur 10 % du temps de travail, ce qui représentait environ 45 minutes par jour. Les tâches non réalisées pendant ce temps étaient celles jugées non indispensables à la santé et à la sécurité des personnes âgées hébergées. Par exemple, les grévistes lavaient les planchers moins souvent à condition qu'ils ne soient pas souillés, ne faisaient pas les lits chaque matin ou ne préparaient qu'un menu au lieu de trois pour les repas et le servaient dans des assiettes en carton. Par-delà le contentieux juridique, la détermination de ces tâches non effectuées est un bon révélateur de la façon dont les salariées de ce secteur d'activité, très impliquées dans des relations de services et de soins aux personnes âgées, s'investissent dans leur travail. Déterminer ce qui est essentiel de ce qui ne l'est pas lorsque la relation aux résidents est pensée comme un ensemble n'a rien d'évident. L'organisation syndicale, au travers de ses responsables et de ses conseillers syndicaux, a pris en charge l'élaboration des listes de tâches à ne pas effectuer, sans toujours parvenir à ce que cette démarche soit véritablement acceptée par les salariées elles-mêmes.

La grève, ses difficultés et ses effets

En effet, en plus des contraintes découlant de l'obligation de service, deux défis ont dû être relevés par le SQEES durant cette première grève d'ampleur dans les services privés d'hébergement pour personnes âgées : la réticence des salariées à faire réellement grève et celle des entreprises à faire des concessions. La détermination des exécutifs locaux et de nombreuses salariées ainsi qu'un impressionnant travail syndical ont conduit à certains gains sur le plan salarial, mais surtout à un vaste apprentissage collectif

16. Cette norme apparaît d'autant plus restrictive que dans l'arrêt Saskatchewan du 30 janvier 2015 affirmant le caractère constitutionnel du droit de grève au Canada, la Cour suprême a spécifié qu'il faut s'en tenir aux moyens nécessaires pour assurer l'ininterruption de services essentiels afin de ne pas entraver le droit de grève. Pour une brève analyse de l'application de la norme du 90 % aux RPA en lien avec cette décision, voir L. L. Fontaine et L. Boivin, « Des entraves inconstitutionnelles au droit de grève », *Le Devoir*, 22 août 2016. http://www.ledevoir.com/politique/quebec/478222/residences-privees-pour-retraites-des-entraves-inconstitutionnelles-au-droit-de-greve.

des pratiques de grève (Abdelnour *et al*., 2009) et à de nouvelles perspectives d'action syndicale dans les secteurs d'emploi précaire.

Beaucoup d'énergie a été consacrée par les conseillères et les conseillers syndicaux à convaincre les salariées de ne pas effectuer toutes leurs tâches afin que la grève ait un effet tangible sur les employeurs au lieu de simplement réduire leurs coûts salariaux de 10 %.

« J'en vois juste un [obstacle], c'est de convaincre nos gens d'avoir un effet de grève à l'intérieur. De convaincre tous nos gens, parce qu'on est allé dans les milieux sur la ligne de piquetage et chaque fois, on se faisait dire : "Moi, les lits ne sont pas à faire, je ne les fais pas mais ma collègue passe derrière et les fait"… » (membre du comité exécutif du SQEES).

Les réticences des salariées étaient liées à leur sentiment de responsabilité et de culpabilité à l'égard des personnes âgées, de même qu'à la peur provoquée par les pressions et les menaces de représailles de certains gestionnaires et propriétaires. Le syndicat a dû rappeler à ces derniers le contenu des ententes ainsi que les droits des grévistes. Il devait en même temps motiver les salariées à participer à des piquets de grève qui ne regroupaient que les quelques salariées exécutant leur 10 % de temps de grève. Pour les soutenir sur les piquets, le SQEES a financé des « libérations », c'est-à-dire qu'il a acheté du temps de travail pour des présidents des syndicats locaux et des militants syndicaux composant des « équipes volantes » dans chaque région. Celles-ci ont circulé pendant six semaines d'un piquet à l'autre. Le fonds de grève du SQEES a aussi compensé de 60 à 65 % (selon les taux salariaux) de la perte de salaire après cinq jours de grève. Ces éléments sont importants car si le syndicat a justement cherché à ne pas mener le conflit à la place des salariées, en mobilisant au maximum ses équipes de permanents pour être sur le terrain, en demandant aux présidents de syndicats locaux de diffuser toutes les informations sur les négociations en cours, il a dû déployer une pédagogie de la grève auprès de travailleuses pour qui il s'agissait de pratiques complètement inédites. Dans certaines résidences, des conseillers nous ont confié qu'il y avait peu de vie syndicale avant le conflit, peu de participation aux réunions et parfois même des difficultés à constituer le bureau du syndicat local. En revanche, le fait de participer de façon régulière à l'animation du piquet de grève a constitué un moment de politisation important pour une partie des travailleuses. De plus, les formes de publicisation de la grève – le port notamment d'un *tee-shirt* affichant la revendication des 15 dollars – ont également facilité l'implication des salariées dans le mouvement, leur offrant l'occasion d'expliquer leur mouvement aux résidents et à leurs familles.

Une seule entreprise, la plus importante du secteur au Québec, Chartwell, a accepté de tenir une négociation collective impliquant plusieurs de ses établissements à la suite d'une occupation de ses bureaux par un commando du SQEES [17]. Sur les 41 RPA où la première grève de 24 heures a eu lieu le 11 mai 2016, 33 ont connu une grève illimitée à compter du 21 juin, pour une moyenne de 46 jours. Quelque 2 585 salariées étaient concernées par ce mouvement de grève. Le rapport de force n'a pas reposé que sur la perturbation des activités des RPA durant la grève, mais aussi sur la médiatisation du

17. Une vidéo tournée pendant cette occupation tenue le 29 juin 2016 est accessible sur https://www.youtube.com/watch?v=GSnNFZJgrvk.

conflit, relativement étendue à ses débuts. La population a exprimé son soutien localement (klaxons, encouragements verbaux) ainsi que plusieurs résidents des RPA, se disant étonnés d'apprendre le faible niveau des salaires.

Le mouvement de grève a conduit à des hausses de salaire mais n'a pas permis de voir réalisée la revendication centrale, soit un taux salarial horaire de 15 dollars de l'heure pour les préposées aux résidents au premier échelon, la première année de la nouvelle convention. Ce taux de 15 dollars sera atteint au premier échelon dans une minorité de RPA où une grève s'est tenue, et ce à la troisième ou quatrième année de la convention. Par contre, au dernier échelon, ce taux de 15 dollars sera atteint dans la majorité des RPA et ce à la troisième année dans la majorité des cas. Après le mouvement de grève dans les RPA, le taux salarial horaire moyen des préposées au premier échelon a augmenté de 3,5 % par rapport au taux moyen antérieur, selon les données de notre échantillon [18]. Celui au dernier échelon a augmenté de 4,7 %. Précisons que le taux d'inflation moyen en 2015 et 2016 au Québec était de 1 %.

Les gains les plus importants ne se situent toutefois pas sur le plan salarial, comme le souligne une préposée de la région Montréal-Laval, qui signale que plusieurs salariées étaient apeurées avant de faire grève : « Je pense que ça a apporté beaucoup, parce que ça a montré comment se mettre ensemble surtout. Se mettre ensemble et ne pas lâcher prise (…). Nous, on a pris notre courage à deux mains et on s'est tenues et on s'est lancées. » Les grèves ont été largement approuvées par vote dans l'ensemble des RPA, à la mesure du ras-le-bol des salariées à l'égard de leur faible salaire, de la surcharge et des difficiles conditions de travail et malgré les menaces de représailles des employeurs les plus coriaces. Une importante expérience collective a été acquise sur le plan juridique, médiatique, de la mobilisation et de la solidarité entre catégories d'emploi et entre résidences, même si tout cela a exigé une grande disponibilité des élus nationaux et locaux et des conseillères et conseillers. Par ailleurs, les dates de fin de convention sont désormais alignées pour une prochaine ronde de négociation collective coordonnée dans quelques années. Enfin, en octobre 2016, une première à double titre est survenue au SQEES avec l'élection au comité exécutif comme représentante du secteur des services de santé et services sociaux privés d'une salariée des RPA très active pendant la grève qui est aussi la première élue québécoise d'origine haïtienne, Immegryde Jean Marie Rejouis, infirmière-auxiliaire. Elle est la seule femme noire sur les 14 membres de l'instance, qui comprend 64 % de femmes.

Les effets de la grève débordent aussi du SQEES. Deux résolutions en émanant, adoptées au congrès de la centrale syndicale FTQ en décembre 2016, inaugurent de nouvelles voies d'action contre la précarité et pour le salaire à au moins 15 dollars de l'heure. La première appelle les syndicats affiliés à exiger, lors de leurs négociations collectives, ce minimum salarial, là où il n'est pas en vigueur. La

18. L'échantillon est constitué des données pour 10 résidences, soit les résidences où la convention collective négociée avant le mouvement de grève arrivait à échéance en 2015 et pour lesquelles la nouvelle convention signée après la grève était accessible au moment de rédiger ce texte. Cet échantillon a été construit de la sorte afin de faire porter la comparaison sur la même période. Nous avons ajouté les primes d'ancienneté s'appliquant dans certaines conventions dans le taux du dernier échelon.

seconde interpelle la FTQ pour qu'elle réclame une négociation coordonnée dans le secteur des RPA et que ses résultats servent de base au gouvernement pour fixer les conditions de travail minimales pour tout le secteur, ce que permet la loi sur les décrets de convention collective au Québec [19]. Les syndicats québécois ont historiquement été réticents à ce type de négociations de branche par crainte de moins recruter, mais la donne change face à la difficulté d'établir un rapport de force dans ce secteur de plus en plus sous le joug de puissants intérêts financiers.

Conclusion

L'une des faiblesses apparaissant dans le mouvement de grève porté par le SQEES dans les RPA en 2016 a été l'absence d'alliances à l'extérieur de la centrale FTQ pour renforcer le pouvoir des salariées, contraintes par la loi à une grève très partielle. Aux États-Unis, les alliances entre le SEIU et des organisations associatives tels les centres de travailleurs immigrants ont été cruciales pour accroître le rapport de force chez les précaires des services privés même si elles n'ont pas pour autant été simples à construire (Fine, 2015). La lutte contre la précarité et la dévalorisation sexuée et racisée du travail dans les RPA rejoint assurément les préoccupations des organisations féministes, antiracistes et pour les droits des immigrants actives au Québec. Il reste cependant à créer des ponts solides pour des actions collectives collaboratives entre ces organisations et les syndicats dans les secteurs d'emploi précaire, au-delà des différences de cultures militantes et de structures décisionnelles.

Sources :

Abdelnour S., Collovald A., Mathieu L., Péroumal F., Perrin E. (2009), « Précarité et luttes collectives : renouvellement, refus de la délégation ou décalages d'expériences militantes ? », *Sociétés contemporaines*, n° 74, p. 73-95.

Azeredo A. C., Payeur F. (2015), « Vieillissement démographique au Québec : comparaison avec les pays de l'OCDE », *Données sociodémographiques en bre*f, Institut de la statistique du Québec, vol. 19, n° 3, p. 1-9.

Bernier J., Fontaine L. (2012), « L'extension juridique des conventions collectives au Québec : bilan et conditions d'une relance », *Cahiers de transfert*, CT-2012-01, Alliance de recherche universités-communautés Innovations, emploi et travail, avril.

Commission de la santé et des services sociaux (CSSS) (2016), *Les conditions de vie des adultes hébergés en centre d'hébergement et de soins de longue durée. Observations, conclusions et recommandations*, Direction des travaux parlementaires, Assemblée nationale du Québec, juin.

Fine J. (2015), « Alternative Labour Protection Movements in the United States: Reshaping Industrial Relations? », *International Labour Review*, vol. 154, n° 1, March, p. 15-26.

Heery E. (2009), « Trade Unions and Contingent Labour: Scale and Method », *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 2, n° 3, November, p. 429-442.

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2014), *Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2011-2061*, Édition 2014.

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2015), *Le bilan démographique du Québec*. Édition 2015.

Labrosse A. (2016), *La présence syndicale au Québec en 2015*, Direction de l'information sur le travail, ministère de l'Emploi, du Travail et de la Solidarité sociale, septembre.

Ministère de la Santé et des Services sociaux (2011), *Bulletin d'information présentant des statistiques de base sur l'hébergement et l'habitation des personnes âgées en perte d'autonomie*, Service du développement de l'information, septembre.

19. Pour une présentation et une analyse critique de cette loi, voir Bernier et Fontaine (2012).

Ministère de la Santé et des Services sociaux (2013), *Manuel d'application. Règlement sur les conditions d'obtention d'un certificat de conformité et les normes d'exploitation d'une résidence privée pour aînés*, Document maitre.

Ministère de la Santé et des Services sociaux (2016), *L'étude des crédits 2016-2017. Réponses aux questions particulières – Opposition officielle*, vol. 2.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (2016), *Liste des résidences privées pour personnes âgées ayant une convention collective en vigueur au 5 décembre 2016*, fichier excel fourni par le Secrétariat du travail.

Sauviat C. (2014), « États-Unis : résurgence des luttes sociales et renouvellement des stratégies syndicales », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 145, mars, p. 3-18

Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) (2016a), *Rapport sur les résidences pour personnes âgées. Faits saillants – Canada.*