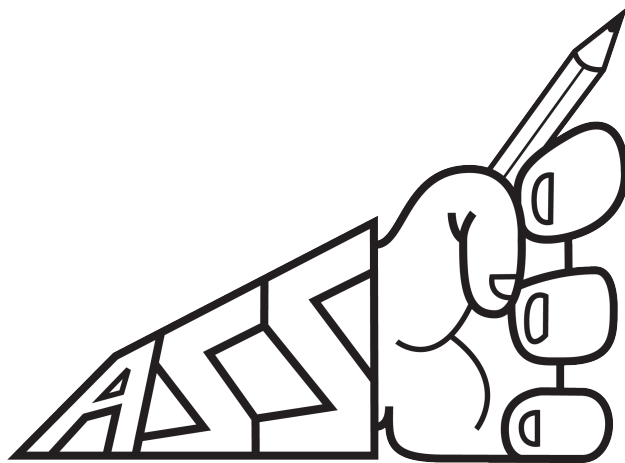


Camp de formation

**de l'Association pour une Solidarité
Syndicale Étudiante (ASSÉ)**



**Les 27 et 28 septembre 2008
au Cégep de Sherbrooke**

Table des matières

Horaire des ateliers.....	3
L'histoire de l'ASSÉ: 2001 à 2005	4
Grève 2005 : Histoire et récupération.....	11
L'ABC de la mobilisation	14
Annexe 1: Chartwells et la privatisation des services sociaux.....	22

Horaire des ateliers

Samedi, 26 septembre 2007

9h à 12h	L'histoire de l'ASSÉ Par François Baillargeon, Marie-Michèle Whitlock et Philippe Gauvin
12h à 13h	Dîner
13h à 16h	Stoppons la privatisation des services sociaux Par Gabriel Dumas
16h à 17h	Souper
17h à 20h	Articulation et mise en pratique de l'argumentaire et du discours Par Xavier Dandavino

Dimanche, 27 septembre 2007

9h à 11h	Le féminisme aujourd'hui Par Shanie Morasse
10h30	Départ pour la manifestation « Plus jamais de C-484 » pour ceux et celles qui le désirent
11h à 12h	Dîner
13h à 15h	Atelier A: L'action médiatique au niveau local Par Hubert Gendron-Blais
	Atelier B: La conceptualisation de matériel d'information Par Philippe Fortier-Charette
16h	Départ de l'autobus vers Montréal dans le stationnement du pavillon 3 sur la rue Terrill

L'histoire de l'ASSÉ: 2001 à 2005

Par François Baillargeon

1^{ère} partie (2001-2003)

Ce document n'est qu'une version préliminaire d'un projet d'histoire de l'ASSÉ. Il couvre les origines jusqu'au milieu de l'année 2003. Toutefois, le travail n'étant pas terminé ni en longueur ni en profondeur, de nombreuses lacunes pourront facilement être trouvées dans cette première partie. Plusieurs thèmes qui mériteraient de l'être n'y sont par exemple pas abordés, ou pas suffisamment. La version finale tentera de corriger ces défauts. Entre temps, malgré ses limites, je crois néanmoins que cette version offrira matière à réflexion. Les commentaires, critiques et suggestions seront les bienvenus. (24 janvier 2006).

Introduction

La grève étudiante du printemps 2005 en a pris plusieurs par surprise, dont le gouvernement libéral du Québec. Même au sein du mouvement étudiant, personne ne pouvait soupçonner son ampleur et sa durée. Pourtant, elle n'a pas été le fruit d'une simple réaction spontanée et improvisée. L'épique levée de boucliers étudiante face à la contre-réforme de l'aide financière aux études constitue largement l'aboutissement du processus de maturation d'une organisation, l'Association pour une Solidarité Syndicale Étudiante. Les conditions d'émergence de cette grève, elles ont été construites dans les quatre années précédentes par un travail acharné et continu pour entretenir et promouvoir des pratiques syndicales combatives dans le mouvement étudiant québécois. C'est précisément le mandat qu'avaient donné à l'ASSÉ ses fondateurs et fondatrices en 2001.

Si l'on regarde en arrière pour tenter de reconstruire cette courte histoire, on peut déjà distinguer deux phases de développement. La première couvre les années scolaires 2001-2002 et 2002-2003. Ces premières années sont caractérisées par l'élaboration d'un discours global qui situe les politiques d'éducation dans le contexte déterminant de la mondialisation capitaliste. Les campagnes de mobilisation sont alors d'abord et avant tout de larges efforts de conscientisation de masse sur la base de thèmes comme la mondialisation, le néolibéralisme et leurs manifestations dans le monde de l'éducation. La seconde phase débute en 2003 pour se poursuivre jusqu'à aujourd'hui. On pourrait la qualifier de «virage syndical» en ce sens qu'elle voit revenir à l'avant scène les luttes historiques du mouvement étudiant sur le front de l'accessibilité financière aux études et que la conscientisation et la mobilisation sont orientée en dernière analyse vers la poursuite d'objectifs ciblés et à court terme.

Les conditions d'émergence de l'ASSÉ

L'ancêtre immédiat de l'ASSÉ est le Mouvement pour le Droit à l'Éducation (MDE). Cette organisation nationale a connu ses heures de gloire à ses tout débuts en servant d'étincelle au déclenchement de la grève générale de 1996. Le principal actif de celle-ci aura été de préserver le gel des frais de scolarité universitaires. Dans les années qui suivent, le MDE poursuit ses activités mais peine à sortir de la marginalité. Il donnera un ultime et honorable sursaut de combativité à l'occasion du Sommet du Québec et de la jeunesse (SQJ) à l'hiver 2000, mais s'éteint néanmoins dans l'année.

Comme après la disparition de l'ANEEQ au début des années 90, la continuité de la tradition syndicale du mouvement étudiant est rompue. Pourtant, une organisation nationale demeure nécessaire à la défense du droit à l'éducation. Or, en 2000 comme auparavant, les foyers de concertation et de lobby

corporatiste que sont la FECQ et la FEUQ ne peuvent prétendre assumer cette tâche. D'anciens et anciennes membres du MDE se donnent donc dès lors le mandat de combler le vide dans les meilleurs délais possibles.

Par ailleurs, la conjoncture favorisera le succès de cette initiative. C'est en effet à l'automne 2000 que des associations du collégial s'entendent pour amorcer une campagne contre la taxe à l'échec, mesure héritée de la grève de 1996 et qui figure au passif de la FECQ qui en avait négocié l'issue. Plusieurs forums se tiendront à partir de l'automne pour orchestrer un mouvement national de boycott. La vaste majorité du mouvement, qui se mettra branle en janvier 2001, est composée d'associations indépendantes. On anticipe rapidement les problèmes à l'horizon : comment des associations indépendantes réussiront-elles à contrer une nouvelle collusion de la FECQ et du gouvernement dans ce dossier ? comment pourront-elles parler de leur propre voix, cueillir les fruits d'un rapport de force construit par leurs efforts de mobilisation et éviter une négociation bâclée par une récupération de la FECQ ? À côté de ces inquiétudes – qui s'avéreront fondées – on fait également l'expérience des difficultés organisationnelles qu'implique la prise en charge d'une campagne nationale par des associations locales indépendantes. Le projet d'une Alternative pour une Solidarité Syndicale Étudiante (nom d'origine de l'ASSÉ) arrive à point.

La date du congrès de fondation est fixée aux 24 et 25 février 2001. 23 associations étudiantes y sont représentées, six y ont droit de vote sur la base du mandat d'une éventuelle consultation sur l'affiliation à l'ASSÉ ; il s'agit des associations des collèges de Maisonneuve, St-Laurent, Drummondville, Ste-Foy, Vieux-Montréal et du programme de sociologie de l'UQAM. Les statuts et règlements sont adoptés tard le samedi soir et l'Alternative devient Association.

Une première phase : 2001-2002 et 2002-2003 / Analyse globale et travail de conscientisation

Le contexte socio-politique

La naissance et les débuts de l'ASSÉ se font sous le signe d'une période de recrudescence de la contestation sociale. Depuis les années 1980, la mort d'importantes organisations d'extrême-gauche et la domestication du mouvement syndical avaient progressivement laissé les coudées franches à un discours patronal de plus en plus conservateur. La première moitié des années 1990 s'était écoulée au rythme de la question nationale, en route vers le référendum de 1995. Le mouvement contestataire qui prend forme à la fin de la décennie, aux assises incertaines, est d'un caractère nouveau. Il naît en réaction au programme agressif de la bourgeoisie à l'heure d'une nouvelle étape dans la construction de la mondialisation capitaliste. La mouvance anti (ou alter, selon le cas) mondialisation se dresse contre une course accélérée à la négociation d'accords de libéralisation des marchés des marchandises, mais surtout des capitaux et des services. En 1998, les négociations secrètes, à l'OCDE, d'un Accord multilatéral sur les investissements (AMI) sont éventées et échouent. On prend cependant alors la mesure des pouvoirs et des libertés que les gouvernements occidentaux cherchent à octroyer aux capitaux contre tout recours politique des peuples. Suivront une série de grandes rencontres internationales dans le cadre des négociations à l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et de la Zone de libre échange des Amériques. Le sommet de l'OMC à Seattle en 1999 révèle incontestablement la nouvelle résistance populaire ; des milliers de personnes participent à une manifestation extrêmement combative qui donne lieu à de durs affrontements avec la police ; l'événement fait époque. Le scénario se répètera dans différentes villes par la suite : Washington, Québec, Gênes, etc. D'autres rencontres au sommet comme celles du G8 et du G20 reproduisent les mêmes schémas dans des dimensions variables. La critique du

néolibéralisme s’y alimente, mais le mouvement anti-mondialisation est également un important foyer de gestation d’une pensée anti-capitaliste pour une nouvelle génération d’activistes.

La première cohorte de militants et de militantes de l’ASSÉ baigne dans cet univers politique. La plupart respireront les gaz du Sommet des Amériques à Québec en avril 2001. Cette mouvance imprènera les deux premières années d’activités de l’ASSÉ. Par ailleurs, à l’échelle nationale, il faut souligner que le gouvernement péquiste en est alors à la deuxième moitié d’un second mandat. Sa politique en éducation ne connaîtra plus de coup d’éclat jusqu’à sa défaite aux mains des libéraux en 2003. Le mal est déjà fait. La période post-référendaire a été marquée par des coupures de près de 2 milliards \$ en éducation dans la poursuite du déficit zéro. En 2000, à l’occasion du SQJ, il a réinjecté des investissements publics sous conditions d’importantes contre-réformes à l’université et au collégial. À sa fondation, l’ASSÉ est aux prises avec l’application de ces contre-réformes qu’elle analyse à travers le prisme du contexte de la mondialisation capitaliste.

Discours et campagnes

La fondation

L’hiver 2001 ne fera pas de l’ASSÉ le centre de la mobilisation. D’une part, les associations votantes au congrès de fondation doivent tenir un processus de consultation pour devenir membres fondateurs à part entière. Par ailleurs, des campagnes de mobilisation sont déjà en train et monopolisent toutes les énergies. Le boycott de la taxe à l’échec bat son plein sous la coordination malaisée du forum des associations étudiantes. Les préparatifs du Sommet des Amériques d’avril tiennent également toutes les forces militantes en haleine. Cette mobilisation sera d’ailleurs un vif succès de participation et à coup sûr une expérience marquante pour ceux et celles qui y étaient.

Néanmoins, le congrès de fondation adopte les thèmes qui domineront le discours de l’ASSÉ pour un peu plus de deux ans, soit la dénonciation de la «réforme Legault» (les résultats du SQJ et des politiques péquistes des années précédentes, rationalisation des programmes, financement conditionnel, «toute forme d’arrimage du système d’éducation aux lois du marché et du capital») et une opposition à la ZLÉA.

Le premier congrès annuel, tenu à Drummondville les 26 et 27 mai, entérine les affiliations des premières associations membres : Maisonneuve (Sogéecom), sociologie-UQAM (AESPC-UQAM), Ste-Foy (Les services collectifs inc.) et Drummondville (AGECD). Les associations de St-Laurent (AECSL) et de droit 2^e cycle UQAM les rejoindront au congrès d’octobre suivant, puis celle de Sherbrooke (AECS) en décembre. La campagne d’affiliation au Vieux-Montréal a quant à elle échoué. Le premier congrès annuel met également sur pied l’organe d’information de l’ASSÉ, le journal *L’Ultimatum*, dont le premier numéro paraîtra en septembre 2001.

Ce congrès prend surtout des décisions déterminantes en matière de plan d’action. Et on voit large et loin. Essentiellement, on actualise les prises de position du congrès de fondation. D’une part, on jette les bases de la première campagne autonome de l’ASSÉ, qui occupera toute l’année suivante. On adopte le principe d’une escalade des moyens de pression dirigée contre le «plan Legault» et les contre-réformes collégiales et universitaires qui devra culminer le 21 février 2002 par une manifestation nationale. D’autre part, on planifie également la suite de la mobilisation contre la ZLÉA. On anticipe à cet effet la participation à une journée de grève générale continentale, attendue pour 2003, suivit de trois autres jours en 2004, le tout débouchant, en janvier 2005 (date présumée de l’entrée en vigueur de l’accord), sur une grève générale illimitée continentale, rien de moins. Décidemment, le souvenir du Sommet des Amériques d’avril, avec ses allures de guerre civile, était frais à l’esprit des délégué-e-s.

L'assujettissement aux lois du marché

En octobre, la campagne contre le plan Legault sera rebaptisée du slogan fameux «Contre l'assujettissement de l'éducation aux lois du marché». Ce faisant, l'ASSÉ explicite clairement sa volonté de dépasser une compréhension étroite et à la pièce des politiques d'éducation, de les situer au contraire dans une analyse globale. Les «lois du marchés», voilà la clé qui donne une cohérence d'ensemble aux mutations multiformes que subissent aussi bien les cégeps que les universités, et qui permet de faire le pont avec les dynamiques internationales des accords de commerce et sur l'investissement, autrement dit avec la mondialisation capitaliste. Cela justifie l'existence de deux axes dans les projets de plan d'action de l'ASSÉ.

La mobilisation se met en marche, plus difficilement que prévu, mais tout de même. Dans le cadre d'une «semaine nationale d'actions locales», près d'une trentaine de personnes organisent une occupation des bureaux du ministère de l'Industrie et du Commerce (section placement étudiant) à Montréal le 22 novembre. Elle est très rapidement évincée à coups de généreux renforts de poivre. En fin décembre / début janvier, on publie la série de feuillets très appréciée des «Acadégamiques» dans lesquels l'ASSÉ détaille ses griefs à l'université envers les contrats de performance et la rationalisation des programmes, et au collégial envers les plans de réussite, l'habilitation, les attestations d'études collégiales et les réformes de Robillard à Legault. En vu de la manifestation, deux Ultimatum express «Contre l'assujettissement de l'éducation aux lois du marchés» sont aussi produits en novembre et en février. Le travail de conscientisation porte fruit puisque la manifestation de Québec du 21 février 2002, la première organisée par l'ASSÉ, est un franc succès avec près de 3000 participants et participantes malgré la pluie battante.

Après ce succès initial, la campagne s'essouffle. Les actions se précipitent alors que les forces de l'ASSÉ sont encore étroites et déjà très sollicitées par l'offensive de février. Trois semaines plus tard, le 14 mars, une nouvelle occupation s'organise à Montréal dans les bureaux de Communication Québec. Dès le 3 avril, une manifestation à Sorel-Tracy ne regroupe que quelques centaines de personnes. Elle est jumelée à une occupation des bureaux du nouveau ministre de l'éducation, Sylvain Simard, également à Sorel-Tracy. Entre temps, l'ASSÉ perd une campagne d'affiliation au cégep de cette ville faute d'y avoir consacré suffisamment d'énergie. Fin de la campagne contre «l'assujettissement de l'éducation aux lois du marché».

La ZLÉA

Le second congrès annuel, les 4 et 5 mai 2002 à La Pocatière, accueille trois nouveaux membres : les associations de l'université Concordia (CSU), du programme d'histoire à l'UQAM (AEMH-UQAM) et du cégep de La Pocatière. En matière de plan d'action, on confirme et on précise la campagne contre la ZLÉA. La journée de grève / manifestation est prévue pour le 13 novembre suivant. Finalement, elle sera fixée au 31 octobre pour concorder avec un nouveau Sommet des Amériques tenu ce jour là à Quito en Équateur où des manifestations auront également lieu.

La nouvelle équipe élue à l'exécutif se voit confier deux mandats qui aideront grandement l'ASSÉ à se stabiliser. D'une part, elle aura à installer l'association dans son bureau nouvellement acquis, une armoire à balais coûteuse située en plein cœur du centre des affaires de Montréal. D'autre part, elle aura à faire l'embauche d'un ou une employé-e. Le poste sera confié à Valérie Soly, toujours en poste à l'heure d'écrire ces lignes, tout juste à temps pour le début de la session.

La campagne contre la ZLÉA est intitulée «Bas les masques, à bas la ZLÉA», slogan recyclé de l'époque du MDE. La manifestation devait être précédée d'un «grand décompte», période de trente jours

théoriquement ponctuée d'actions et d'activités pour porter la mobilisation jusqu'à l'événement décisif du 31 octobre. Cette partie du plan d'action ne connaîtra pas un grand succès. Toutefois, le travail d'information s'effectue malgré tout grâce notamment à deux parutions de qualité de l'Ultimatum en septembre et octobre largement consacrées à la ZLÉA. En revanche, la série de feuillets d'information spécialement conçue pour la campagne fait partie des ratés ; elle est produite beaucoup trop tard pour être vraiment utile et l'essentiel n'en sera jamais distribué.

La campagne «Bas les masques» rallie très large au sein du mouvement étudiant. Inévitablement, cette donne oblige les fédérations étudiantes à se repositionner pour tâcher d'occuper une partie de l'espace politique créée à cette occasion. Elles ne peuvent cependant se rallier à un mot d'ordre aussi radical que l'opposition pure et simple à la ZLÉA. Elles tentent alors un détournement corporatiste de la campagne en cherchant à rallier une fraction du mouvement étudiant au mot d'ordre réaliste et responsable «Contre l'inclusion de l'éducation dans la ZLÉA». La confusion se dissipera le 5 octobre alors que l'association du Vieux-Montréal convoque une rencontre de l'ensemble du mouvement étudiant à propos de la campagne contre la ZLÉA. Même si son plan d'action est déjà adopté et ne peut changer à l'extérieur de ses propres instances, l'ASSÉ décide d'y assister pour participer au débat et peut-être rallier des associations indépendantes. De fait, la participation est massive (on ne verra pas d'aussi gros rassemblement avant la grève de 2005) et beaucoup d'associations collégiales indépendantes y sont représentées. Rapidement, il devient clair que la FEUQ est marginalisée et que le collégial n'endossera pas son mot d'ordre corporatiste, sauf peut-être quelques associations de la FECQ qui de toute façon se font discrètes. Or sans le collégial, la FEUQ perd l'appui des véritables forces mobilisatrices.

La manifestation du 31 octobre 2002 dans les rues de Montréal constituera le second grand succès de mobilisation de l'ASSÉ. 10 000 personnes marchent alors contre la ZLÉA. La campagne permet également l'adhésion d'une nouvelle association, celle de Lionel-Groulx (AGECLG), qu'on entérinera au congrès de février 2003.

Contre le privé

En plus d'apporter les derniers préparatifs à la campagne contre la ZLÉA, le congrès des 28 et 29 septembre à Concordia avait commencé la planification du plan d'action qui devait suivre en hiver. Dans une variante du thème de «l'assujettissement de l'éducation aux lois du marché» on décidait de tenir

une campagne contre l'entreprise privée sur les campus dans une perspective de réappropriation de l'espace public [tout en réitérant une] opposition à la présence de représentants et représentantes de l'entreprise privée sur les instances des institutions d'enseignement de même qu'à toute forme de partenariat public-privé en matière de formation et de recherche^[1]

Cette campagne, rebaptisé insolemment en février «à grands coups de botte le privé à la porte !», devait notamment en être une de désobéissance civile, autrement dit de sabotage contre les installations d'intérêts privés sur les campus. En parallèle, le thème de l'accessibilité refaisait surface dans une campagne simultanée. On devait organiser des journées d'étude sur les entraves à l'accessibilité pour occuper la fin de l'automne ; malheureusement, après le 31 octobre, le souffle n'y était plus. Par ailleurs, tous les plans ébauchés à l'automne 2002 seront remis en question quand l'impérialisme américain viendra brouiller les cartes.

La guerre en Irak

Au congrès des 1^{er} et 2 février 2003, à l'UQAM, l'ASSÉ planifie dans le détail son plan d'action

contre le privé. Toutefois, la guerre en Irak fait déjà irruption à l'ordre du jour. À partir du Pentagone, la guerre contre le terrorisme bat son plein. L'Afghanistan est déjà sous contrôle de «l'axe du bien» et le gouvernement américain multiplie maintenant les acrobaties pour démontrer de façon irréfutable que l'Irak constitue une menace insupportable à la paix mondiale, qu'il faut lui faire la guerre. L'invasion est imminente. Le congrès de février résout d'appeler à la participation aux mobilisations contre la guerre, tout en poursuivant le plan d'action de l'ASSÉ. En fait, cette articulation s'avérera impraticable. La guerre en Irak drainera toute l'énergie disponible. La veille du camp de formation à Ste-Foy, le 28 février, on tient un congrès extraordinaire pour revoir l'ordre des priorités, mais la confusion règne et aucune solution n'émerge. Finalement, l'ASSÉ participe à quelques manifestations, assume la responsabilité d'en organiser une, mais sacrifie complètement son propre plan d'action contre les intérêts privés en éducation.

Après une session difficile, souvent déchirante et démobilisante, le troisième congrès annuel apporte heureusement, malgré tout, de bonnes nouvelles : les associations du cégep de Matane (AECM), du programme de science politique de l'UQAM (AEMSP-UQAM) et du programme de sociologie de l'UdeM (RÉÉSUM) joignent les rangs de l'ASSÉ. Les volontés du congrès s'en vont cependant dans plusieurs directions. Il est question de donner suite à la campagne contre la ZLÉA amorcée deux ans plus tôt. La présence de l'entreprise privée attire encore une fois l'attention, mais c'est spécifiquement la composition des conseils d'administration qui est alors ciblée. Enfin, une campagne sur le féminisme retient aussi la faveur du congrès ; elle devra s'étaler sur près d'un an.

Le féminisme

Avant de faire le bilan, il faut souligner la place qu'a occupée le féminisme durant les premières années de l'ASSÉ aux côtés des autres préoccupations de l'organisation et des principaux axes de campagne. Dès le congrès de fondation, plusieurs mesures pro féministes sont institutionnalisées et intégrées au fonctionnement courant de l'association. Afin de favoriser la parité au sein des instances, on interdit aux délégations en congrès de compter plus de deux hommes ; une délégation complète devra donc être composée d'au moins un femme. Pour contenir la tendance des hommes à s'approprier la parole, on applique une alternance homme / femme dans les tours de parole. La pratique de tenir des caucus non mixtes (hommes / femmes) lors des congrès et des camps de formation s'instaure aussi durant cette période dans le but de désamorcer en partie certaines dynamiques de débat inégalitaires.

Le féminisme fait partie des objectifs de formation de l'ASSÉ depuis les tout débuts ; chaque camp de formation, depuis le premier tenu en octobre 2001, offrira son atelier sur le sujet. L'Ultimatum assume aussi une responsabilité dans la diffusion des principes féministes promues par l'ASSÉ en intégrant régulièrement une page «femmes». La thématique n'occupe pas une grande place dans les plans d'action. Néanmoins, il faut mentionner les invitations faites aux membres à participer aux activités du 8 mars de même que l'organisation d'une action féministe lors de la manifestation du 21 février 2002. Des militantes de l'ASSÉ dénoncent alors à coup de traits de rouge à lèvres l'image des femmes véhiculée par la publicité dans les vitrines d'une pharmacie.

Bilan de la période

Les premières luttes au travers desquelles l'ASSÉ vient au monde portent sur des dynamiques globales sur lesquelles le mouvement étudiant a directement très peu d'emprise. D'autant moins qu'on ne parvient pas, dans la lutte contre la ZLÉA de l'automne 2002, à susciter une mobilisation populaire qui déborderait les cadres du seul mouvement étudiant. Si la mobilisation contre la guerre a été

populaire avant d'être étudiante, il n'en était pas moins difficile de se fixer sur cet enjeu de véritables objectifs politiques. Avec la campagne contre « l'assujettissement de l'éducation aux lois du marché », on s'attaque également à un phénomène global, la restructuration libérale de l'éducation, dont on dénonce les multiples visages. Ce faisant, si l'analyse d'ensemble est juste, on ne mène pas une lutte ciblée, on n'identifie pas d'objectifs précis et prioritaires. Il faut souligner également qu'on critique des faits largement accomplis, les résultats (à différents degrés de mise en application) des politiques d'un gouvernement péquiste en fin de règne. On se démène dans l'héritage de l'époque du MDE (les coupures du milieu des années 1990, le SQJ et les contre-réformes).

Au plan de la stratégie, cette période dénote une approche plutôt abstraite de la notion de rapport de force. En l'absence de priorités très bien définies, les objectifs et les résultats s'évaluent surtout par l'ampleur des mobilisations ; on a peu l'occasion de mesurer concrètement le rapport de force qu'on arrive à construire ou non face aux gouvernements et aux intérêts privés qu'ils représentent. Ainsi, sous des formes très activistes, la pratique en est d'abord une de conscientisation. Néanmoins, la période demeure très féconde pour l'ASSÉ. Dans un contexte international où l'effervescence de l'opposition aux grands sommets (ZLÉA, OMC, G8, G20) est contagieuse, la population étudiante du Québec répond avec enthousiasme aux appels à la mobilisation. L'ASSÉ accumule des forces et consolide son noyau de militants et de militantes alors que ceux et celles-ci se donnent une vision large et une compréhension des enjeux qui perce la surface des choses. Ce noyau s'exerce à développer ce dont l'ASSÉ se réclame dans ses buts et principes : «une perspective sociétale globale». Une grille d'analyse fait son chemin au sein d'une nouvelle génération du mouvement étudiant : les racines de nos problèmes quotidiens, notamment en éducation, se trouvent dans l'économie mondiale, plus précisément dans les rapports qui s'y construisent entre le capital et les populations.

Une deuxième phase : 2003-2004 et 2004-2005 / Virage syndicale pour l'accessibilité financière

Le contexte socio-politique

Autant la période précédente a vu se développer une conscience aux dimensions internationales, autant des dynamiques beaucoup plus nationales retiendront l'attention à partir de l'été 2003. Ce virage est largement dû à l'élection, le 14 avril 2003, du Parti libéral à l'Assemblée nationale. C'est un gouvernement jeune et agressif dont l'ambition a été aiguisée par deux mandats sur les sièges de l'opposition. Les libéraux promettent 4 milliards \$ en baisse d'impôt pour le mandat mais surtout une vaste réforme structurelle poétiquement intitulée «réingénierie de l'État». Les garderies à 5 \$, le droit à la syndicalisation, les protections contre la sous-traitance, les tarifs d'électricité sont autant d'enjeux où le gouvernement Charest annonce rapidement qu'il a l'intention de se faire les dents. La renégociation des conventions collectives de la fonction publique s'annonce difficile à l'horizon. D'ailleurs le mouvement syndical, avec l'essentiel du mouvement communautaire, habitués à la concertation pratiquée par le Parti québécois, sont sous le choc d'un gouvernement unilatéral et beaucoup plus franchement patronal. Bien vite, on se plaint de «ne jamais avoir voter pour ça».

Avec la réingénierie de l'État du PLQ, le mouvement étudiant trouve une cible explicite pour lutter contre l'opérationnalisation concrète des dynamiques globales du capitalisme. Elle l'obligera par ailleurs rapidement à se mesurer à des attaques anti-sociales toutes fraîches dans le secteur de l'éducation.

[1] Procès-verbal du congrès des 28 et 29 septembre 2002 à Concordia.

Grève 2005 : Histoire et récupération

Par Marie-Michèle Whitlock

Le mouvement étudiant est un milieu où les générations de militants et militantes se renouvellent rapidement. À tous les ans plusieurs quittent et plusieurs s'intègrent dans les associations étudiantes. C'est pour cette raison que la mémoire collective du mouvement est si précieuse et si fragile. L'article qui suit se propose d'entretenir cette mémoire en revenant sur une bataille encore récente, la grande grève générale du printemps 2005.

La grève de 2003, un échec éclairant

Presque tout le Québec se souvient de la grève étudiante de 2005. On se souvient de plusieurs semaines de grève, de nombreuses personnes manifestant tous les jours dans les rues, du carré rouge, etc. Moins de gens se souviennent cependant de l'origine de cette grève, de ses revendications de base. Cette lutte a été pour l'ASSÉ le résultat de plusieurs années de mobilisation au sein du mouvement étudiant.

En 2003, l'ASSÉ a lancé le mot d'ordre d'une grève générale illimitée contre la hausse des frais au niveau collégial. Cet appel n'a pas été fructueux, pour plusieurs raisons, notamment par manque d'organisation, de mobilisation, mais aussi à cause de l'opportunisme des fédérations étudiantes. Durant l'été 2003, la FECQ sortait sa hache de guerre en criant au scandale dans les journaux. Dès la rentrée, toutefois, la FECQ invitait à son camp de formation le ministre du nouveau gouvernement libéral, Pierre Reid, et se déclarait prête à « donner sa chance au coureur »... chance qu'il a effectivement saisie en faisant adopter la funeste contre-réforme de l'AFE dans les mois suivants. L'ASSÉ a tenté de poursuivre l'appel à la grève, sans succès. Cet échec a cependant eu ses bienfaits en fournissant de précieuses leçons. Il a d'une part permis aux militants et militantes de constater l'ampleur de l'organisation nécessaire au déclenchement d'une grève. D'autre part, le travail de mobilisation de la population étudiante sur l'urgence de prendre le moyen de la grève pour défendre nos droits était loin d'être perdu. C'est aussi depuis cette campagne que la gratuité scolaire s'est mise à prendre de plus en plus de place dans le discours de l'ASSÉ.

L'origine des revendications

En pensant à la grève étudiante de 2005, l'expression qui sonne aux oreilles de la majorité de la population, c'est : « 103 millions \$ de coupure dans les bourses ». Pourtant, cette grève exigeait beaucoup plus que 103 millions \$: ses objectifs allaient au-delà d'une question de chiffre et d'argent. Après assemblées générales, les associations membres de l'ASSÉ réunies en Congrès au mois de septembre 2004 avaient statué sur certaines revendications à envoyer au gouvernement sous forme d'ultimatum. Le lancement de cet ultimatum allait de pair avec le déclenchement de moyens de pression pour obtenir satisfaction à nos demandes. Cet ultimatum répondait aux attaques du gouvernement dans le système de l'aide financière aux études, mais exigeait aussi des améliorations à l'AFE. L'ASSÉ ne se contentait pas du simple statu quo, et c'est ce qui a fait sa force. L'ultimatum était également diffusé aux autres associations étudiantes, invitées à se positionner en assemblées générales sur les revendications et les moyens d'action. Plusieurs associations étudiantes ont répondu à l'appel. Le 23 octobre, date butoir de l'ultimatum, le gouvernement, lui, n'avait donné toujours aucune réponse...

Face à ce silence, une fois de plus réunie en Congrès à la fin octobre, l'ASSÉ poursuit sa campagne de mobilisation et lance un appel à la grève générale. Elle organise une première manifestation d'envergure

le 19 novembre. Il est désormais évident que la grève est le seul moyen d'obtenir satisfaction.

Pour atteindre ses objectifs, l'ASSÉ a constaté la nécessité de regrouper d'autres forces aux siennes, de former une coalition. Mais une coalition doit s'entendre sur des bases communes sans lesquelles il n'y a aucune pertinence à s'unir. Les membres de l'ASSÉ et d'autres associations étudiantes avaient déjà décidé en assemblées générales que les revendications de l'ultimatum seraient les revendications de la grève. C'était plutôt logique, puisque cet ultimatum avait été envoyé au gouvernement, dans les médias et que la mobilisation de la population avait été faite sur ces bases depuis la fin septembre. Pourtant, sous le prétexte de réunir le plus de gens possible, l'ASSÉ a pris la décision en Congrès de diminuer sa plateforme de revendications. Plusieurs revendications ont alors été supprimées, tel que la demande de l'autonomie financière dès le départ du domicile familial, revendication qui améliorerait nettement le système de l'AFE.

L'ASSÉ planifie la grève; les fédérations étudiantes gardent le silence

Pendant que l'ASSÉ planifiait un plan d'action allant vers la grève générale illimitée, que les membres de l'ASSÉ organisaient les assemblées générales et mobilisaient contre la réforme de l'AFE et pour la nécessité de faire la grève, les fédérations étudiantes étaient inactives et silencieuses. Elles préféraient représenter les étudiants et étudiantes dans les congrès du Parti libéral et au Sommet des générations, plutôt que d'être au coeur de l'organisation et de la mobilisation de la population étudiante.

L'ASSÉ a produit des journaux, organisé des tournées dans les cégeps et universités, a organisé des actions et a fait plusieurs réunions d'organisation pour débattre des modalités de déclenchement de la grève, des bases de la coalition, des relations avec les médias, etc. Pendant ce temps, les fédérations restaient toujours aussi silencieuses... Lorsque la grève fut déclenchée, le 24 février 2005, les fédérations déclaraient dans les médias que ce n'était toujours pas le temps et que la grève n'était pas envisagée. En fait, elles voulaient une fois de plus « donner sa chance au coureur », le nouveau ministre Fournier qui venait de remplacer Reid à l'Éducation. Lorsque le mouvement prit de l'ampleur et que certains membres des fédérations, en rupture avec leur organisation, furent aussi en grève, la FECQ et la FEUQ n'eurent pas le choix d'aller de l'avant dans la grève. La FECQ lança l'appel le 3 mars et la FEUQ suivit le 8... alors que déjà 70 000 étudiants et étudiantes faisaient la grève. C'est à cette seule condition qu'elles pouvaient espérer conserver le monopole de la représentation et la négociation avec le gouvernement en écartant la CASSÉE de ce rôle.

La CASSÉE, une réussite risquée!

La coalition que l'ASSÉ a fondée était peut-être nécessaire lors de cette grève, mais chaque Congrès amena des risques de rupture entre ses membres. Les membres de la CASSÉE avaient comme point commun la plateforme de revendications, un moyen de pression, la grève, ainsi qu'une structure démocratique, c'est-à-dire que les assemblées générales étaient, pour cette coalition, la base du mouvement de grève. Ces trois conditions étaient essentielles pour que plusieurs associations étudiantes travaillent ensemble.

Les problèmes sont venus du fait que ces associations étudiantes n'adhéraient pas toutes au syndicalisme étudiant de combat comme l'ASSÉ le préconisait. Alors, lorsqu'il était question de moyens d'action, de mobilisation et de médias, les divergences au sein de la CASSÉE se faisaient sentir. À chaque semaine, soit à chaque Congrès, les débats sur les stratégies de négociation, des actions légitimes et des médias

étaient très difficiles. Certaines associations étudiantes expérimentaient pour la première fois le syndicalisme de combat alors que d'autres avaient une culture syndicale datant de plusieurs années; des disparités bien difficiles à niveler en si peu de temps. C'est en partie ce qui explique que la grève, bien que plus longue et plus populeuse que toute autre, ne déploya que relativement peu de perturbations d'envergure.

Entente à rabais

Le ministre fit une première offre le 15 mars 2005, trois semaines après le déclenchement de la grève par la CASSÉE. Cette offre était tellement peu généreuse que même les fédérations durent la rejeter. Dans les jours qui suivirent, au plus fort de la lutte, la FEUQ se montra néanmoins ouverte au compromis. Finalement, c'est le 1er avril que le gouvernement et les fédérations présentèrent une entente de principe qui prévoyait le remboursement des 103 millions \$ étalé sur quelques années. Au passage, des millions de dollars de bourses coupés depuis l'automne 2004 ne seraient pas remboursés. De plus, le reste de la réforme restait en vigueur. Bref, les fédérations se contentaient de moins que le statu quo. Même si cette offre réussit finalement à mettre un terme à la grève – après encore deux semaines de résistance – en semant la division et en sapant le moral de bien des grévistes, il faut souligner que plus de 110 000 étudiants et étudiantes se sont prononcé-e-s pour le rejet l'offre. Une « victoire » bien amère pour les fédérations étudiantes.

Depuis le printemps 2005, les fédérations étudiantes n'ont cessé de payer le prix de ce sabotage du rapport de force spectaculaire construit par plus de 185 000 grévistes pendant des semaines. Pendant que la FEUQ connaissait la division et les désaffiliations massives, que la FECQ était frappée d'inertie, l'ASSÉ au contraire a vu gonfler ses rangs et accroître son rayonnement. Il reste maintenant à savoir si le pôle combatif du mouvement étudiant pourra se préparer, mieux que ne l'était la CASSÉE en 2005, à poursuivre jusqu'au bout la lutte pour ses propres revendications et contrer les tentatives de récupération et de sabotage qui ne manqueront pas d'être rééditées.

L'ABC de la mobilisation

Par Xavier Dandavino à partir du document « L'ABC de la mobilisation » produit par Alex Desrochers

1. C'est quoi la mobilisation?

La mobilisation est la base de toutes les associations qui se réclament du syndicalisme de combat. Elle passe d'abord par la diffusion d'informations auprès de la population étudiante, elle favorise la culture démocratique et elle permet la prise de conscience ainsi que l'action politique chez une population sur un enjeu la concernant.

2. Pourquoi faire de la mobilisation?

2.1 Information

La mobilisation sert tout d'abord à informer la population de l'établissement sur les différents enjeux de la société, sur les revendications du regroupement ainsi que sur les moyens d'action mis en oeuvre pour en arriver à ces fins. Que se soit pour informer largement sur les revendications, pour favoriser une forte participation à une assemblée générale ou à des actions, une mobilisation bien faite est l'outil essentiel à l'atteinte des revendications et à la réussite d'une organisation. L'information de la population étudiante sur un enjeu quelconque est la condition non suffisante, mais nécessaire à toute mobilisation ultérieure sur ce même dossier.

2.2 Rapport de force

L'objectif principal de l'information auprès d'une population est de créer un rapport de force face aux adversaires politiques. Une base bien informée augmente de beaucoup le rapport de force de votre regroupement sur les différents acteurs et différentes actrices de la société; que ce soit le gouvernement, votre administration locale, le conseil municipal ou autre. Une population informée risque forcément de moins se laisser marcher sur les pieds et la partie adverse risque d'être moins encline à aller à l'encontre de vos revendications, considérant la mobilisation massive qui pourrait s'en suivre contre leur politique. Le rapport de force est une partie très importante de toute organisation qui se réclame du syndicalisme de combat. Comme la mobilisation augmente le rapport de force, celle-ci doit être constante et bien orchestrée.

2.3 Continuité dans les actions

Une mobilisation constante sur le terrain favorise une meilleure continuité entre les actions ou les grandes mobilisations. Prenons l'exemple d'une association étudiante qui participe à la campagne de l'ASSÉ contre l'ingérence du privé dans les services publics : une mobilisation massive a lieu sur le terrain pour informer des problématiques et conséquences engendrées par l'ingérence du privé dans le système public. Par la suite, une action de sensibilisation a lieu sur le campus pour dénoncer la présence d'une entreprise privée gérant un service. Les étudiantes et les étudiants déjà informé-e-s sur la revendication ont beaucoup plus de chances de se présenter au moins en appui à l'action. L'action de sensibilisation a créé un momentum durant lequel toute l'attention du campus était tournée vers la problématique du privé

dans le public. Plus il y a d'information sur un campus, plus il y a une continuité entre les actions, et plus l'association étudiante peut espérer toucher un large bassin de sa population et éventuellement obtenir des gains concrets.

2.4 Escalade des moyens de pression

La continuité seule des actions ne suffit pas. Mobiliser par la diffusion d'informations tout au long d'une session risque de paraître répétitif et peut-être même inutile aux yeux d'une population étudiante. Répétitif si l'effort n'est pas fait par les militants et militantes pour renouveler le matériel d'information (une section sur ce sujet suivra). Inutile si rien ne bouge par rapport aux revendications de départ. Au contraire, la population étudiante mobilisée et informée trouvera intéressant et participera à l'action suivante dans l'escalade des moyens de pression si l'adversaire politique ne concède la revendication maintenant considérée juste, légitime et désirée par la population mobilisée. Pour cette raison, il est important d'élaborer dès le départ des revendications réalisables et de mettre de l'avant les moyens de pression adéquats dans le but d'obtenir des buts concrets et considérés atteignables par l'ensemble de la population.

3. Thèmes de la mobilisation

Il existe plusieurs thèmes sur lesquels on peut faire de la mobilisation. Il sera ici question de quelques-un : Informations générales sur l'association étudiante, instances décisionnelles ou débats politiques, actions de mobilisation, association nationale.

3.1 Ton association étudiante

La plupart des étudiantes et étudiants venant du secondaire ou d'un cégep à faible tradition militante ne connaissent pas le principe d'une association étudiante, encore moins le syndicalisme de combat. Les grands médias parlent très peu ou très mal des associations étudiantes, les quelques allusions syndicales faisant référence aux grandes centrales. La première mobilisation à faire est donc l'introduction des étudiants et étudiantes à une vie politique réellement démocratique. En début d'année, une bonne rentrée scolaire s'observe par une grande visibilité de l'association étudiante (ses principes, ses structures, son fonctionnement, la campagne annuelle). Elle doit se faire de la façon la plus large possible pour informer le plus de gens possible (section à suivre : types de mobilisation). C'est avec cette première approche qu'il est possible d'aller chercher plus rapidement ceux et celles qu'on dit des « mobbeux naturels » ou « mobbeuses naturelles » les plus enclins et enclines à se mobiliser, ceux et celles qui composeront la relève de votre association étudiante.

3.2 Instance (Assemblée générale; débat)

Ce type de mobilisation n'est pas celui qui semble le plus plaisant à faire, mais il est d'une importance capitale. En fait, comme l'assemblée générale constitue l'instance décisionnelle de nos organisations syndicales, il est dès plus important que les gens s'y rendent dans un premier temps, mais aussi qu'ils et elles soient informées des enjeux qui y seront traités. Une bonne mobilisation avant l'assemblée générale prend certes beaucoup de temps, mais en sauve beaucoup durant l'assemblée générale et beaucoup de propos inutiles sont ainsi évités. Prenons l'exemple d'une campagne qui est menée pour

une grève d'une journée pour favoriser la participation à une manifestation. Une bonne mobilisation précède l'assemblée générale sur les revendications -expliquant pourquoi et comment se vit une journée de grève sur le campus - permet d'éviter et/ou de devancer les propos démagogiques sur la journée de grève en question. Une bonne mobilisation permet généralement de répondre à plusieurs questions que la population étudiante se pose.

Finalement, l'information préliminaire est une bonne façon de dynamiser un campus avant et pendant l'assemblée, de faire en sorte que l'assemblée soit d'autant plus pertinente et centrée sur le débat; un mandat adopté de telle façon a un poids politique d'autant plus fort : on est prêt à procéder à la prochaine étape dans l'escalade des moyens de pression.

3.3 Action, manifestation, journée de grève, pétition

La mobilisation pour les différentes actions est souvent celle qui est la plus plaisante à faire, du moins celle qui apporte un meilleur dynamisme. Cette partie de la mobilisation est importante dans le sens où elle démontre concrètement l'état de notre mobilisation générale. C'est aussi souvent dans ce genre de mobilisation que des nouvelles personnes désirent s'impliquer. Rien de mieux que le concret pour sensibiliser et intéresser les gens à prendre part à la lutte. Il faut cependant se rappeler qu'une telle action nécessite l'information préalable : on ne peut demander à quelqu'un ne connaissant rien des revendications de se mettre à agir politiquement.

3.4 Association nationale

Lors de l'élaboration de la prochaine campagne, l'année 2008-2009 fut considérée par le Congrès comme une année de consolidations internes. La campagne annuelle contre la privatisation des services publics se veut une campagne qui cherche à rétablir le lien avec les membres des associations locales et à solidifier la base militante sur les campus. Le privé nous touche tous et toutes, c'est pourquoi tout le monde peut orienter la campagne selon les réalités locales. Dans l'éventualité où tout le travail de mobilisation a été fait lors d'une campagne, et que le comité de mobilisation se cherche du travail supplémentaire; il est possible, et même souhaitable, de faire du travail de valorisation de l'ASSÉ. Dans nombre d'associations étudiantes, les étudiants et étudiantes connaissent leur association locale, mais ne connaissent pas ou connaissent peu l'ASSÉ. C'est une situation grave à laquelle il faut remédier si on veut éviter des désaffiliations basées sur de la désinformation. Le journal l'Ultimatum, les camps de formation et congrès, les comités de travail sont tout autant d'occasions de parler de l'ASSÉ et de faire comprendre son rôle et son importance dans le passé et dans l'avenir.

4. Comment on fait de la mobilisation?

La première chose à faire pour une association étudiante avant d'aller sur le terrain de la mobilisation est d'élaborer et de traduire localement les objectifs de la campagne nationale. Même si tout le monde travaille dans le même sens au national, la situation est différente sur chaque campus et tous ne partent pas du même point. Certains sur le privé, d'autres sur le financement public ou encore sur la démocratisation des instances; c'est à chaque association locale d'orienter selon les gains possibles, et ce, en regard des moyens disponibles.

4.1 Organisation

L'organisation est la base pour une mobilisation efficace. Il ne s'agit pas de faire imprimer des tracts et d'aller les distribuer ici et là. Bien sûr que c'est mieux que rien, mais il serait préférable d'optimiser le temps de mobilisation pour avoir les meilleures retombées possible. Pour ce faire, voilà une des nombreuses façons de s'organiser au local.

4.2 Comité de mobilisation

On ne peut faire de mobilisation sans comité de mobilisation. Bien que ce ne sont pas toutes les associations étudiantes qui possèdent dans leur structure un tel comité; que tous n'ont pas la base militante pour en avoir un qui n'est pas composé que de membres de l'exécutif, stimuler leur création en début de chaque session est une excellente idée pour avoir une session dynamique. Advenant le cas où il est impossible de créer un comité de mobilisation, l'exécutif doit prendre le relais : la mobilisation étant le moyen le plus efficace d'atteindre ses revendications, son exécution est prioritaire.

4.2.1 Division des tâches

La division des tâches est importante dans toute organisation de mobilisation. Il faut éviter de refaire les mêmes choses, il faut que le matériel d'information soit produit et imprimé avant le temps prévu pour la mobilisation. Un tas de choses doit être pris en compte au moment de diviser les tâches.

1. Qui fait le suivi avec les gens qui feront du terrain pour s'assurer de leur présence?
2. Qui produit les affiches ou les tracts et qui les affiche ou les distribue?
3. Qui s'occupe de les faire imprimer pour que des tracts soient prêts le matin et quand? Le matin : 15 minutes avant la distribution? Est-ce vraiment une bonne idée?
4. On fait un déroulement de bannière. Quelle bannière? Faut-il en faire une nouvelle? A-t-on le matériel pour la faire et l'accrocher?
5. Des tournées de classes sont organisées. Les professeur-e-s sont-ils courant? Sinon qui le fait? Qui fait les tournées de classe? On verra au moment de faire les tournées? Est-ce une bonne idée? On distribue quoi pendant ces tournées de classes? Sur quoi on met l'emphase? L'AG? La manifestation?

Tant de questions à se poser lorsqu'on organise une mobilisation massive; tant de réponses sont nécessaires pour réussir la mobilisation. Bien sûr, il y a bien d'autres questions à se poser, à vous d'y penser en temps et lieux. Enfin, on n'insistera jamais assez sur la division des tâches, car en plus de permettre une plus grande efficacité, elle favorise la gestion collective, et la prise de responsabilités collectives.

Le phénomène le plus courant dans le mouvement étudiant est celui du « supermilitant » et de la « supermilitante ». C'est la personne qui donne cœur et âme pour l'association, qui en coule ses cours, qui ne dort plus en y pensant trop, qui prend toutes les charges sur soi, faute de bénévoles. Les

« supermilitantes » et « supermilitants » ne font que rarement long feu, et s'en sortent avec une démotivation extrême du militantisme. Diviser les tâches, c'est aussi répartir le poids sur un groupe plus fort qu'un individu seul.

4.2.2 Choisir des responsables

Pour répondre à toutes les questions qu'on se pose, pour s'assurer que toutes les tâches se fassent, il est important de nommer une personne responsable de la mobilisation. Que se soit une personne à la coordination de votre comité, que se soit un poste sur l'exécutif ou simplement une personne volontaire, il faut une coordination. Beaucoup de temps peut être sauvé s'il y a une bonne coordination. Le travail de coordination est un travail important qui demande beaucoup de temps et d'énergie à consacrer. C'est ni plus ni moins que de coordonner l'activité sur laquelle l'existence même de notre regroupement combatif est fondée : la mobilisation.

4.2.3 Calendrier et plan de session

Il est toujours pertinent de prévoir la mobilisation sur le long terme en début de session pour tenter de prévoir un calendrier de session. Il est certain que des éléments supplémentaires vont se rajouter au courant de la session. Le but du calendrier est de tenter de prévoir d'avance les effectifs (matériels et/ou humains) nécessaires et de se préparer en conséquence, sans quoi le plan ne sert à rien. Souvent le manque de temps trouve son origine dans la mauvaise organisation (oublier de faire imprimer des tracts, faire les tâches en double, calendrier mal réparti, problème de priorisation...) L'utilisation d'un calendrier pour s'organiser dans le temps permet de favoriser l'efficacité de notre mobilisation. Savoir qui, quand, où, quoi, comment. Que ce soit organisé à chaque heure ou chaque période, l'important est que ce soit organisé. Dotez-vous d'un calendrier de distribution massive le matin, de tournées de classe.

Malgré le calendrier le plus efficace du monde, pour que la mobilisation fonctionne bien, il faut respecter le calendrier. Il faut donc être présente et présent au rendez-vous que l'on se donne dans un premier temps pour réussir à réaliser les tâches à accomplir, mais surtout pour ne pas décourager les camarades qui se lèvent le matin et qui vous attendent pendant plusieurs minutes.

4.3 Matériel d'information

L'outil essentiel lors de la mobilisation : le matériel d'information. Il est absolument impensable de partir du local de l'association dans l'idée d'aller faire de la mobilisation sans avoir une pile de tracts ou autre chose entre les mains. Le matériel est le prétexte de votre visite, il justifie votre relation avec la population étudiante. Il vous remet en place si vous êtes perdu dans vos idées, il vous permet de conclure en laissant le tract (ou autre) à votre interlocuteur. Seront démontré et expliqué les types de matériel d'information et leur utilité dépendamment du type de mobilisation. Bien que l'ASSÉ ne produit pas seulement un journal, mais bien d'autres types de matériel, il ne faut pas avoir peur d'en produire au local, c'est même très pertinent. Cela permet d'ajuster son discours avec les enjeux du local en plus de favoriser une diversité graphique. La production locale de matériel permet aussi d'annoncer les événements locaux.

4.3.1 Affiches

Une bonne affiche doit se conformer à la règle des trois « C »; l'affiche doit donc être claire, concise, et « cute ». Il ne faut pas avoir peur de se limiter qu'au simple babillard réservé, l'affichage est efficace lorsqu'il tape l'oeil à tout moment peu importe l'endroit où l'on se trouve. L'affiche ne sert qu'à montrer aux étudiants et étudiantes que se vit une atmosphère de mobilisation, elle ne sert à rien si elle n'a pas un tract, un journal ou un évènement auquel les gens peuvent se référer pour comprendre ce que veut dire l'affiche et aller plus loin dans la réflexion politique. Il est possible d'obtenir des gains sur votre entente de service avec l'administration, notamment avoir le droit d'afficher sur les portes d'entrée augmente de beaucoup la visibilité.

4.3.2 Tracts

Outil privilégié de la distribution de masse. Cet outil de mobilisation est idéalement servi pour annoncer des activités et bien sûr les rappeler quelques jours avant. C'est pour cette raison qu'il doit être produit de façon massive et diffusé de la même façon idéalement.

4.3.3 Dépliants

Le dépliant est intéressant, car il incarne le juste milieu entre le journal et le tract. Plus court qu'un journal, plus complet qu'un tract. Il s'agit donc d'un outil à privilégier dans une campagne de mobilisation. En plus, ce format est très intéressant, car il permet d'encarter un tract sur une assemblée générale ou sur une mobilisation quelconque.

4.3.4 Journaux

Dans les journaux repose l'ensemble de l'argumentaire qu'on désire mettre de l'avant. C'est dans les journaux qu'on aborde les questions en profondeur. Qu'on rentre dans le détail technique, qu'on explique son interrelation avec la cause sociale. Si tout le monde lisait l'ensemble des journaux, ce serait l'outil d'information par excellence pour informer, mais ce n'est pas le cas. Il est intéressant de présenter minimalement d'où provient le journal. Que ce soit en faisant l'animateur ou l'animatrice de foire ou en allant le distribuer aux tables. Un kiosque à journaux n'est qu'une décoration, mieux vaut le distribuer lors d'actions ou lors de tournées de classe.

4.3.5 Renouvellement du matériel de mobilisation

Dans une mobilisation qu'on désire mener sur une longue période, il est important de renouveler le matériel d'information. On parle alors d'escalade des moyens d'information. Il ne faut pas lancer une campagne massive d'information avec une tonne de matériel et repasser l'ensemble de ce même matériel

durant toute la session voire même l'année; les gens ne liront plus ni ne prendront plus ce matériel. Il faut savoir adapter son matériel d'information à la réalité locale, savoir répondre aux arguments que l'on entend.

4.4 Types de mobilisation

Pour le bien de cet ouvrage, on pourrait diviser les types de mobilisation en quatre grandes catégories. Aucune de ces catégories n'est plus importante l'une que l'autre; c'est l'application diversifiée de ces différents types de mobilisation qui en font son succès.

4.4.1 Mobilisation massive

La mobilisation massive n'est pas le type idéal pour convaincre les masses de joindre un plan d'action ou pour faire voter des revendications. Ce type de mobilisation n'apporte pas directement le débat, il permet simplement de donner des informations de base sur les enjeux et rappeler des événements comme une manifestation ou une assemblée générale. Elle est souvent utilisée le matin lors de l'arrivée des étudiantes et étudiants aux portes d'entrée.

4.4.2 Mobilisation 1 vs 1

Ce type de mobilisation est le meilleur moyen de convaincre les gens d'adhérer à une idée, que ce soit dans une campagne d'affiliation, de grève ou simplement une campagne d'information. Ceci permet d'établir un dialogue avec la base et aussi de susciter un débat d'idée. L'importance du dialogue vient de ce qu'on a dit plus haut, soit la possibilité pour les « mobbeux » et « mobbeuses » de réorienter leurs discours et leur approche en fonction des commentaires reçus lors de la mobilisation. Pour les nouvelles personnes qui commencent à faire de la mobilisation et même pour les anciens et anciennes, cela permet de tester son argumentaire de manière concrète.

Attention, c'est souvent dans ce type de mobilisation, parce qu'il peut arriver qu'un étudiant ou une étudiante se faisant interpeler réagisse mal, que les émotions prennent le dessus et qu'on y perde de vue notre objectif premier. Se fâcher, parler de plus en plus fort, insulter l'interlocuteur sont toutes de bonnes manières de fermer son esprit à toute écoute pour un bon bout de temps. Dans ces cas-là, mieux vaut donner le dépliant qu'on a entre ses mains et aller voir quelqu'un ou quelqu'une d'autre. Encore une fois, des revendications adaptées à la réalité locale ont plus de chances d'être appuyées que des objectifs irréalisables qui nous font se faire traiter d'utopistes, ou encore de « pelleteux de nuages ».

4.4.3 Tournées de classe

Les tournées de classe sont vraiment à privilégier dans une mobilisation. Elles permettent d'avoir l'attention d'un grand nombre de personnes à la fois. Lors de ces tournées, il faut tenter de lancer le débat et éviter les tournées de classe de surface. Organiser des tournées de classes efficaces prend du temps. Il

faut donc maximiser le temps que nous avons avec la classe pour lancer le débat. Idéalement il faut provoquer le fait que des questions soient posées. Une interaction avec le groupe est toujours bien. Étant donné le grand public, il est important d'uniformiser le discours, de se préparer collectivement afin de s'assurer que l'ensemble de la population reçoit les mêmes informations. Attention, certains départements de professeur-e-s ne sont pas toujours chauds à l'idée de se faire déranger durant le cours. Il faut prévenir le département d'avance et considérer les tournées de classe comme une activité de mobilisation exceptionnelle, c'est-à-dire que c'est dans le cadre des mobilisations les plus importantes qu'on les exécute.

4.4.4 Organisation d'actions

Par action on veut dire de mettre en oeuvre une mobilisation dont le thème principal n'est pas la diffusion d'un matériel d'information comme les autres types décrits. On peut chercher à créer un événement médiatique, attirer l'oeil des étudiants et étudiantes par une mise en scène ou un déroulement de bannières à un endroit achalandé. Plusieurs astuces peuvent alors être employées pour augmenter la visibilité. La mobilisation par les actions est souvent mise de côté, car elle nécessite une plus grande organisation, donc plus de temps. Cependant il est intéressant d'en organiser à quelques occasions : ça permet de toucher ceux et celles qui ignorent la mobilisation traditionnelle, et aussi de sortir de sa routine quotidienne.

5. Conclusion

La mobilisation est la chose la plus importante pour une association oeuvrant par le syndicalisme de combat, elle nécessite pour être durable d'avoir un comité de mobilisation permanent avec un responsable pour assurer le suivi des tâches et la transition d'une année à l'autre. Cet atelier se voulait le « contenant » de la mobilisation : la structure envisageable, les moyens de diffusion, les détails à ne pas omettre pour bien s'organiser, mais le contenu reste à déterminer selon chaque personne et selon la situation locale. Je finirai en disant qu'il ne faut jamais désespérer, car dans le domaine du militantisme, chaque personne peut faire la différence, et le fait de recruter une seule personne dans l'année peut sembler bien peu, mais cette personne qui vient grossier les rangs est déjà un gain si on considère tout l'effort qu'elle pourra effectuer à vos côtés l'année suivante.

35 ANS
DE LUTTES

sog^{ee}com

**Société générale des étudiantes et des
étudiants du Collège de Maisonneuve**

«Chartwells et la privatisation des services sociaux»

Septembre 2008

Table des matières

Avant-propos.....	2
Impacts de la privatisation des services publics.....	2
Baisse des conditions de travail.....	3
Colombie-Britannique; le Bill 29. La privatisation des services médicaux.....	3
Québec, la loi 31 et l'article 45: le bal de la sous-traitance.....	5
Vidéotron, diviser pour mieux profiter.....	6
Bombardier.....	7
Mesures anti-syndicales.....	8
Aramark et Sodexo: anti-syndicalisme féroce.....	9
Centre de soins de santé Montfort vs. Chartwells.....	9
Rationalisation des services et dégradation de leur qualité.....	10
La privatisation au niveau local: Chartwells.....	11
Présentation de Chartwells et Compass Group.....	11
Compass Group.....	11
Quelques scandales pour s'amuser	12
Corruption, mensonges et magouilles. Bienvenue dans le monde des multinationales!.....	12
Des économies contre des vies; la rentabilité selon Compass Group.....	12
Des directeurs grasement rémunérés, des employé-e-s privé-e-s de leur fond de pension	13
Remplacer des bénévoles par des machines distributrices, la compassion selon Compass.....	14
Chartwells à l'opposé de la mission éducative.....	15
Chartwells, aucune gestion étudiante.....	15
Un monopole; la communauté du Collège les pieds et poings liés.....	16
Le cas «l'Entr'Actes».....	17
Un contrat confidentiel; le profit avant la transparence.....	17
Le profit au détriment de conditions de vie décentes.....	17
Chartwells, le problème de la malbouffe.....	18
La malbouffe, un problème d'actualité au Québec.....	18
Qualité et variété de l'offre à Maisonneuve	19
Valorisation de la malbouffe.....	20
Répondre à une clientèle ou mission éducative? Aspect anti-éducatif de la malbouffe	20
Non respect de l'écologie.....	21
Conclusion.....	22

Avant-propos

Cette année, le mouvement étudiant mène une campagne contre la privatisation des services sociaux, sujet sur lequel le présent document se propose d'entamer une réflexion. Pour ce faire, nous tenterons premièrement de définir en quoi la privatisation est, selon nous, un phénomène néfaste. Ensuite, nous nous concentrerons sur une des formes de cette privatisation que nous comptons combattre au niveau local, soit la gestion de notre cafétéria par la multinationale Chartwells. Nous présenterons alors le projet que nous comptons opposer à l'option du privé, soit une gestion de type coopératif, et démontrerons en quoi elle respecte et promeut la mission éducative de notre institution en étant supérieure aux points de vue des conditions de travail, de la qualité des services, de la protection de l'environnement ainsi qu'au niveau de l'implication étudiante dans sa gestion.

Impacts de la privatisation des services publics

Privatisation, dérèglementation, compressions budgétaires, réduction du déficit, diminution de la taille du gouvernement, tarification des services publics, rentabilisation, retour au libre jeu des forces du marché, tels sont les mots clefs au nom desquels se mène la politique économique de l'heure.¹

Ainsi, l'on nous martèle constamment, depuis une vingtaine d'années, que l'État québécois est devenu un appareil bien trop lourd, que les générations précédentes ont exagéré, que nous n'avons plus d'argent et que l'on doit chercher à *rentabiliser* tous ces services^{1 ii}. C'est principalement ce que nous pouvons regrouper sous l'appellation de «privatisation des services sociaux»: le désengagement de l'État des services sociaux². Cela peut prendre la forme d'une réduction des budgets qui y sont consacrés (les forçant alors à se tourner vers d'autres formes de financement), ou, de manière plus drastique, un transfert de leur gestion (entière, ou de certains sous-services) à des entreprises privées. Puisque nous entendons par privatisation tout mécanisme par lequel le gouvernement tente de se déresponsabiliser, le transfert de la facture aux usager-ère-s fait également partie de ce phénomène.

Selon nous, le problème central de la privatisation est que l'on change drastiquement la mission même des services sociaux. On passe d'une vision collectiviste (État-providence), où il est considéré que certains besoins sont essentiels à tous et toutes, et où l'argent est donc mis en commun au sein d'un État, afin d'assurer l'accessibilité de ces services à tout-e citoyen-ne, à une vision où ces services sont relégués au rang de simple

1 Le but de ce document n'est pas de s'attarder sur le mensonge éhonté du «manque de ressources financières» de la part du gouvernement. Ainsi, nous préférons simplement renvoyer à quelques documents (voir note de fin II) qui permettent de démontrer facilement que celui-ci se prive volontairement de recettes annuelles de plusieurs milliards de dollars (paradis fiscaux, exemptions d'impôts pour des compagnies plus que rentables...) et ainsi, que son maigre budget n'est pas une réalité absolue, transcendante, mais bel et bien le résultat de choix politiques néo-libéraux.

2 Selon la déclaration universelle des droits de l'homme: «Art. 22 — Toute personne, en tant que membre de la société, a droit à la sécurité sociale; elle est fondée à obtenir la satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensables à sa dignité et au libre développement de sa personnalité [...]» Ainsi, par services sociaux nous entendons les services, accessibles à tous et à toutes indépendamment de leur capacité de payer, financés principalement par l'impôt et administrés par l'État afin d'assurer un minimum de ressources ainsi que l'accès aux besoins essentiels à tous et toutes les citoyen-ne-s (ce qui regroupe un vaste ensemble de domaines, tels que l'éducation, la santé, la sécurité sociale ou les différents programmes sociaux).

marchandise devant être rentable, voire générer un profit maximal. Ainsi le bien-être des citoyen-ne-s est relégué aux oubliettes et on laisse au marché le soin de déterminer ce qui est rentable ou non. Dangereux...

Aussi, nous tenterons, à l'aide de quelques exemples, de démontrer que de laisser à des compagnies la gestion de ces services mène souvent à une baisse drastique des conditions de travail accompagnée de mesures anti-syndicales (afin d'empêcher tout retour à des conditions de vie décentes) ainsi qu'à une dégradation de la qualité des services.

Baisse des conditions de travail

Tel que mentionné ci-haut la privatisation des services sociaux sert un but principal, la rentabilisation de ceux-ci. Un des principaux moyens utilisés est de niveler par le bas les conditions de travail pour les employé-e-s, leur offrir le minimum légal afin de récupérer la différence en profits.

Colombie-Britannique; le Bill 29. La privatisation des services médicaux.

Un bon exemple de la baisse des conditions de travail qu'amène la privatisation des services sociaux est le cas de la Colombie-Britannique avec la mise en place du Bill 29, le «Health and Social Services Delivery Improvement Act»ⁱⁱⁱ.

Adopté le 28 janvier 2002 en Colombie-Britannique, le Bill 29 est une loi qui a permis de congédier sans raison des milliers d'employé-e-s de soutien³ dans le domaine médical afin d'ensuite privatiser ces postes. Ces employé-e-s ont vu leurs conditions de travail être gravement réduites; salaires diminués de moitié, perte de la plupart de leurs avantages sociaux. S'ensuivit une forte période de syndicalisation: selon le Syndicat des Employé-e-s des Hôpitaux (SEH), 3000 employé-e-s se sont syndiqué-e-s peu après le Bill 29^{iv}. Afin de ralentir ce mouvement, le gouvernement a adopté le Bill 94. Cette loi renforçait le Bill 29 en permettant aux compagnies privées de mettre un terme aux contrats de services et de soins médicaux déjà en vigueur. Ainsi, les services jugés non rentables ont été tout simplement abandonnés: de 2002 à 2003, c'est plus de 50 centres de soins, incluant des hôpitaux et des centres de soins à longue durée qui ont été fermés.

Mais, plus encore, cette loi visait à favoriser la mise à pied répétitive du personnel afin d'éviter la syndicalisation et la signature de conventions collectives qui auraient donné de meilleures conditions de travail aux travailleurs et travailleuses. Ainsi, toujours de 2002 à 2003, on assistait au renvoi de plus de 8000 employé-e-s syndiqué-e-s dont la majorité étaient des femmes. Il s'agit de la plus grande mise à pied de travailleuses dans l'histoire du Canada.

Ainsi, en 2004, une grève des établissements de santé est déclenchée. Le gouvernement réplique par une nouvelle mesure, le Bill 37, qui impose une baisse de salaire de 15%. Finalement, le 8 juin 2007, après 5 ans de démarches et de pressions syndicales, la Cour Suprême du Canada entend raison et déclare le Bill 29 inconstitutionnel selon la Charte des droits et libertés canadienne.

3 Ce qui inclut le service de sécurité, la blanchisserie, la maintenance et les services alimentaires

[Plus précisément,] la cour décide que certains articles de la loi qui imposent des conditions de travail par la force – notamment sur la sous-traitance, la mise en disponibilité et la suppléance-, combinés avec l'article 10, entravent le droit de négocier collectivement⁴ garanti par la Charte^v.

La cour annule donc les dispositions du Bill 29, et impose une compensation de 75 millions de dollars pour tous les membres touchés par ce Bill.

Afin d'illustrer les effets typiques qu'ont eu le Bill 29 voici un tableau résumant l'évolution des conditions de travail des employé-e-s de l'hôpital de Vancouver, lorsque la gestion de ses services auxiliaires a été confiée à Compass Group, en 2003⁵ vi.

Transfert de la gestion de l'hôpital de Vancouver^{vii}			
Gestion publique	Gestion privée (Compass group)		
Salaire horaire			
Concierge	\$18.32	Concierge	\$9.50
Services alimentaires	\$17.90	Services alimentaires	\$9.50
Blanchisserie	\$19.10	Blanchisserie	\$9.50
Cuisinier-ère 1	\$20.71	Cuisinier-ère 1	\$11.00
Cuisinier-ère 2	\$21.09	Cuisinier-ère 2	\$13.75
Plan de pension			
Plan de retraite pour tous les employé-e-s régulier-ère-s à temps plein et à temps partiel. L'employeur contribue au plan		Aucun plan de retraite	
Vacances annuelles			
1 à 5 années de service = 20 jours de vacances Après 5 ans, ajouter 1 journée de plus par année pour chaque année additionnelle de service		Minimum légal: 2 semaines après 1 an, 3 semaines après 5 ans.	
Horaire			
Les employé-e-s doivent avoir un minimum de 14 jours de préavis pour tout changement à l'horaire, sinon les ajouts comptent pour du temps supplémentaire		Aucune garantie d'heures travaillées, aucun horaire de travail fixe ou de préavis	
Avantages sociaux			
Tous les employé-e-s régulier-ère-s à temps plein ou à temps partiel ont droit aux mêmes avantages sociaux, peu importe le nombre d'heures travaillées. Les soins médicaux, dentaires, d'optométrie ainsi que les primes d'accidents de travail ou d'invalidité à long terme sont défrayés par l'employeur.		L'employé-e doit continuellement travailler un minimum de 20 heures par semaine pour avoir accès aux avantages sociaux. L'employé-e paye la majeure partie de ces avantages. Aucune prime d'accidents de travail ou d'invalidité à long terme offerte.	
Congés maladies			
Tout employé-e régulier-ère à temps plein ou à temps partiel accumule des congés de maladie payés jusqu'à 156 jours.		Doit être éligible. 2 jours de congés par 6 mois. Non-cumulatif.	

4 L'importance de ce jugement dépasse le cadre de ce conflit; c'est la première fois que la Cour Suprême reconnaît le droit à la négociation collective comme étant un droit fondamental reconnu par la Charte des droits et libertés, créant ainsi un précieux précédent pouvant être utile à toute lutte ouvrière au Canada.

5 Afin de mieux saisir toute l'ampleur de ces baisses de salaires, nous croyons important de spécifier que le salaire minimum, en 2001 en Colombie-Britannique était de 8\$ de l'heure et qu'il s'agissait de la province où le coût moyen des logements était le plus élevé au Canada... (voir note de fin V)

Nous ne pouvons évidemment exposer ce tableau comparatif sans glisser la délectable citation suivante, rendant caduque l'excuse de mauvaise situation financière de la part du groupe Compass... : «Le PDG de Compass Group, Michael J. Bailey, a empoché plus de 6 millions de \$ (CAN) en salaires, bénéfices et bonus de performance en 2003, une augmentation de 27% par rapport à l'année précédente.^{viii}» Ainsi l'on préfère rémunérer (plus que) grasement un seul individu que de nourrir décemment des centaines de familles... C'est ça le vrai visage de la privatisation!

Québec, la loi 31 et l'article 45: le bal de la sous-traitance.

Au Québec, le gouvernement n'usa pas de mesures aussi drastiques qu'en Colombie-Britannique et, plutôt que d'attaquer de front avec une campagne intensive de privatisation des services publics, il préféra n'en jeter que les préambules. Ce qui prit la forme de la loi 31, loi lourde de conséquences adoptée sous le bâillon⁶ par le gouvernement libéral le 17 décembre 2003, en vigueur depuis le 1er février 2004, était une offensive majeure contre des conditions de travail décentes par l'incitation à la sous-traitance.

Cette loi amende le Code du travail, principalement en modifiant l'article 45, soit la Loi sur les relations de travail. L'article 45 vise à «empêcher un propriétaire de se débarrasser d'un syndicat en créant de toutes pièces une entreprise pour contourner l'accréditation. Le regroupement de défense des travailleurs est donc obligatoirement reconduit dans une nouvelle entreprise et la durée de la convention collective est maintenue.^{ix}» En bref, l'article 45 vise à empêcher la sous-traitance, soit l'action de céder une partie des activités à une autre entreprise, brisant ainsi la convention collective, afin que l'on puisse mettre à zéro les acquis syndicaux des employé-e-s (salaires, avantages sociaux...).

[Ainsi, la loi 31] prévoit essentiellement trois dispositions. La principale, et de loin, est celle qui amende spécifiquement l'article 45 en le rendant, pour l'essentiel, inopérant: dorénavant, il n'y aura plus de maintien de l'accréditation syndicale ni de la convention collective lorsque l'entreprise donnera des sous-contrats en prenant soin de ne pas transférer «la plupart des éléments caractéristiques» de l'activité visée par la sous-traitance⁷. Dorénavant, plus de travailleuses et de travailleurs perdront leur emploi, et leur volonté de s'organiser en syndicat sera brisée. Le projet de loi prévoit aussi que dans les cas où l'article 45 s'appliquera, la convention collective expire le jour même de la prise d'effet du contrat de sous-traitance. Ainsi, la convention collective doit être aussitôt renégociée à un moment de l'année qui sera, n'en doutons pas, rarement favorable aux travailleuses et travailleurs. Le nivellement par le bas des conditions de travail sera rondement mené^x.

Pourtant, le combat entre travailleurs-euses et compagnies, les uns pour des conditions de vie décentes, les autres pour une augmentation éhontée de leur bénéfices, n'est pas un phénomène nouveau au Québec. Rappelons-nous les glorieuses luttes syndicales menées à travers notre histoire; la grève de l'amiante (1949),

6 Au Québec, «adoptée sous bâillon» se dit d'une loi qui est adoptée par un gouvernement sans qu'il n'y ait de débat à ce sujet. Bien entendu, cela ne peut se faire que lorsque le gouvernement est majoritaire; il peut alors lever les procédures, ce qui lui permet de passer rapidement un ou plusieurs projets de loi, sans que l'opposition ne puisse demander de débat. (source wikipédia)

7 La définition de ce que représente «la plupart des éléments caractéristiques» n'est pas donnée dans l'article en question. Ainsi, on applique une loi grâce à une notion plutôt floue, permettant alors une marge de manoeuvre appréciable pour la partie patronale.

Murdochville (1957), la Dominion Textile (1952), le Front Commun de 72⁸ ... Ou encore, pour prendre un exemple plus récent qui s'inscrit dans le contexte d'adoption de la loi 31, évoquons la tristement célèbre grève de Vidéotron.

Vidéotron, diviser pour mieux profiter

En 2000, Québecor, grâce à un emprunt de la caisse de dépôt, acquiert Vidéotron, supposément pour empêcher Rogers de l'acheter et ainsi garder une gestion québécoise de cette entreprise. Quelques mois plus tard, on s'aperçoit qu'il ne s'agissait que d'une volonté de Québecor d'encore et toujours augmenter ses bénéfices, puisque l'entreprise tente de revendre Vidéotron, morceau par morceau.

Le 14 décembre 2001, la direction de Vidéotron [...] exige [de ses employé-e-s] des concessions de 35 à 40 millions de dollars sur une masse [salariale] totale d'environ 120 millions. Deux mois plus tard, le 14 février 2002, les parties se rencontrent pour échanger des propositions de négociation. Avant même de déposer ses demandes et d'entendre celles du syndicat, la direction annonce qu'elle demandera la conciliation. Puis, le 4 mars, Vidéotron annonce publiquement son intention de vendre ses 650 techniciens à Entourage Solutions Technologiques Inc. [(ce qui signifiait une perte de salaire de 31 à 34 % ainsi que la perte de leurs fonds de retraite^{xi})], en totale contradiction de la convention collective qui ne permet pas la sous-traitance. Dans son communiqué, la direction affirme que la vente se fera " dans le respect des lois ". On apprendra par la suite qu'une nouvelle compagnie, Alentron, elle-même une créature de Entourage, est mise sur pied pour accueillir les techniciens et contourner le Code du travail québécois qui interdit tout recours aux briseurs de grève⁹. Bien avant que le conflit n'éclate au grand jour, la situation n'augure rien de bon et on assiste, impuissants, à une parodie de négociations. L'employeur veut démanteler son entreprise pour mieux la vendre en pièces détachées. Il attend tout simplement l'expiration du délai de 81 jours prévu au Code canadien pour se débarrasser de la convention collective et confirmer la vente de ses techniciens¹⁰. Le 8 mai 2002, à zéro heure une minute, les 2 200 salariés entrent en grève [votée à 99%]. Quatorze minutes plus tard, l'employeur les met en lock-out. On connaît la suite. Les « scabs » remplacent non seulement les techniciens, mais tous les employés de Vidéotron. Les tensions sont exacerbées et les incidents se multiplient.^{xii}

Le conflit s'éternise durant près d'un an, pour atteindre une situation bien peu réjouissante; le fond de grève commence à s'amenuiser, Vidéotron est peu enclin à capituler, vu son regain monétaire dû à l'engouement sans précédent entourant sa nouvelle émission «scab-académie», le tout couronné par des dirigeants syndicaux poussant à accepter une entente à rabais. Les employé-e-s cèdent le 26 mars 2003. L'entente conclue est une convention collective durant 5 ans^{xiii}. Elle annule le transfert de ses 664 employé-e-s vers la compagnie Entourage mais comprend l'élimination de 268 emplois, dont 120 postes de techniciens. Durant les 3 premières années de la convention, aucune augmentation salariale n'est prévue et une augmentation de seulement 2,5% sera octroyée pour les deux dernières (alors que le taux d'inflation dépassait les 3% par année au Canada à cette époque). De plus, les travailleurs-euses perdent deux jours fériés payés, une semaine

8 Pour les assoifé-e-s de connaissance, il est primordial de lire l'excellent ouvrage «Histoire du syndicalisme au Québec. des origines à nos jours» écrit en 1989 par Jacques Rouillard

9 Le conflit est sous juridiction fédérale puisque le secteur des communications est de compétence fédérale. Et au niveau fédéral, il n'existe pas de loi anti-scab

10 Le code fédéral permet aux patrons de « modifier » les conventions collectives 81 jours après une demande de conciliation. En vertu des dispositions actuelles du Code, un employeur n'a qu'à demander rapidement la conciliation et, le délai de 81 jours écoulé, il pourra contourner les clauses d'une convention collective qui ne lui conviennent pas

de congé de maladie sur les trois qu'ils avaient, et deux semaines de congés payés. Concernant la sous-traitance, jusqu'à 40% du service et de l'installation pourra être confié à des sous-traitants, contre seulement 15% auparavant et il sera maintenant possible d'octroyer 20% de la construction du réseau à des sous-traitants, ce qu'interdisait entièrement la précédente convention collective.

Poussant l'arrogance au maximum, Luc Lavoie, porte-parole de Québecor¹¹, en vient à dire à propos de la conclusion du conflit que «la vente des techniciens à Entourage devait rapporter 15 millions par année, mais les concessions consenties par les syndiqués ont permis d'obtenir davantage».

Bombardier

Un autre exemple révélateur du fléau qu'est la sous-traitance est celui de la multinationale Bombardier Aéronautique. Cette compagnie, supposément une autre fierté nationale, est un parfait exemple des sacrifices que l'on doit effectuer lorsque l'on veut rentrer dans la cour des grands. Depuis des années, elle est réputée pour trouver des subterfuges lui permettant de payer moins d'impôts¹², tenter de couper dans les conditions de travail de ses employé-e-s et menacer de délocaliser certaines de ses sections¹³. Tout ceci sous prétexte d'une trop faible croissance de son taux de profit¹⁴. Par exemple, en décembre 2002, à peine quelques mois après avoir essuyé une grève générale de 3 semaines dans le cadre de la re-négociation de convention collective avec 7500 de ses employé-e-s, Bombardier trouve une nouvelle façon d'aller gruger dans les conditions des travailleurs-euses; elle vend ses services de cafétéria à Aramark.

Le salaire des 70 employés a chuté de 19,25 \$ à 7,75 \$ l'heure. [De plus, les employé-e-s doivent maintenant contribuer à 50% des coûts des avantages sociaux et n'ont aucune garantie d'un nombre minimum d'heures de travail]. Un tribunal [statue, en juin 2003,] que les conditions de travail de l'ancienne convention collective devaient s'appliquer chez le nouvel employeur jusqu'à la fin de la convention collective, en avril. Aramark ne voulant pas verser de tels salaires, [décrète] un lock-out d'une journée [afin de briser l'ancienne convention collective.] En imposant un lock-out d'une journée, le 11 juillet dernier, le sous-traitant arrêta l'horloge pour ne pas avoir à rémunérer les employés conformément à la décision du tribunal et força les employés des cafétérias, dont certains avaient plus de 25 années d'ancienneté qu'ils ont perdue au moment de la transaction, à prendre 3 semaines de vacances sans aucune rémunération^{xiv}.

En réponse, les employé-e-s rentrent en grève générale à partir du 14 août. Finalement, le 1er décembre

11 Ce charmant personnage, se démarqua durant les différents conflits entre Québecor et ses employé-e-s par son attitude particulièrement condescendante dans les médias et par ses actes violents; il fonça en voiture dans une ligne de piquetage et insulta, voire intimida un journaliste pro partie syndicale en lui envoyant des courriels haineux. Pour bien rigoler, voir <http://blogues.cyberpresse.ca/lagace/?p=70502172>

12 Bombardier, malgré les nombreuses subventions gouvernementales qu'elle a pu recevoir, se situait, en 1999, pour les reports d'impôts, soit l'action de reporter indéfiniment le paiement d'une partie de leurs impôts, au 15e rang canadien et au 5e rang québécois (pour un montant de 583 M\$). Voir à ce sujet la recherche de la chaire d'étude socio-économique de l'UQAM intitulée «Impôts payés et impôts reportés par les compagnies canadiennes en 1999: de la prétention à la réalité» et publiée en novembre 2000. Disponible au http://www.cese.uqam.ca/pdf/rec_00_impots_payes.pdf

13 On voit périodiquement des allusions à de possibles délocalisations de certains secteurs de Bombardier dans les médias. Voici une des plus récentes alertes; «Bombardier: réactions en série», Dominique Lemoine, Les affaires, 22 février 2008.

14 Selon le président de la section locale de la FTQ au sein des usines Bombardier (AIMTA-FTQ), M. Michel Lauzon, cette compagnie réalisa des profits de 1.2 milliards de \$ (CAN), durant le conflit de 2002.

2003, après avoir passé près de quatre mois à la rue, le syndicat réussit à négocier des salaires qui s'échelonnent de 10,15 \$ à 14,50 \$ l'heure^{xv}.

Les cas de Bombardier et Vidéotron illustrent bien ce qui se passe au Québec, au Canada, et partout ailleurs dans le monde. Il en est fini des douces années de boom économique d'après-guerre et de glorification de l'État providence. Nous sommes dans une période de retour à un capitalisme sauvage, que nous nommons le courant néo-libéral. Ainsi, toutes les barrières pouvant entraver le profit doivent être éradiquées. C'est dans ce contexte que fut adopté le projet de loi 31, quelques temps après la conclusion des conflits susmentionnés.

Depuis l'adoption de cette loi nous avons pu en observer les effets désastreux; nous n'avons qu'à penser à l'accélération de la délocalisation d'usines, principalement dans le secteur manufacturier. Il s'agit d'une crise majeure; depuis 2002 «le Québec a perdu plus de 130 000 emplois manufacturiers sur un total de 670 000 à cette date [(juin 2007)]. C'est donc dire qu'un emploi sur cinq est disparu dans ce secteur dans ce très court laps de temps^{xvi}.»

Et ce n'est que la pointe du iceberg... La sous-traitance ne représente que la première étape d'un long processus de néo-libéralisation. Une fois cette pilule administrée, le gouvernement passe à l'accélération de la logique du désengagement de l'État, soit le sous-financement (conséquence du déficit zéro) et la privatisation graduelle de tous les services auparavant de son ressort. Ainsi, plusieurs de nos acquis durement gagnés par les luttes des 40 dernières années, acquis historiques qui distinguent la société québécoise de nos voisins sudistes, commencent à se voir menacés.

Les "lucides" de ce monde ont ouvert la boîte de Pandore des partenariats publics-privés (PPP)¹⁵: nous avons privatisé une partie de notre énergie (Péto-Canada) et remettons en question le contrôle étatique de notre institution que représente Hydro-Québec, nous privatisons graduellement l'éducation par la bande (dégel des frais de scolarité, créations des fondations, gestion des prêts et bourses par les banques elles-mêmes, programmes d'études fortement subventionnés par les compagnies et portant parfois leur nom) et l'universalité du système de santé est constamment remise en question (commission Castonguay-Marquette).

Bref, le reste du Canada et les pays tels que les États-Unis devraient nous servir d'avertissement et non d'exemples.

Mesures anti-syndicales

Évidemment, ces baisses drastiques des conditions de travail ne sont pas accueillies passivement, les employé-e-s cherchent à se réunir au sein de syndicats pour tenter de négocier de meilleures conditions (rappelons les 3000 employé-e-s d'hôpitaux se syndiquant soudainement après l'adoption du Bill 29 en Colombie-Britannique). En réponse, ces compagnies tentent par tous les moyens de bloquer le processus de

15 Un PPP est un contrat à long terme par lequel un organisme public associe une entreprise du secteur privé, avec ou sans financement de la part de celle-ci, à la conception, à la réalisation et à l'exploitation d'un ouvrage public. (source; agence des partenariats public-privé du Québec)

syndicalisation¹⁶. Lorsque le processus de syndicalisation est reconnu, les compagnies font des pieds et des mains pour éviter d'avoir à négocier des conventions collectives avec ces syndicats. Parfois, ils vont même jusqu'à renier le contrat lorsque les décisions d'arbitrage les forcent à devoir augmenter les conditions de leurs employé-e-s.

Aramark et Sodexo: anti-syndicalisme féroce

Voici un extrait d'un article de l'Aut-journal¹⁷ dressant un bref portrait du comportement d'une de ces compagnies:

Aux États-Unis, Aramark est depuis longtemps reconnue comme une entreprise féroce anti-syndicale. Les tactiques des administrations locales de l'entreprise comprennent l'inclusion de lettres avec les chèques de paye décourageant les employés de se syndiquer, la projection de vidéos anti syndicaux aux employés, le harcèlement et la diminution des heures de travail des organisateurs syndicaux. Lors de la campagne pour syndiquer les employés d'Aramark au sein d'un groupe d'établissements scolaires en Californie, en 1999, la direction a averti par écrit les employés que l'arrivée d'un syndicat pouvait leur coûter leur emploi. Au cours des années, près de 400 plaintes pour non-respect des lois sur les syndicats et les relations de travail aux États-Unis ont été déposées contre Aramark. Toujours aux États-Unis, Sodexo a été condamné à plusieurs reprises par le National Labor Relations Board pour pratiques anti-syndicales. Seulement 12% de sa main-d'œuvre est syndiquée, ce qui est inférieur aux taux du Groupe Compass et Aramark, pourtant reconnus pour leur anti-syndicalisme. Le salaire moyen oscille entre 6\$ et 8\$ de l'heure. Par contre, en 1999, le p.d.-g. Pierre Bellon touchait un salaire de 25 millions de dollars. La revue Forbes le classe au 363e rang des individus les plus fortunés au monde.^{xvii}

Centre de soins de santé Montfort vs. Chartwells^{xviii}

En 2006, l'Hôpital Montfort, situé à Ottawa, donne en sous-traitance l'établissement de soins de longue durée à Central Park Lodge/Capital Care Corporation(CPL). CPL donne ensuite en sous-traitance les services de diététique, de buanderie et d'entretien ménager au Groupe Compass. Les conditions de travail chutent alors drastiquement; les salaires sont parfois inférieurs de moitié par rapport à ceux d'autres travailleurs-euses des soins de santé occupant des postes similaires. De plus, il n'existe plus aucun congé de maladie ou de rémunération pour les heures supplémentaires.

En réponse, les employé-e-s se syndiquent à 85% le 24 novembre 2006 et entament la négociation d'une convention collective. Rapidement, une décision d'arbitrage est rendue en faveur du syndicat et de nouvelles conditions de travail sont fixées. À titre d'exemple, le salaire des aides en diététique qui se situaient entre 8,25 \$ et 10,00 \$ l'heure augmentent jusqu'à 16,63 \$ l'heure. Afin d'échapper à la décision d'arbitrage, Compass annonce rapidement qu'elle mettra fin à son contrat le 11 février 2007. Une autre compagnie prend en charge la gestion et le syndicat doit alors continuer la lutte afin que la direction de l'hôpital reconnaisse tout de même la convention collective...

16 En Colombie-Britannique, la reconnaissance du processus de syndicalisation, qui normalement ne devrait prendre que quelques jours (le temps de compter les demandes d'accréditation et d'approuver le processus), prit parfois jusqu'à 16 mois, dû à des plaintes déposées par les différentes multinationales qui souhaitaient empêcher l'ouverture des ballots de vote

17 *L'aut journal* est un journal indépendant, indépendantiste et progressiste. Tirage mensuel de 20 000 exemplaires

Rationalisation des services et dégradation de leur qualité

Tel que mentionné plusieurs fois dans ce document, le courant néo-libéral désire rentabiliser les services sociaux. Lorsqu'il s'agit d'une offre de produit, tel que l'hydro-électricité, la marche à suivre peut sembler évidente: on augmente les prix... Mais comment rentabiliser un service à la population, ce qui, à la base, est supposé être une dépense, tel le système de santé? Une première partie de la réponse se situe dans le transfert de la facture de la collectivité (l'État) à l'individu et une seconde, dans la rationalisation des services; ce qui n'est pas rentable est jugé superflu et doit être éliminé.

Cela peut mener, tel que l'exemple du Bill 29 en Colombie-Britannique nous l'a démontré, à une fermeture définitive et complète de certaines institutions¹⁸. Nous pouvons aussi penser au système d'éducation québécois, où cet impératif de rationalisation nous mène aujourd'hui à une situation assez peu réjouissante: des institutions surpeuplées, un manque cruel de classes, un ratio prof/élève qui augmente continuellement autant au cégep qu'à l'université (il est déjà usage courant dans nos universités d'avoir des classes de 100, voire parfois 200 personnes) et des infrastructures chancelantes, faute d'investissements et d'entretien¹⁹.

D'autre part, il est évident que lorsque l'on renvoie des professionnel-le-s pour diminuer le salaire offert de moitié et supprimer la majeure partie des avantages sociaux, on ouvre la porte à un personnel moins qualifié, ainsi qu'à un roulement élevé du personnel²⁰ (ce qui renforce d'autant plus la non-qualification des employé-e-s...). Si on ajoute à cette situation une gestion du personnel plutôt désagréable (lutte contre la syndicalisation, vision tayloriste²¹ de l'employé-e...) et un impératif constant de la maximisation du profit (et donc une diminution maximale des dépenses) l'on se retrouve avec une situation peu reluisante; un personnel sous-qualifié, conservant rarement son emploi suffisamment longtemps pour le maîtriser, évoluant dans un environnement hostile et ne possédant pas tous les outils nécessaires à son travail.

Ce sont tous ces éléments rassemblés qui nous permettent d'affirmer que la privatisation des services sociaux ouvre la porte à une dégradation de la qualité de ceux-ci. Afin d'appuyer cette théorie rapidement affirmée, voici un extrait d'un article de l'Aut-journal portant sur la salubrité de plusieurs institutions gérées par un des 3 géants du service alimentaire.

Le Syndicat canadien de la fonction publique a publié un portrait de Sodexo qui en dit long sur ses pratiques. Quatre hôpitaux de Vancouver ont résilié leur contrat avec Sodexo par suite de nombreuses plaintes sur la mauvaise qualité de la nourriture. À Glasgow et à Liverpool, les hôpitaux, dont l'entretien ménager avait été confié à Sodexo, ont été pointés comme « *les plus malpropres du Royaume-Uni* ». En Californie, les hôpitaux Stanford et de l'Université de la

18 Rappelons que c'est plus de 50 centres de soins, incluant des hôpitaux et des centres de soins de longue durée, qui furent fermés

19 Dans le cadre d'une vaste consultation des acteurs du Collège menée à la session d'hiver 2007, nous avons pu constater que l'état de la bâtisse se détériorait d'année en année. Ainsi, nous avons appris que certaines parties du Cégep reposent sur de l'argile, sol peu stable pour des fondations. Ou encore, petit fait cocasse; le terrain de football est un site d'enfouissement pour les déchets de construction du Cégep, ce que nous pouvons parfois constater à l'automne, lorsque certains de ceux-ci ressortent à la surface... Si vous désirez en savoir plus, venez à la SOGÉÉCOM...

20 Une recherche du SEH se penche sur le lien entre conditions de travail et rotation du personnel. Voir note de fin VI

21 Méthode de travail visant la productivité maximale. Elle repose sur une division du travail en tâches simples et répétitives individuellement optimisées et sur le paiement des employé-e-s au rendement (mesuré au nombre de pièces et avec l'aide du chronométrage). (source Wikipédia)

Californie à San Francisco ont résilié leurs contrats avec Sodexho pour la malpropreté du linge confié à la buanderie. La situation n'est pas meilleure dans l'éducation. À Chicago, des centaines d'élèves qui utilisaient les cafétérias exploitées par l'entreprise ont été malades. Au Massachussets, l'Occupational Safety and Health Agency a imposé une amende à Sodexho parce qu'un étudiant a trouvé un morceau de pouce d'un travailleur dans un sandwich à la dinde. Au Wisconsin, quatre enfants ont dû être hospitalisés pour une intoxication alimentaire au E. coli. À l'Université Johns Hopkins, une cafétéria exploitée par l'entreprise a dû être fermée pour malpropreté. Au Centre médical St. Joseph, à Baltimore, les épidémiologistes ont lié 24 cas de salmonellose aux aliments préparés par la cuisine de l'hôpital exploitée par Sodexho.^{xix}

La privatisation au niveau local: Chartwells

Nous venons de dresser un bref portrait du fléau que représente la privatisation. Ainsi, nous comprendrons que la SOGÉÉCOM, en tant qu'acteur politique progressiste, s'oppose à la privatisation des services sociaux depuis sa création. Nous n'avons qu'à penser à ses innombrables luttes sociales, telle la campagne contre la hausse des tarifs du transport en commun en 1975²² ou, plus récemment, la lutte contre la présence de la publicité dans nos institutions, par exemple les Zoom-Média dans les toilettes²³.

Depuis quelques années, nous avons entrepris une lutte d'envergure, soit de reprendre le contrôle de nos services alimentaires, sous la gestion de la compagnie Chartwells depuis les années 90. En 2004, nous avons remporté notre première victoire significative: la création de notre café étudiant, l'Escale. Aujourd'hui, nous désirons continuer cette lutte, soit viser la cafétéria elle-même! Pour ce faire, nous pouvons identifier trois axes de lutte contre Chartwells: sa nature même, soit le fait qu'elle soit une compagnie privée, l'axe de la malbouffe et la question écologique.

Présentation de Chartwells et Compass Group

Compass Group

Chartwells est une filiale de la multinationale britannique Compass Group. En 2007, selon le magazine économique Fortune^{xx}, cette entreprise de services alimentaires employait 406 924 personnes au niveau mondial et générait des revenus de 22 milliards de dollars (US) ainsi qu'un profit de 512 millions de dollars (US). En comparaison, en 2008, alors que son profit double pour atteindre un peu plus d'un milliard de dollars (US), son revenu baisse légèrement (de 22 à 20,9 milliards) et son personnel chute à 365 630 employé-e-s. Il est facile de comprendre d'où provient cette spectaculaire explosion du taux de profit: l'on maintient le même niveau de production (revenu quasiment identique) avec 10% moins de personnel. Une autre façon de réduire les dépenses entre 2007 et 2008 fut probablement de diminuer drastiquement les

22 Il s'agissait d'une vaste campagne revendiquant la gratuité des transports en commun. Plus de 100 000 tracts, 10 000 macarons et 50 000 autocollants furent distribués en faisant du porte à porte dans le quartier Hochelaga-Maisonneuve afin d'inviter la population à une manifestation le jour suivant. Cette manifestation a rassemblé plus de 15 000 personnes.

23 Début 2000, la SOGÉÉCOM mène une campagne pour le retrait des publicités ZOOM-Média dans les toilettes. La direction fait la sourde oreille, jusqu'à ce que certaines de ces publicités disparaissent, puis qu'un front commun soit formé par les différents syndicats du Cégep et la SOGÉÉCOM. La direction cède en mars 2002.

conditions de travail des nombreux-euses employé-e-s restant-e-s (tel que nous l'avons vu plus tôt).

Quelques scandales pour s'amuser

Sans s'éterniser sur le sujet, nous ne pouvons résister à la tentation de glisser ici quelques exemples de scandales ayant pu éclabousser Chartwells ces dernières années.

Corruption, mensonges et magouilles. Bienvenue dans le monde des multinationales!

Voici un article donnant un aperçu fidèle du fonctionnement typique des multinationales; corruption, mensonges et magouilles, le tout au détriment du commun des mortels, bien évidemment.

Eurest, filiale de Compass Group qui se vante d'être le numéro un de la restauration collective dans le monde, serait impliquée dans le scandale des approvisionnements des Nations Unies. Selon Fox News, Eurest Support Services aurait bénéficié d'informations confidentielles lui permettant de remporter des appels d'offres en violation des règles de concurrence. Des marchés d'une valeur atteignant 351 millions de dollars auraient ainsi été obtenus depuis l'an 2000 dans des pays tels que Kosovo, Chypre, Timor Oriental, Liban, Liberia, Erythrée, Burundi et Sudan. Plus de 30 000 militaires opérant sous le drapeau des Nations Unies sont nourris quotidiennement par ESS. Mais le scandale ne s'arrête pas là. Ces appels d'offres auraient été gérés par un haut fonctionnaire du Service des approvisionnements d'origine russe, Alexandre Yakovlev. Celui-ci a déjà plaidé coupable à des accusations de corruption et de blanchissage de fonds. Il aurait reçu plus d'un million de dollars de pots de vin liés à différents contrats qu'il gérait. Certains des contrats attribués à Eurest auraient été obtenus avec le concours d'un intermédiaire, une société luxembourgeoise nommée IHC. Un mois avant l'éclatement du scandale des achats de l'UN, l'ensemble des directeurs de cette société ont démissionné et la société a été mise en vente par son holding, Torno SAH. IHC a été reprise par une société, Strategic International Alliance Limited, enregistrée aux Iles Vierges, un paradis où les noms des dirigeants des sociétés sont gardés secrets. Cependant au cours de la vente, deux noms de dirigeants impliqués dans ces deux compagnies ont été révélés. Ils sont identiques aux noms de deux cadres dirigeants d'Eurest, Peter Harris et Andy Siewert. Le premier étant son directeur régional pour le Royaume-Uni et l'Irlande, le Proche-Orient et l'Afrique. Pour compliquer davantage l'affaire, le nom de Strategic International a été changé en Alliance Investment Development avec effet le jour précédent sa vente, soit le 2 juin 2005. La propriété de cette société a été tracée par Fox News à une compagnie offshore, cette fois sur l'Ile de Guernsey « Oak Directors Ltd ». Compass Group a vu son action chuter à nouveau de 8,5% ce matin à la Bourse de Londres (£1,70). Déjà en proie à de sérieuses difficultés financières, le groupe projette la vente de ses activités de restauration concédée, dont notamment SSP, avec toutes les conséquences en termes de changement d'employeur et de remise en cause des acquis des salariés. Ce scandale risque de porter à nouveau un sévère préjudice au groupe et surtout à ses salariés. Compass a annoncé une enquête interne sur les relations entre Eurest et les Nations Unies et suspendu Peter Harris de ses fonctions. Quant on sait que Eurest licencie pour faute grave des SMICards [(surnom des employé-e-s au salaire minimum en France)] ayant « volé » un yaourt non consommé sur un plateau mis au rebut par le client, cette affaire paraît particulièrement dégoûtante.^{xxi}

Des économies contre des vies; la rentabilité selon Compass Group.

Le 31 mars 2004, quatre agents de sécurité travaillant pour une compagnie privée américaine furent massacrés après s'être perdus dans le centre de Falluja (Irak). Ils furent mitraillés à bout portant par plusieurs hommes armés arrivés à bord de deux véhicules. Une foule animée d'une frénésie meurtrière arrache leurs corps des voitures et s'y acharne, les coups de pied et piétinements pleuvent, on les coupe à coups de couteaux et les brûle. Les cadavres carbonisés de deux des hommes sont pendus sous un pont. Les images ont rapidement fait le tour du monde et ont profondément choqué

l'opinion publique américaine. A ce jour, au moins 428 agents de sécurité employés par des compagnies privées ont trouvé la mort en Irak. Jusqu'à présent, leurs familles ont été entièrement indemnisées par le gouvernement américain. Mais dans le cas cité ici, leur employeur, la société Blackwater est poursuivie dans une procédure judiciaire équivalente à l'homicide involontaire. Elle pourrait créer un précédent mettant en jeu la responsabilité des sociétés privées concernées. Une enquête approfondie menée par le journal « The Nation » révèle que Blackwater était impliqué, avec d'autres sociétés dans un système de facturation pyramidale destinée à faire payer plusieurs fois leur valeur, les mêmes services. Blackwater payait ses agents \$600 par jour et les facturait \$815 chacun à une société Koweïtienne appelée Regency Hotel and Hospital Company ; facture majorée de frais de fonctionnement et de gestion. Cette société facturait ensuite Eures Support Services (ESS) [(filiale de Compass Group)] un montant supérieur pour les mêmes services. ESS à son tour facturait KBR/Halliburton qui facturait le gouvernement américain toujours ces mêmes services. KBR/Halliburton est une société liée à Dick Cheney, l'un des fidèles de George W. Bush, déjà impliqué dans des controverses à propos de la guerre en Irak. Comme si cela ne suffisait pas, l'enquête établit que les contrats de fourniture de service et notamment les directives concernant la protection des intervenants des sociétés privées ont été modifiés afin de profiter des économies réalisées sur leur sécurité. Le contrat d'origine entre Blackwater/Regency et ESS stipulait que les mouvements de personnes pour le compte d'ESS devaient comporter au moins deux véhicules blindés avec un minimum de trois personnes à bord de chaque véhicule. Le troisième agent devait être à l'arrière du véhicule, armé d'un fusil-mitrailleur. Or dans le contrat signé entre Regency et Blackwater, le mot « blindé » a disparu. Les victimes étaient à deux à bord de deux voitures ordinaires. La société avait exercé une pression sur les hommes pour qu'ils partent en mission sans leur accompagnateur armé. ESS va sans doute devoir assumer une part de responsabilité dans cette affaire, en particulier, à savoir pourquoi la société n'a pas veillé au strict respect de ses conditions contractuelles. Les indemnités des victimes pourraient se chiffrer en centaines de millions de dollars. On peut logiquement en déduire qu'au sein de Compass Group, la maison mère appellera les salariés à des gains de productivité supplémentaires pour compenser l'implication d'ESS dans ce nouveau scandale planétaire. Rappelons que ESS est déjà impliqué dans celui des approvisionnements des Nations Unies^{xxii}.

Des directeurs grassement rémunérés, des employé-e-s privé-e-s de leur fond de pension

En Grande Bretagne, des journaux nationaux tels que le Guardian et le Times montent au créneau pour dénoncer les « suppléments » de rémunération accordés aux directeurs généraux du groupe Compass. Mike Bailey, directeur en chef (chief executive), ayant présidé à trois « profit warnings » (avertissements de perte de dividendes) et d'un scandale concernant des fraudes aux marchés publics, se voit accordé plus d'un million d'actions ou d'options d'achats malgré une augmentation de sa rémunération de plus d'un million de livres sterling par rapport aux 12 mois précédents, selon le rapport annuel. Sir Francis Mackay, le président sortant, s'est vu attribuer 300,000 actions d'une valeur de £730,000 (plus d'un million d'euros) en plus de son salaire de £546,000 (800 000 euros) malgré son propos admettant que 2004/2005 fut « l'une des années les plus difficiles que le Group Compass ait du vivre ». Il a également reçu plus d'un million de livres ajoutés à son fonds de retraite personnel après une promesse de démission avant l'été. Alain Dupuis s'est vu attribué une compensation de £430 000 (630 K€) pour avoir quitté le Conseil d'administration « afin de se concentrer sur les marchés émergents » avec un salaire de £200 000 (293 K€) par an pour un contrat minimal de trois ans. Clive Grundy a reçu £695 000 (plus d'un million d'euros), à la suite de sa démission du Conseil d'administration. Il recevra encore £100,000 (près de 150 000 euros) pour des services en tant que « consultant à temps partiel » pour une période six mois. Andrew Lynch, qui a également démissionné du Conseil d'administration a obtenu la possibilité de gagner £727 500 (plus d'un million d'euros) en fonction du montant de la vente de SSP (branche concessions tourisme). Le produit de cette vente devrait permettre de répondre à la dette vis-à-vis des salariés que représente leurs fonds de pensions. Pour les salariés, après 45 ans de carrière en tant que SMICards, le risque est de se voir priver de retraite complémentaire grâce à ces messieurs qui ont conduit ce groupe aux bords de la faillite ! Le parti conservateur a pris officiellement position contre les multinationales (avec une mention spéciale pour Compass) qui « étouffent » les petites

et moyennes entreprises en leur imposant des délais de règlement des factures injustifiables « afin de mieux présenter leurs propres comptes »^{xxiii}.

Remplacer des bénévoles par des machines distributrices, la compassion selon Compass

En Grande Bretagne, la plupart des cafétérias des hôpitaux sont gérés par des organisations volontaires. Leurs bénévoles proposent aux patients, au personnel et aux visiteurs une tasse de thé, de café, des soupes, des boissons fraîches, des sandwichs et des confiseries et parfois des fleurs, journaux, mini-bibliothèques, etc. Ces mêmes bénévoles sont très appréciés pour leurs petites attentions : prêter une oreille sympathique, converser avec les malades et renseigner les visiteurs. Ces cafétérias sont le point de ralliement des bénévoles qui proposent gratuitement des services allant bien au-delà de la tasse de café. Ils accompagnent les patients à l'hôpital en voiture, font des allées/retours pour les amener aux visites post opératoires, cherchent des ordonnances à la pharmacie, tiennent compagnie aux malades dont la mobilité est réduite et rendent d'innombrables services sans compter ni leur temps ni le coût. Les bénévoles sont organisés dans des associations indépendantes (Les Amis de l'Hôpital de telle ville) ou affiliées à des organisations nationales telles que le WRVS (Womens Royal Voluntary Service). Ces associations jouent un rôle fondamental dans le financement des hôpitaux de la NHS (National Health Service, l'équivalent de la Sécurité Sociale). D'une part, elles organisent des événements pour lever des fonds (fêtes locales, ventes, démonstrations et centralisent les dons et legs). D'autre part, elles reversent intégralement les bénéfices des cafétérias aux hôpitaux. Cependant, dans le circuit financier, elles payent traditionnellement un petit « loyer » à l'hôpital en échange des locaux occupés. Or Compass, via Médirect, qui sous-traite déjà la restauration hospitalière, la propreté et certains services annexes, attaque ce marché en proposant aux fondations gestionnaires des hôpitaux, des loyers équivalents à ceux des centres commerciaux pour installer à leur place des Burger King, Café Ritazza et autres Upper Crust. Devant les déficits qui se creusent, les fondations sont tentés de faire affaire. Déjà quatre hôpitaux ont cédé, dont celui d'Addenbrooke à Cambridge et celui de Bedford. Ce dernier a informé les bénévoles qu'ils doivent plier bagages et libérer les locaux. La WRVS, l'une des plus grandes organisations volontaires du pays s'attend à une bagarre pour retenir ses cafétérias. Il lui est impossible de payer des loyers commerciaux mais l'association met à disposition 28 000 bénévoles dans 400 hôpitaux. "Cette année sera cruciale", estime son directeur général, Mark Lever, "nous allons devoir faire valoir que le travail de nos volontaires a une valeur qui ne peut être chiffrée en termes monétaires". Les médecins et consultants de la NHS sont furieux et commencent à organiser la riposte. Des centaines d'entre eux ont déjà exprimé leur opposition sur un site internet destiné à alerter l'opinion publique. Ils font valoir que cette mesure répond peut-être à un besoin d'argent à court terme mais exclut du compte, les services rendus qui ont un effet immesurable sur le bien-être et la sécurisation psychologique des patients. Le service rendu sur place sera plus cher et moins bon, disent-ils. Paradoxalement, soulignent certains, on fait disparaître les services volontaires au moment où l'évolution démographique en créera un besoin de plus en plus prononcé. C'est pourquoi certains soupçonnent Médirect de vouloir écarter les bénévoles afin de proposer plus tard les mêmes services sur une base commerciale, grévant davantage le déficit du NHS. A l'hôpital d'Addenbrooke spécialisé dans les maladies cardiaques et recevant des milliers de patients chaque année, la fondation a conservé une cafeteria de la WRVS dans sa clinique de soins externes. Dans l'immeuble principal, on trouve les marques citées plus haut gérées sous franchise par Médirect. Mais la compagnie annonce d'ores et déjà son intention d'introduire des machines de vente automatique. Pour prévenir les écarts de régime, faire la conversation aux malades et renseigner les visiteurs, on ne trouve pas mieux^{xxiv}!

Chartwells à l'opposé de la mission éducative

Nous sommes un environnement académique et, pour être crédible (et un peu efficace), un tel environnement doit être congruent. Dans notre contexte cela veut dire que tous les intervenants devraient être tenus de se comporter en continuité avec ce que nous prétendons enseigner dans nos cours. Autrement, le milieu contredisant la salle de classe, tout ce que nous enseignons perd son sens et devient parfaitement inutile. Doit-on tolérer que, dans un école, un pourvoyeur de services alimentaires fasse sa marge de profit (qui doit être fort appréciable) en proposant aux étudiants une alimentation en contradiction avec ce que notre *mission* est de leur enseigner? ^{xxv}

Lorsque ce professeur du Cégep de Maisonneuve parle d'alimentation en contradiction avec la mission d'enseignement du Cégep, nous n'avons pas en tête uniquement le volet santé. Notre éducation ne se limite pas à notre rôle de consommateur. Le Cégep est un lieu où l'on doit acquérir une formation en tant que citoyen-ne responsable. Ainsi, dans plusieurs cours dispensés dans cet établissement, on nous parle de respect des droits de la personne, d'égalité entre tous et toutes, d'implication citoyenne, on tente de nous inculquer des valeurs telles que la justice sociale, le souci de préserver l'environnement, l'idéal de démocratie et l'importance de la transparence des institutions politiques.

Cette même institution, tout en se gargarisant de ses nobles intentions, remet la gestion de ses services alimentaires entre les mains d'une multinationale n'ayant qu'un seul but: le profit. Ainsi, la transparence est reléguée aux oubliettes afin de nous cacher l'éthique douteuse du contrat reliant les deux parties engagées, l'administration ferme les yeux sur les conditions de travail médiocres offertes aux employé-e-s (afin d'augmenter les profits de la maison-mère, Compass group, qui, rappelons le, ont doublé durant l'année dernière) et enlève toute influence réelle aux étudiant-e-s pour remettre le pouvoir décisionnel dans les mains des gestionnaires de Chartwells. La direction va même jusqu'à leur accorder un monopole sur tous les produits et services alimentaires du campus, permettant ainsi un certain contrôle à cette multinationale sur notre propre café étudiant ou sur d'éventuelles activités étudiantes.

Chartwells, aucune gestion étudiante

Dans le contrat reliant Chartwells et le Cégep, il n'est fait mention que d'un seul comité où des étudiant-e-s peuvent donner leur avis sur la gestion de celle-ci: le comité des usagers. Celui-ci est composé de délégué-e-s de tous les syndicats du collège et de l'association des cadres du collège ainsi que du directeur à la vie étudiante, Denis Dumais. Certes, la composition du comité peut sembler satisfaisante, mais cette instance n'est que consultative; elle n'a d'autres pouvoirs que de suggérer des marches à suivre. D'autre part, on constate, dans cette structure, que les employé-e-s de la cafétéria n'ont aucune voix au chapitre; ils sont dirigés par les cadres de Chartwells et évalué-e-s par la communauté du collège sans que leurs commentaires ou leurs suggestions soient prises en considération, alors même que ce sont eux et elles qui connaissent le mieux la réalité de la gestion de la cafétéria.

En comparaison, le café étudiant est sous gestion étudiante de deux façons. Premièrement, les grandes orientations de la coopérative COOPSCO sont décidées lors de ses assemblées générales. Ainsi, toutes les grandes décisions sont prises par les membres de la coopérative, majoritairement des étudiant-e-s. Deuxièmement, les employé-e-s du café étudiant se rencontrent chaque semaine afin de décider

collectivement comment gérer plusieurs éléments de leur travail (aménagement des lieux de travail, menu offert, suggestion de nouveaux produits).

Un monopole; la communauté du Collège les pieds et poings liés

Non seulement les étudiant-e-s n'ont aucun pouvoir réel sur la gestion de la cafétéria, mais Chartwells a un droit de regard sur la gestion de nos propres activités! Effectivement, afin de toucher des montants probablement forts élevés (détail qui nous est caché, confidentialité du contrat oblige), la direction a consenti à signer avec Chartwells un contrat d'exclusivité. Ce qui signifie que Chartwells a un contrôle sur tous les produits en vente au Cégep et ce de deux façons: elle en fixe les prix et elle est la seule pouvant offrir des produits et services alimentaires sur le territoire du Cégep, à l'exception du café étudiant (ainsi que quelques évènements ponctuels particuliers listés dans le contrat).

Ce qui ouvre la porte à plusieurs problèmes. Premièrement, au niveau des prix, cela lui permet de fixer des prix ridiculement élevés pour des produits peu coûteux à produire (poutine, salade de macaroni ou de pomme de terre), comme l'explique sans gêne un cadre employé par une des 3 principales compagnies de services alimentaires au Québec:

Le plus payant, c'est vraiment les articles casse-croûte. La frite ne coûte pratiquement rien à produire et se vend un bon prix. Les chips, le chocolat, ces choses-là, ce sont des marges de profit intéressantes ", dit Jean-Sébastien Meilleur, directeur développement et marketing chez Laliberté et Associés.^{xxvi}

Et puisqu'elle a l'exclusivité des produits sur le campus, si nous ne sommes pas satisfaits les alternatives sont minces: soit nous mangeons un traditionnel sandwich au café étudiant, soit nous devons manger à l'extérieur (ce qui laisse peu de choix vraiment satisfaisants...). Un autre problème concernant cette exclusivité est qu'elle empêche toute activité (alimentaire) autonome de financement pour un projet étudiant. En théorie, chaque activité doit répondre aux critères précis inscrits dans le contrat, puis être approuvée par la direction. En pratique, ces activités doivent surtout ne pas déplaire à Chartwells puisque c'est elle qui, en dernière instance, décide qui lui fait concurrence ou non...

Un effet plus pernicieux du contrat d'exclusivité est celui de la clause de non-compétition avec le café étudiant. Grâce à cette clause, la cafétéria a droit de regard sur la gestion du café étudiant en décidant quels produits du café étudiant sont similaires aux siens et en obligeant ainsi le café à les vendre minimalement aussi chers qu'elle. Ainsi elle a droit de regard sur une instance que nous avons nous-mêmes créé. Qui plus est, il s'agit d'une instance que nous avons précisément créée afin d'échapper au contrôle et à la logique de Chartwells. Pourtant, l'omniprésence de cette multinationale nous emprisonne toujours (ce pourquoi nous devons la chasser à jamais...).

Finalement, un aspect vraiment pervers de ce contrat d'exclusivité est que l'instance chargée de veiller à son respect et à son application est la direction elle-même. Ainsi, la direction n'a plus comme utilité d'écouter les besoins de la population du collège et tenter d'y répondre, mais est maintenant le chien de garde des profits de Chartwells!

Le cas «l'Entr'Actes»

Voici un bon exemple concret qu'en laissant libre cours aux intérêts d'une entreprise privée au sein d'une institution scolaire l'on pervertit sa mission éducatrice et l'on relègue les intérêts des étudiant-e-s au second plan pour faire primer le profit. En 2002 a eu lieu une tentative de mise sur pied d'une coopérative alimentaire de petite envergure au local de l'Entr'actes. Il s'agissait d'un projet à but non lucratif, ayant pour simple objectif de fournir quelques denrées alimentaires aux personnes sans réelles ressources financières. Malgré tout, la cafétéria a considéré ce projet comme une concurrence déloyale et, invoquant le fameux contrat d'exclusivité, a obligé l'Entr'Actes à cesser immédiatement le projet. Ainsi, afin de protéger à tout prix les précieux profits d'une multinationale l'on a mis fin à un projet devant aider les étudiant-e-s plus défavorisé-e-s à se nourrir de manière décente...

Un contrat confidentiel; le profit avant la transparence

On nous répète souvent qu'une des bases d'une société démocratique est la transparence des structures gouvernementales. Cependant, il a fallu plusieurs requêtes d'accès à l'information²⁴ afin d'avoir accès au contrat reliant le Cégep et Chartwells. Même quand nous avons fini par avoir accès au document certaines parties étaient censurées, sous prétexte que ça pouvait nuire à leur compétitivité. Encore une fois, le profit d'une entreprise est mis au premier rang devant le droit des étudiant-e-s, voir des citoyen-nes, d'être informé-e-s des agissements de leurs institutions.

Le profit au détriment de conditions de vie décentes

Nous venons de mentionner que le contrat entre Chartwells et le Collège nous a été concédé avec certaines parties censurées. Bien évidemment, les conditions de travail que Chartwells offre à ses employé-e-s entre dans ces menus détails. Ainsi, nous n'avons pu mettre la main que sur certaines parties de ces conditions. Nous savons donc que les employé-e-s de Chartwells sont syndiqués, mais que leurs conditions de travail demeurent malgré tout plus ou moins intéressantes. Ils et elles débutent au salaire minimum, ont 50 sous d'augmentation par année et atteignent un plafond après 4 ans, soit 10.50\$/heure. Il leur est interdit de récolter du pourboire et un manque cruel d'employé-e-s se fait sentir.

En comparaison, les employé-e-s du café étudiant sont eux aussi syndiqués et débutent à un taux horaire de 8.75\$ et ont droit à un pourboire qui atteint environ 1\$ par heure en moyenne. En théorie, après 6600 heures, soit quatre ans à temps plein, le salaire aurait augmenté progressivement jusqu'à 10.45\$. Si nous employons les termes «en théorie» c'est que, puisqu'il s'agit d'emplois étudiants, le roulement et le nombre d'heures hebdomadaires effectuées est difficilement comparable à la situation des employé-e-s de la cafétéria pour lesquels il s'agit d'un emploi stable. Nous ne présentons ces chiffres qu'à des fins de comparaison entre le

24 Depuis 1982, les citoyen-ne-s du Québec disposent de mécanismes prévus à la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels* pour forcer les organismes publics à leur divulguer certaines informations, gardées secrètes avant l'adoption de cette loi. Pour cette raison, on parle aussi "d'accès à l'information". (source; site d'Educaloi)

plafond salarial de Chartwells et les conditions offertes par la Coopérative. Il est à noter que les conditions de travail offertes par la Coopérative sont supérieures en plusieurs aspects; certes le salaire, mais les employé-e-s ont également droit à un rabais important sur les produits offerts au café étudiant et à la librairie.

Malgré tout, les conditions offertes par Coopsco restent des conditions «d'emploi étudiant» offertes par une compagnie, aussi peu lucrative soit elle. Si nous désirons avoir une comparaison plus frappante, nous pouvons regarder l'exemple d'une réelle institution publique; la cafétéria de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Les salaires offerts par celle-ci sont plus que décents: le salaire de base du poste de plongeur-euse est de 15,79\$, celui de préposé-e à la cafétéria est de 16,36\$, celui de préposé-e à l'entreposage des aliments est de 17,09\$, les aide-cuisinier-ère-s débutent à 17,09\$ et pour les cuisinier-ère il s'agit de 20,70\$²⁵. De plus, certaines commodités sont offertes aux employé-e-s: la possibilité de manger gratuitement le menu du jour de la cafétéria lorsque l'horaire de travail chevauche une période de repas ou encore un budget annuel variant de 215\$ à 250\$ pour leur habillement (ce qui exclut l'uniforme, celui-ci étant fourni gratuitement!).

Certaines mauvaises langues pourraient tenter d'affirmer que de telles conditions de travail sont exagérées et ne sont pas souhaitables, en évoquant l'immense déficit de l'UQAM, sujet ayant fait les choux gras de la presse durant l'année scolaire 2007-2008. Il importe ici d'amener quelques précisions au sujet de ce fameux déficit. L'origine de celui-ci remonte aux années 80 et provient du sous-financement chronique de l'État, alors que l'UQAM est l'université dont le financement dépend le plus de celui-ci. Afin de pallier à ce manque de fond, l'UQAM, au début des années 2000, se lança dans des projets immobiliers, dont le plus fameux reste feu l'îlot voyageur. Comme nous avons pu tous et toutes le voir, ce projet échoua lamentablement, laissant l'UQAM avec un déficit variant entre 25 et 40 millions de dollars selon les différents scénarios de la firme comptable PricewaterhouseCoopers²⁶. Ainsi, ce n'est pas dans les conditions de travail des employé-e-s qu'il faut chercher les causes du déficit mais plutôt dans le sous-financement des services sociaux dont nous avons traité tout au long de ce document.

Chartwells, le problème de la malbouffe

La malbouffe, un problème d'actualité au Québec

Au Québec, depuis plusieurs années, la question de l'état de santé des jeunes, et plus précisément du taux d'obésité dans cette tranche d'âge, est dans la mire des médias. Un manque d'exercice, doublé d'une omniprésence de la malbouffe, sont à la base d'une situation de plus en plus alarmante selon certain-e-s spécialistes.

Il y a 20 ans, il ne serait même pas venu à l'idée d'un médecin de vérifier si un adolescent souffrait d'un diabète de type 2», souligne le Dr Laurent Legault, [diabétologue] de l'Hôpital de Montréal pour enfants. En deux décennies, les enfants

25 Toutes les données sont une gracieuseté du SEUQAM, le syndicat représentant tout les employé-e-s de l'UQAM (plus de 2000 personnes)

26 Pour plus d'informations voir le document «Redressement 101, pour mieux comprendre la situations financière de l'UQAM» disponible sur le site de l'Association Facultaire des Sciences Humaines de l'UQAM

ont grossi. Sa clinique suit aujourd'hui une quarantaine d'adolescents atteints de cette maladie presque toujours liée à un surplus de poids. «La situation n'est pas aussi dramatique qu'aux Etats-Unis, nuance le Dr Legault. Mais de nombreux adolescents sont probablement diabétiques sans le savoir, car il faut des années avant que les symptômes apparaissent. Mais ce n'est pas le pire. On se dirige vers une catastrophe sur le plan de la santé cardiaque. Les adolescents font déjà du cholestérol et de l'hypertension à 15 ans[...]. L'Enquête sociale et de santé auprès des enfants et adolescents québécois, réalisée en 1998, a montré que près d'un jeune sur quatre présente au moins un facteur de risque de maladie cardiovasculaire dès l'âge de 9 ans! [...] Habituellement, l'espérance de vie augmente d'année en année. Pour la première fois, elle pourrait stagner», prédit le Dr Legault.^{xxvii}

[Selon Dr Jean Dumesnil, auteur du livre "Bon poids, bon cœur], .: Quand j'ai commencé à pratiquer la cardiologie, il y a 30 ans, le tabagisme était un fléau, pas l'obésité. Aujourd'hui, le quart de mes patients sont obèses ou diabétiques. Le sucre et les aliments transformés industriellement – qui contiennent presque tous de la farine blanche, du sucre et des mauvais gras – sont de la vraie dynamite! L'obésité augmente, mais on continue d'accuser les gras, et non les glucides. Les autorités ne font pas suffisamment d'éducation à ce sujet. Le Guide alimentaire canadien recommande de manger plus de produits céréaliers, mais sans faire la distinction entre pains bruns et pains blancs, alors que la farine raffinée a elle aussi un indice glycémique élevé. Or presque tous les pains bruns sont faits de farine blanche à laquelle on ajoute un colorant caramel. On peut citer deux autres exemples de fumisterie: les céréales à déjeuner bourrées de sucre et les yogourts aux fruits, qui contiennent plus de sucre que de fruits. Même une personne soucieuse de son alimentation mange donc du sucre à son insu.^{xxviii}

Le Département d'éducation physique [de Maisonneuve], par l'ensemble des cours offerts à la formation générale, sensibilise les étudiants aux nombreux bienfaits d'une saine alimentation. Tous les jours, les enseignants [du département] observent des jeunes qui présentent des problèmes de santé croissants au point où des cours doivent être modifiés ou adaptés afin que ces étudiants puissent s'intégrer aux groupes. Pourtant, à certains égards, la direction semble négliger son support vis-à-vis sa mission et le travail des enseignants : que suggère cette image? Le collègue désire-t-il se charger de cette responsabilité?^{xxix}

Qualité et variété de l'offre à Maisonneuve

Les items de fast-food offerts constamment à la cafétéria [de Maisonneuve] sont aux antipodes de ce qu'il est convenu d'appeler une nourriture de qualité pour des étudiants et étudiantes.^{xxx}

Ce qui ne semble pas être un phénomène isolé par rapport au reste du Québec:

La majorité des plats du jour offerts dans les cafétérias des écoles secondaires publiques sont trop gras et ne contiennent pas assez de fibres, de produits laitiers et de légumes, révèle une enquête nutritionnelle exclusive commandée par La Presse et l'émission L'Épicerie [de Radio-Canada]. " J'ai été surprise de voir qu'il y avait autant de menus qui n'étaient pas équilibrés. C'est désolant ", commente la nutritionniste Geneviève O'Gleman, qui a analysé 34 menus du jour dans 14 écoles secondaires de la province. Les trois quarts n'offraient pas assez de fibres, près des deux tiers ne contenaient pas assez de légumes ou de produits laitiers, la moitié étaient trop gras et le tiers trop salés. Bref, deux menus sur trois n'étaient pas équilibrés.^{xxxi}

Dans le contrat liant le collègue au concessionnaire des services alimentaires, l'article 1 fait mention d'une politique alimentaire. Celle-ci fait état d'obligations dans le choix des mets et dans la composition des repas. Afin de s'assurer du respect de cette politique, le Collège demande au concessionnaire de produire, avant que la session d'étude ait commencé, un menu cyclique. Ce menu doit correspondre au minimum défini par le guide alimentaire canadien. Or, cela ne prend pas en compte le goût et la qualité de ce qui est offert. De plus, ces menus ne sont analysés par une diététiste que sur demande de la direction du Cégep.

Autre élément de taille; les végétarien-ne-s et végétalien-ne-s ne peuvent pas consommer de repas complets, puisqu'aucun repas contenant des substituts de viande n'est offert. En effet, tofu, sauce spaghetti végétarienne, chiches, fèves ou autres aliments alternatifs ne sont pas disponibles.

De plus, il va sans dire que, rentabilité oblige, les ingrédients composant les plats de la cafétéria ne doivent pas être de première qualité. Oubliez le biologique et dites bonjour à l'omniprésence des pesticides et des organismes génétiquement modifiés dans votre nourriture.

Valorisation de la malbouffe

Il existe des plats de "qualité", mais la différence de prix entre ceux-ci et la malbouffe est énorme.

Sur une base régulière, on renforce chez les étudiants, (tant par les prix relativement bas que par la disponibilité constante) la fidélité à cette plaie de l'alimentation contemporaine, qu'est le fast-food. Mauvais pour la santé, constamment décrié par les diététistes et autres spécialistes, il est pourtant monnaie courante à la cafétéria du Collège de Maisonneuve où, à plusieurs heures de la journée, il est la seule nourriture disponible.^{xxxii}

Il est évident qu'entre un repas complet ou des salades avoisinant les 5 à 8 \$ et des repas de fast-food coûtant entre 3 et 5 \$, le choix des étudiant-e-s se portera sur ces derniers. Pour ce qui est des collations, le prix des coupes de fruits, par exemple, est de 2 à 3 fois supérieurs à celui des pâtisseries et autre viennoiseries. La raison en est simple: Chartwells vise d'abord et avant tout la rentabilité, et il est moins rentable de vendre des aliments sains.

Quand on parle de restauration rapide de type fast-food, on peut avoir des coûts de nourriture qui avoisinent les 25% pour certains articles. Lorsqu'on va dans des menus plus sains avec des préparations de légumes, voire des préparations-minute, les coûts de nourriture peuvent tourner autour de 40%, indique Robert Laporte, professeur au programme de gestion appliquée en restauration à l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec (ITHQ).^{xxxiii}

Ainsi, rappelant le fait que les intérêts des entreprises privées sont à l'opposé de la mission éducatrice des institutions scolaires, et, par le fait même, des intérêts des étudiant-e-s, ces entreprises préfèrent valoriser une alimentation nuisible à sa clientèle afin de maximiser son profit.

Et que dire de cette citation, nous rappelant le coût social du laisser-aller gouvernemental face à la malbouffe;

En n'encadrant pas mieux les menus des écoles, l'État ne fait que des économies de bouts de chandelles, considèrent de nombreux observateurs. Une étude a évalué à 1,8 milliard de dollars les coûts directs de l'obésité au Canada en 1997. «On estime que le nombre de diabétiques aura doublé dans 20 ans. Quels seront alors les coûts ? » demande Marc Aras, directeur des communications de Diabète Québec. «Il faudrait investir dans la prévention de l'obésité les mêmes moyens financiers que dans la lutte contre le tabagisme», croit Paul Boisvert, responsable du Centre de recherche en obésité de l'Université Laval.^{xxxiv}

Répondre à une clientèle ou mission éducative? Aspect anti-éducatif de la malbouffe

Présentement, ce qui est le plus communément mis à la disposition des étudiants et étudiantes à la cafétéria contredit tout ce qui s'enseigne dans les cours traitant, de près ou de loin, de l'alimentation et de la santé. Du cours de diététique au cours d'éducation physique, en passant par les cours d'hygiène dentaire et de soins infirmiers, tous, lorsqu'ils abordent l'alimentation ou la santé, déconseillent le *fast-food*. Est-il normal qu'une cafétéria de Collège offre intensivement cette

option à sa clientèle étudiante? La réponse est bien évidemment non! Si elle était oui, cela voudrait dire qu'on peut, à la fois, sans se contredire, prêcher la vertu et pratiquer le vice.^{xxxv}

Pour justifier cette offre de produits, la cafétéria répond qu'elle n'est qu'un simple service et donc, qu'elle se doit de répondre à la demande du client; les étudiant-e-s aiment le fast-food, alors nous leur en servons.

Depuis quand le rôle d'un environnement éducatif est-il de satisfaire la clientèle? Sommes-nous là pour donner aux étudiants ce qu'ils veulent? Notre rôle n'est-il pas au contraire de leur procurer un environnement qui va les induire à préférer ce que nous savons être souhaitable pour eux? S'il s'avérait que, dans un sondage, les étudiants manifestent le désir de ne plus avoir d'examens, les abolirions-nous pour satisfaire le «*client*»?^{xxxvi}

Ainsi, cette préférence de la population étudiante en général pour la nourriture malsaine ne devrait pas servir de justification aux pratiques actuelles, mais plutôt soulever des questionnements face à ces dernières. Il est plus que temps de mener une réflexion profonde sur les racines de ce phénomène social. Or c'est là l'utilité fondamentale de notre système d'éducation universel; développer un lieu de savoir qui permet à la société de réfléchir sur elle-même, de se questionner sur la trajectoire qu'elle entreprend, et de sonner l'alarme si besoin est...

Citoyen-ne, force est de constater que cette alarme doit être sonnée immédiatement; il est grand temps d'expulser cette nuisance.

[Cependant, soyons conscient-e-s que] sortir les poutines et les boissons gazeuses des écoles- où elles n'auraient d'ailleurs jamais dû entrer- est somme toute assez facile. Le vrai travail commence après. Préparer des mets à la fois savoureux, attrayants pour les jeunes et faibles en gras, en sel et en sucre, c'est tout un défi. Pour le relever, il faut plus que des menus conçus par des nutritionnistes. Il faut des employés de cafétéria convaincus que leur rôle est aussi important que celui d'un prof ou d'un orthopédaque. Et il faut leur donner les moyens de bien faire.^{xxxvii}

Non respect de l'écologie

La situation en 2002-2003, d'un point de vue écologique, est peu réjouissante.

D'autre part, Chartwells a aussi progressivement remplacé les couverts de métal (alléguant que les étudiants en volaient trop) par d'autres en plastique de mauvaise qualité. Essayez de couper un morceau de viande avec un couteau du genre de ceux disponibles à la cafétéria et vous m'en donnerez des nouvelles. Ils ont aussi fait disparaître les assiettes à soupe pour les remplacer par des contenants jetables en styro-mousse. Les poutines et autres «p» (patates, pâtes, pâtisseries) sont également vendues dans ce même type de contenants. Nous ne sommes pas sans connaître les conséquences de ce genre de pratique sur l'environnement²⁷ et leur utilisation quotidienne dans un milieu éducatif est pour le moins douteux.^{xxxviii}

Depuis, grâce à l'instauration du café étudiant, ainsi qu'au travail sans relâche du Groupe Écologiste de Maisonneuve (GEM), quelques avancées ont eu lieu dans ce domaine: par exemple un tarif préférentiel pour ceux et celles utilisant leur tasse réutilisable ou encore une offre de café équitable et biologique. De plus, la cafétéria a récemment effectué une migration du styro-mousse vers le carton. Elle reste toutefois réticente à

27 La décomposition du styro-mousse prend plusieurs centaines d'années . Son utilisation augmente donc de façon importante la masse de déchets produits alors même que les sites d'enfouissements doivent, un après l'autre, être agrandis. De fait, le site d'enfouissement de BFI à Lachenaie a dû être agrandi au début août. Fin août c'est au tour de celui de Sainte-Sophie, dans les Laurentides, d'en faire la demande. Et ces agrandissements sont faits sans que les impacts pour la santé des résidents proches soit pris en considération. Voir article du journal Le Devoir du 3 août 2008 intitulé «Mettre au régime le sac à ordures».

ré-instaurer la vaisselle durable, prétextant que les étudiant-e-s la jeterait. Le café étudiant, lui, est très ouvert à l'idée et permet, en attendant, l'utilisation de vaisselle durable par les client-e-s.

Il reste aussi de multiples dossiers à faire avancer, ne serait-ce que la question du sur-emballage ou du compostage. Pour ce dernier, la structure est mise en place par le GEM depuis la rentrée hiver 2007 et le café étudiant le pratique depuis le début. Il ne reste qu'à engager un-e employé-e étudiant-e qui puisse s'en occuper de manière permanente. La cafétéria, elle, s'engage à le pratiquer lorsque quelqu'un-e sera engagé-e.

Il va sans dire que ce n'est pas par simple bonté de coeur mais bel et bien afin de tenter de calmer un peu les mécontentements auxquels elle faisait face que Chartwells a adopté ces mesures (ou encore parce qu'elle avait compris que certaines de ces mesures étaient simplement plus rentables pour elle...). Ainsi, nous rappelons qu'en ayant le contrôle direct de la cafétéria, nous n'aurions pas à mener des luttes aussi longues et fastidieuses pour que l'on prenne un peu en considération la question écologique.

Conclusion

Une seule conclusion s'impose, nous devons stopper la privatisation des services sociaux. Nous avons un pouvoir en ce sens, le contrat de la cafétéria tombe à échéance en 2009. La marche à suivre n'est pas encore définie. Allons nous appuyer la coopérative afin qu'elle prenne le contrôle de la cafétéria à la place de Chartwells? Sera-t-elle prête à le faire pour le prochain contrat, ou devons nous axer notre lutte sur la demande d'un contrat temporaire d'un an avec Chartwells afin de laisser le temps à la coopérative de préparer une demande... Ce sont des questionnements qui sont présentement en cours de réflexion. D'ailleurs, ce document se veut un apport à cette réflexion, d'ici l'assemblée générale du 14 (ou 21) octobre devant définir plus précisément la marche à suivre.

Cependant, peu importe la stratégie adoptée, nous avons tant à faire et manquons de temps et de militant-e-s pour tout accomplir. C'est pourquoi nous invitons toute personne intéressée à venir au D-2617, le local de la SOGÉÉCOM, afin de s'impliquer dans un des nombreux comités devant mettre en branle cette campagne, que ce soit le comité de mobilisation, qui se charge de distribuer du matériel d'information afin de mobiliser la population sur les enjeux en cours, ou le comité bouffe, qui sert principalement les mêmes objectifs par la distribution de nourriture gratuite et l'incitation au boycott, afin de nuire directement aux intérêts de Chartwells.

Sinon, pour ceux et celles préférant "travailler sur papier", nous avons également besoin d'aide pour la rédaction de recherches comme celle-ci.

Nous encourageons aussi toute personne à s'informer davantage sur le sujet et à en discuter avec son entourage. D'ailleurs, pour compléter l'information contenue dans cette recherche, une annexe est disponible au local de la SOGÉÉCOM. Elle regroupe l'essentiel de toutes les sources citées dans cette recherche, et plus encore...

Bref, venez au local de la SOGÉÉCOM et impliquez-vous; nous avons une belle lutte à mener.

Hardi camarades, nous vaincrons!

- i Louis Gill, «Privatisation, déreglementation, démentèlement du secteur public. Pourquoi?», 1985
- ii Michel Bernard, Léo-Paul Lauzon, Marc Hasbani, Gabriel Ste-Marie, «L'autre déséquilibre fiscal : le déplacement du fardeau fiscal des compagnies vers les particuliers au cours des dernières décennies», Chaire d'étude socio-économiques de l'UQAM, mars 2006 Disponible au http://www.cese.uqam.ca/pdf/rec_06_autre_desequilibre.pdf Un bref résumé de cette recherche se retrouve dans «l'argumentaire de la rentrée Hiver 08» produit et disponible à la SOGÉÉCOM
- iii Section tirée du résumé du Syndicat des Employés d'Hôpitaux (SEH) sur le Bill 29, Disponible au <http://www.heu.org/%7EDOCUMENTS/News%20Releases/Backgrounder%20Bill%2029%20key%20dates.pdf>
- iv Nouvelles du SEH, «Union votes for Compass workers to be counted after 16-month delay», July 29, 2005
- v Sibel Ataogul, «Lois antisyndicales, un gain à la cour suprême», Revue À Babord
- vi Marjorie G. Cohen, SEH, «Destroying pay equity, the effects of privatizing health care in British Columbia», mars 2003
- vii SEH, «Compass/IWA deal rolls back pay benefits and conditions in health care», 23 Janvier, 2003
- viii SEH, «HEU seeks strike mandate from Victoria nursing home workers, urges Compass Group to bargain», 10 Janvier, 2005
- ix Alec Castonguay, «La réingénierie - L'article 45 : un garde-fou menacé», Le Devoir, 27 et 28 septembre 2003
- x Mémoire présenté par la Confédération des syndicats nationaux à la Commission de l'économie et du travail sur le projet de loi 31, «Une attaque aux droits individuels et collectifs des travailleurs et travailleuses», 26 nov 2003
- xi Syndicat Canadien de la Fonction Publique (SCFP), «À compter du 8 mai Grève des employés de Vidéotron», 3 mai 2002
- xii SCFP, «Retour sur le conflit du câble: Le Code canadien du travail doit être modifié», 28 août 2003
- xiii SCFP, «Vidéotron, Bientôt la signature d'une nouvelle convention collective», 29 mars 2003. Disponible au <http://scfp.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?id=146&langue=fr&menu=42>
- xiv FTQ, «Le coup de force de Bombardier contre ses employés de cafétérias ne passera pas comme lettre à la poste », 5 septembre 2003. Disponible à <http://www.ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?langue=fr&id=381&recherche=1>
- xv FTQ, «Fin d'une grève de trois mois et demi aux cafétérias de Bombardier Aéronautique à Montréal», 27 novembre 2003, <http://www.ftq.qc.ca/modules/nouvelles/nouvelle.php?langue=fr&id=1237&recherche=1>
- xvi Mot d'ouverture de Claudette Carbonneau au conseil fédéral de juin 2007 à Montréal. Disponible au http://www.csn.qc.ca/Connaitre/ExecutifCSN/allocution_13-06-2007.html
- xvii Pierre Dubuc, Vincent Larouche, «Le festin de la sous-traitance: Trois ogres, Compass, Sodexo et Aramark, s'invitent à table», l'Aut-journal, 6 janvier 2004
- xviii SCFP, «Une victoire pour les travailleurs de l'établissement de soins de longue durée de l'Hôpital Montfort à l'emploi de Compass», 4 décembre 2006 et SCFP, «Le Centre de soins de longue durée Montfort abandonne un contrat avec Compass - le SCFP travaille pour protéger les conditions de travail gagnées en arbitrage », 6 décembre 2006
- xix Pierre Dubuc, Vincent Larouche, «Le festin de la sous-traitance: Trois ogres, Compass, Sodexo et Aramark, s'invitent à table», l'Aut-journal, 6 janvier 2004
- xx Palmarès mondial des entreprises sur le site du magazine Fortune. Disponible au : <http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2008/snapshots/11025.html>
- xxi Confédération française démocratique du travail (CFDT), «Eurest secouée par un scandale aux dimensions internationales», 21 octobre 2005
- xxii Enquête du journal «The nation» résumée et traduite par la CFDT, «Eurest Support Services à nouveau impliqué dans un scandale aux Etats Unis», 10 mai 2006
- xxiii CFDT «Compass : l'échec des directeurs récompensé !», 12 janvier 2006
- xxiv CFDT, «Au Royaume Uni, les médecins de la NHS sont furieux après Compass/Médiré!», 28 mai 2006
- xxv Lettre de Jean-René Jeffrey, professeur de philosophie au Cégep de Maisonneuve, adressé au directeur des Services aux étudiants dans le cadre du renouvellement du contrat de Chartwells en février 2002 (disponible à la SOGÉÉCOM)
- xxvi Ariane Krol, «Abolir la malbouffe: un casse-tête pour les entreprises», La presse, 3 décembre 2005,
- xxvii Catherine Dubé, «Génération Glucose? La proportion de jeunes obèses a explosé en 15 ans. Les ventes de friandises

- aussi.» , Sélection Reader's Digest
- xxviii Ibid
- xxix Document de Éric Quann, professeur d'éducation physique au Cégep de Maisonneuve, adressé à la direction générale dans le cadre d'une campagne de valorisation d'habitude de vie saine, décembre 2005 (disponible à la SOGÉÉCOM)
- xxx Lettre de Jean-René Jeffrey, professeur de philosophie au Cégep de Maisonneuve, adressé au directeur des Services aux étudiants dans le cadre du renouvellement du contrat de Chartwells en février 2002 (disponible à la SOGÉÉCOM)
- xxxi Ariane Krol, «Menus «dégueu»», La Presse, 30 novembre 2005
- xxxii Lettre de Jean-René Jeffrey, professeur de philosophie au Cégep de Maisonneuve, adressé au directeur des Services aux étudiants dans le cadre du renouvellement du contrat de Chartwells en février 2002 (disponible à la SOGÉÉCOM)
- xxxiii Ariane Krol, «Une cafétéria qui refait ses classes», La presse, 3 décembre 2003
- xxxiv Catherine Dubé, «Génération Glucose? La proportion de jeunes obèses a explosé en 15 ans. Les ventes de friandises aussi.» , Sélection Reader's Digest
- xxxv Lettre de Jean-René Jeffrey, professeur de philosophie au Cégep de Maisonneuve, adressé au directeur des Services aux étudiants dans le cadre du renouvellement du contrat de Chartwells en février 2002 (disponible à la SOGÉÉCOM)
- xxxvi Ibid
- xxxvii Ariane Krol, «Bataille de bouffe», La presse, 2 décembre 2005
- xxxviii Lettre de Jean-René Jeffrey, professeur de philosophie au Cégep de Maisonneuve, adressé au directeur des Services aux étudiants dans le cadre du renouvellement du contrat de Chartwells en février 2002 (disponible à la SOGÉÉCOM)