

MANUEL DE GRÈVE DE L'AFPC

Manuel de grève de l'AFPC
Comment planifier et mener
une grève efficace



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
<i>Comment planifier et mener une grève efficace</i>	
Travail et grèves	6
<i>L'importance de notre travail</i>	
Démocratie en action	7
Mythe vs fait	7
Le droit de grève	8
L'AFPC et les grèves	9
Choisir une mesure de grève en fonction de l'objectif à atteindre	11
Négocier en période d'incertitude économique	14



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Produit par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)

Juillet 2010

233, rue Gilmour

Ottawa (Ontario) K2P 0P1

www.psac-afpc.com

ISBN : 978-1-896285-23-6

TABLE DES MATIÈRES

Le processus de négociation collective	14
Se préparer à la grève	16
Comment obtenir le soutien des membres	18
Désignation de services essentiels	19
Mobilisation des membres	19
<i>Obtenir des appuis dès le premier jour</i>	
Mobilisation	21
<i>Une action à la fois</i>	
Pourquoi l'action concertée?	21
La planification des moyens d'action	22
L'organisation de grèves à l'AFPC	27
Organiser des lignes de piquetage	28
Respecter les lignes de piquetage	29
Politique de l'AFPC sur les lignes de piquetage	31
Fonds de grève	31
Fonds pour alléger les difficultés	32
Rôles et responsabilités	32



Convaincre pour réussir	38
Inciter les membres à s'investir dans la grève	39
Établir des comités	41
Communiquer rapidement et efficacement	42
Parler avec nos membres et les écouter	43
Obtenir l'appui des alliés	45
Parler aux médias	45
Contrer les tactiques de l'employeur	48
Diffuser de fausses informations	49
<i>Une tactique de l'employeur</i>	
Rapports avec la police	50
Protocoles de retour au travail	52
Résumé	53

MANUEL DE GRÈVE DE L'AFPC

Comment planifier et mener une grève efficace

Sans travail, rien ne prospère.

– Sophocle

Équité, dignité et respect. Tous les travailleurs et toutes les travailleuses y ont droit. Ceux et celles qui sont syndiqués disposent d'un outil puissant pour les défendre et les revendiquer : le droit de faire la grève.

Le présent manuel s'adresse à vous. Il vous aidera à comprendre le pourquoi et le comment d'une grève et à découvrir ce qu'on attend de vous durant une grève.

Pendant une grève, vous côtoierez des personnes qui ont déjà été en grève et d'autres qui ne l'ont jamais été. Mais vous partagez tous le même objectif : améliorer vos conditions de travail. Pour ce faire, vous mettrez en commun votre créativité, vos compétences et votre combativité pour obtenir de meilleurs salaires, la sécurité d'emploi, l'équité en milieu de travail et le respect.

Toute la population profite des avantages qui découlent d'une grève. Les travailleuses et travailleurs ont défendu leurs droits, amélioré leurs conditions de travail et obtenu de meilleurs salaires. Les autres employeurs sont,

généralement, plus enclins à négocier activement lorsqu'ils voient que leurs employés feront la grève si nécessaire. Et les gains économiques obtenus à la suite d'une grève créent une pression à la hausse sur l'ensemble des salaires, au profit de l'économie et des collectivités locales.



En s'unissant pour défendre leurs droits, les travailleuses et les travailleurs luttent pour la démocratie et la justice sociale et économique.

Ce guide présente ici la somme des connaissances et des expériences acquises par l'AFPC en plus de 40 ans de lutte pour les droits des travailleuses et travailleurs. Vous y trouverez aussi des anecdotes et des souvenirs de militantes et militants syndicaux de longue date ainsi que de membres du personnel de l'AFPC.

Faites circuler ce manuel dans votre entourage. Lorsque nous défendons les droits des travailleuses et travailleurs, tout le monde en profite.

Travail et grèves

L'importance de notre travail

Notre travail est important. Il est important pour nous et pour nos familles. Nous l'échangeons contre un salaire pour payer les factures, l'épicerie ou l'éducation de nos enfants.



Notre travail est très important pour notre employeur. Cesser de travailler est l'outil de négociation le plus puissant que nous ayons.

Je venais d'arriver à la fonction publique fédérale quand nous sommes allés en grève, en 1980. J'étais jeune et je n'avais pas beaucoup d'obligations financières. J'étais prêt, parce que je savais qu'une grève allait profiter à tout le monde, et non pas seulement à quelques-uns. J'ai appris tellement de choses au cours de cette période et j'ai noué des amitiés qui durent encore.

Démocratie en action

Il circule beaucoup d'idées fausses à propos des grèves. Les médias ne reflètent pas souvent les expériences des travailleuses et travailleurs sur la ligne de piquetage. Voici quelques mythes au sujet des grèves :

Mythe : Les grèves sont violentes et ne sont pas dans l'intérêt public.

Fait : La majorité des lignes de piquetage sont non violentes. Cette fausse représentation existe parce que les médias se concentrent sur les rares altercations qui se produisent sur la ligne de piquetage.

Mythe : La grève, c'est illégal.

Fait : Faux. Les membres des syndicats ont le droit de faire la grève lorsque les négociations contractuelles échouent. Ils doivent d'abord avoir voté pour la grève.

Mythe : Il n'y a rien à gagner à faire la grève. Les grévistes ne récupèrent jamais les revenus qu'ils ont perdus durant cette période.

Fait : Au contraire, ils gagnent d'abord la dignité et le respect de leur employeur parce qu'ils ont voté en faveur de la grève. Ensuite, les améliorations apportées à la convention collective se traduisent souvent par des gains pécuniaires et non pécuniaires. Dans bien des cas, les gains salariaux obtenus pendant la durée de vie de la convention collective surpassent toutes les pertes subies au cours d'une grève.

Mythe : Une grève a peu d'effet sur l'employeur.

Fait : La menace d'une grève forcera souvent les employeurs à négocier sérieusement. Ils ne peuvent rien accomplir si la majorité de leur effectif s'abstient de travailler.

Mythe : Les travailleuses et travailleurs syndiqués font trop souvent la grève.

Fait : À l'AFPC, moins de 5 % des négociations contractuelles se soldent par une grève. Déclencher la grève est une décision difficile pour nos membres et nous en sommes tout à fait conscients. Notre objectif premier est toujours le même : obtenir une convention collective par des négociations efficaces; ce n'est jamais de faire la grève.

Mythe : Les « patrons du syndicat » déclenchent les grèves.

Fait : Il n'y a pas de « patrons du syndicat ». Les membres gèrent démocratiquement leurs syndicats, élisent leurs dirigeantes et dirigeants et votent pour la grève quand c'est nécessaire. Si les membres votent pour la grève, la présidente nationale ou le président national de l'AFPC autorise la mesure de grève. Le mandat vient des membres, pas de la direction.

Personne ne prend les grèves à la légère, ni les dirigeants du syndicat, ni les membres élus pour représenter l'unité de négociation, ni les travailleuses et travailleurs. Comprendre le processus de grève nous aide à travailler ensemble pour trouver une solution fructueuse.

Le droit de grève

Dans toutes les grandes démocraties du monde, les travailleuses et travailleurs ont dû se battre pour obtenir le droit de grève. À l'ère industrielle, les normes de travail étaient inexistantes. Les travailleuses et travailleurs étaient exploités : longues journées de travail sans droit aux heures

supplémentaires, conditions de travail malsaines, dangers, salaires dérisoires, semaines de sept jours.

Les efforts des travailleuses et travailleurs ont ainsi enrichi les propriétaires et les gens d'affaires. La pauvreté et le désespoir étaient la réalité de la plupart des travailleuses et travailleurs. Ils ont choisi de s'unir et de se défendre contre l'injustice économique et sociale.

Ils ont été nombreux à lutter jusqu'à la mort pour faire reconnaître leurs droits en milieu de travail. Au fil des générations, des lois ont été promulguées qui ont octroyé aux travailleuses et travailleurs le droit de négocier collectivement et le droit de déclencher une grève légale lorsque les négociations échouent.

L'AFPC et les grèves

- À l'AFPC, nous menons des grèves efficaces pour améliorer les salaires, les avantages et les conditions de travail de nos membres. Cela fait partie de notre histoire.

Voici quelques-unes des leçons que nous avons apprises au fil des ans.

- Pour atteindre nos buts, il faut utiliser divers moyens de pression.
- Il faut augmenter la pression graduellement. On ne fait pas les meilleurs coups au début, surtout si on ne peut pas les répéter.
- Il faut miser sur l'effet de surprise.
- Il faut planifier, planifier et planifier encore. On doit aussi penser à des solutions de rechange.

- Il faut diversifier les cibles et alterner des actions de contre-publicité et des attaques directes sur les services ou la production. Il faut mettre l'employeur sur la défensive, ne pas lui laisser le temps de réagir.
- Il faut élaborer des plans pour les travailleuses et travailleurs « essentiels ». Ils n'ont peut-être pas le droit de piqueter, mais rien ne les empêche de participer autrement à la grève.
- Il faut organiser, de temps en temps, de grandes soirées de solidarité et y convier nos membres, d'autres syndicats et nos alliés communautaires. Ces événements ont un effet bénéfique sur le moral des grévistes.
- Il faut communiquer régulièrement avec les membres, c'est la seule façon d'avoir une longueur d'avance sur l'employeur.
- Il faut encourager tous les conseils et comités régionaux de l'AFPC à soutenir activement les grévistes.
- Il faut constamment rappeler aux membres et à la population la validité, le bien-fondé et le caractère raisonnable de nos revendications et de nos moyens de pression.

Pendant la grève générale des unités du Conseil du Trésor, en 1991, le Comité régional des femmes d'Ottawa a occupé le bureau de la ministre responsable de la Condition féminine pour attirer l'attention sur la question de l'équité salariale.

Choisir une mesure de grève en fonction de l'objectif à atteindre

Une grève, c'est une activité concertée entreprise par des travailleuses et des travailleurs afin d'amener l'employeur à modifier sa position. On a recours à ce moyen de pression lorsque les négociations échouent ou stagnent afin d'inciter l'employeur à reprendre les pourparlers.

Il y a différents types de grèves. Certains ont plus d'impact que d'autres. Aussi faut-il choisir celui qui répond le mieux aux buts recherchés.

Grève du zèle : Moyen de contestation mis en œuvre par des employés, qui consiste à appliquer à la lettre les consignes régissant leurs activités, causant ainsi un ralentissement du travail.

Grève d'occupation : Forme de grève au cours de laquelle les travailleurs et travailleuses cessent toute activité, mais demeurent à leur poste respectif, même en dehors des heures de travail. (Synonymes : grève des bras croisés, grève sur le tas)

Grève de sympathie : Moyen de pression utilisé par des travailleuses et travailleurs qui ne sont pas directement touchés par le conflit de travail pour manifester leur solidarité. (Synonyme : grève de solidarité)

Journée d'étude : Grève de courte durée en vue de montrer à l'employeur quelles seraient les conséquences d'une grève prolongée.

Grève secondaire : Grève déclenchée contre un employeur qui n'est pas directement mêlé à un conflit afin de le forcer à exercer une influence sur un autre employeur.

Grève de surenchère : Tactique consistant à déclencher successivement des grèves – parfois des grèves-surprises – contre différents employeurs d’une même industrie ou membres d’une même association.

Grève générale : Arrêt de travail de tous les membres de l’AFPC qui font partie d’une unité de négociation. (Les dispositions sur les indemnités en cas de grève générale s’appliquent.)

Grève tournante : Grève organisée de manière à ce qu’une partie seulement des employés arrêtent de travailler à un moment donné, et ce, à tour de rôle. (Exemple : lundi : grève des membres de l’Ontario; mardi : grève des membres du Québec; etc. Les dispositions sur les indemnités en cas de grève générale s’appliquent.)

Grève-bouchon : Arrêt de travail d’un nombre restreint de membres d’une unité de négociation dans un certain nombre d’endroits. À l’AFPC, cela correspond à 10 % des membres de l’unité de négociation. La grève-bouchon est régie par le Comité exécutif de l’Alliance. (Les dispositions sur les indemnités en cas de grève-bouchon s’appliquent.)

Grève de masse : Grève qui vise à paralyser entièrement une entreprise, une organisation ou un secteur de l’industrie.

« Briseur ou briseuse de grève » : Expression qui désigne les travailleuses et travailleurs qui refusent d’obtempérer à l’ordre de grève, notamment en traversant une ligne de piquetage. Ces personnes, qu’on appelle aussi **« jaunes »**, **« scabs »** et **« travailleuses et travailleurs de remplacement »**, affaiblissent la position des grévistes.

Lock-out : Refus de l’employeur de fournir du travail à un groupe ou à l’ensemble de ses salariés en réponse à un conflit de travail et en vue de les contraindre à accepter certaines conditions de travail.



Au moment de la grève nationale de 2004, nous avons réussi un tour de force monumental lors d’une réunion du Conseil national mixte : 250 membres de la Table 2 sont entrés au Centre des congrès d’Ottawa sans se faire voir par les policiers. À l’arrivée de Reg Alcock, le président du Conseil du Trésor de l’époque, les 250 membres sont entrés dans la salle de conférence où se tenait la rencontre. Donald Bédard, président de la section locale 70020, s’est rendu au podium et s’est adressé aux membres de la partie patronale et syndicale ainsi qu’aux grévistes. Tous les membres de la partie syndicale se sont levés pour l’applaudir.

Négocier en période d'incertitude économique

L'écart entre les riches et le reste de la population s'accroît. L'instabilité économique générale suscite des craintes, qui peuvent nous inciter à accepter ce qui est offert. Les employeurs chercheront toujours à réduire le coût de notre travail, que la situation économique soit bonne ou mauvaise. Par conséquent, nous devons agir si nous voulons bâtir une société juste et équitable, et veiller à ce que les travailleuses et les travailleurs puissent payer leurs factures et nourrir leur famille. En défendant nos droits et en exigeant d'être rémunérés à notre juste valeur, nous aidons les travailleuses et travailleurs de partout.

Le processus de négociation collective

Les grèves ne sont pas des phénomènes spontanés. Elles surviennent uniquement lorsque les négociations collectives achoppent.

Ainsi, avant de déclencher une grève, il faut passer à travers les étapes suivantes du processus de négociation collective.

1. Avant que la convention collective en vigueur n'expire, le syndicat se prépare à négocier la prochaine convention en dressant la liste des objectifs et des revendications qu'il a dû abandonner au cours de la dernière ronde de négociations.

2. Les membres participent au processus de négociation par l'entremise de leur section locale ou de leur Élément, ou dans le cadre des assemblées organisées par leur conseil de région. Les participantes et participants aux conférences de l'AFPC sur l'équité aident également à établir les priorités de négociation du syndicat.
3. Les travailleuses et travailleurs élisent les membres de leur équipe de négociation, qui travailleront en étroite collaboration avec la négociatrice ou le négociateur de l'AFPC et les autres employés du syndicat.
4. L'équipe de négociation prépare un cahier de revendications énonçant clairement les revendications prioritaires et le transmet à l'employeur.
5. L'équipe de négociation et l'employeur fixent les dates des séances de négociation.
6. L'équipe établit une stratégie de négociation.
7. Les négociations commencent. L'équipe de négociation informe les membres tout au long du processus.
8. Si les négociations atteignent une impasse, le syndicat tient un vote de grève. Cela se produit seulement lorsque les deux parties se sont retranchées sur leur position et que les négociations sont rompues. Un vote de grève fort est un atout de plus à la table de négociation.
9. Si l'impasse persiste, l'équipe de négociation peut recommander la mesure de grève à la présidence nationale de l'AFPC, qui prendra la décision finale.

Se préparer à la grève

Voici quelques conseils pour vous préparer à une grève.

Soyez au courant de la situation et des enjeux.

- Surveillez les avis sur les tableaux d'affichage dans votre lieu de travail.
- Visitez le site Web national et les sites régionaux de l'AFPC (www.psa-afpc.com).
- Abonnez-vous aux listes d'avis par courriel.
- Lisez les bulletins diffusés par votre équipe de négociation et suivez l'évolution des négociations.
- Participez aux activités de mobilisation et aidez à communiquer l'information dans votre lieu de travail.

Soutenez votre équipe de négociation : votez pour la grève. Avec un mandat de grève fort, l'équipe de négociation a plus de poids à la table de négociation.

- Voter « oui » ne veut pas dire qu'il y aura une grève.
- Voter « oui », c'est indiquer que vous acceptez de faire la grève si l'équité et la justice sont en jeu.
- Voter « oui » est un acte de participation démocratique.
- Voter « oui » démontre que vous appuyez les principes syndicaux.

Organisez vos finances et mettez vos réseaux de soutien en place.

- Mettez de l'argent de côté pour couvrir les dépenses en cas de grève.
- Prenez des dispositions pour la garde des enfants. Vous pourriez, par exemple, vous entendre avec d'autres collègues pour assurer la garde à tour de rôle.
- Prenez des ententes de paiement avec les banques et les institutions financières si une grève est imminente. Elles seront nombreuses à vous accommoder dans cette situation. Contactez votre section locale. On pourra vous fournir des lettres types ou vous donner des conseils sur la façon de présenter votre cas à la banque.
- Vous craignez que la grève vous occasionne de graves difficultés financières? Parlez à votre chef de grève concernant le fonds de l'AFPC pour alléger les difficultés.
- Parlez à votre famille et à vos amis. Convincez-les de soutenir les objectifs et les efforts de grève du syndicat.
- Développez des réseaux de soutien avec vos collègues.

Les grèves peuvent être source de stress. Cependant, si vous acceptez vos craintes, vous pouvez compter sur la force collective pour en venir à bout. Acceptez de vivre ces nouvelles expériences, qui sont riches d'enseignements, et de participer activement au changement social.

Comment obtenir le soutien des membres

L'union fait la force. Nous pouvons déplacer des montagnes lorsque nous unissons nos forces et que nous profitons de la vie. Divisés, nous sommes des victimes. Demeurons unis. [Traduction]

– Bill Bailey



Un syndicat dont les membres sont actifs est un syndicat qui gagne des grèves. L'employeur a des coffres bien garnis. Nous, nous pouvons compter sur nos membres, un solide fonds de grève, le soutien d'autres syndicats et des stratégies de mobilisation qui témoignent de la force collective des travailleuses et travailleurs.

La mobilisation des membres commence dès que s'enclenche le processus de négociation. Tout comme nous organisons les sections locales pour qu'elles soient efficaces, nous organisons les grèves pour qu'elles soient fructueuses. Les grandes stratégies et un solide soutien financier ne gagnent pas les grèves. Ce sont les membres qui gagnent les grèves.

Désignation de services essentiels

Aux termes de la loi, certains postes peuvent être désignés « essentiels » advenant une grève. Les travailleuses et travailleurs qui occupent un de ces postes doivent continuer à travailler, parce qu'ils fournissent des « services essentiels » à la sécurité publique.

En guise de témoignage de solidarité, ces travailleuses et travailleurs devraient rejoindre leurs consœurs et confrères sur les lignes de piquetage en dehors de leurs heures de travail et siéger à des comités. Ils pourraient aussi choisir de verser une portion de leur salaire, 25 % par exemple, dans le Fonds pour alléger les difficultés. Ce faisant, ils contribueraient au succès de la grève et travailleraient dans l'intérêt de tous.

Mobilisation des membres – obtenir des appuis dès le premier jour

Nous n'attendons pas qu'une grève soit déclenchée pour mobiliser les membres. L'équipe de négociation sentira de quel côté le vent souffle. Si une confrontation s'annonce, l'AFPC commence à préparer la grève plusieurs mois avant son déclenchement.

Lorsque le syndicat est en position de force pour faire la grève, l'employeur le sait et il est motivé à négocier raisonnablement pour éviter un arrêt de travail.

Voici quelques conseils pour mobiliser les membres en vue d'une grève.

- Assurez-vous que vos revendications prioritaires sont bien connues.
- Confiez des postes de coordination aux membres qui ont déjà vécu une grève.
- Diffusez largement l'information sur la grève : bulletins (imprimés et électroniques), courriels, affichage sur le Web et appels téléphoniques.
- Offrez des cours de préparation à la grève au plus grand nombre de membres possible dans le plus d'endroits possible.
- Expliquez aux membres les règlements concernant les grèves. Assurez-vous qu'ils connaissent leurs avantages et leurs obligations advenant une grève.
- Contactez chaque membre personnellement, particulièrement si la grève est imminente.
- Faites participer de nouvelles militantes et de nouveaux militants au processus de planification. Assurez-vous que ces personnes militent dans leur section locale et qu'elles soient bien informées des enjeux prioritaires.
- Organisez des actions de mobilisation qui plaisent et qui sont accessibles dès le début du processus. Vous obtiendrez ainsi la participation des membres et les encouragerez à démontrer leur soutien. À mesure que les moyens d'action s'intensifient, les membres commenceront à s'approprier le processus de négociation.
- Réagissez immédiatement aux rumeurs et aux questions.

- Organisez des événements de solidarité qui incluent la famille, les amis, les autres syndicats et les partenaires de la collectivité.

Mobilisation – Une action à la fois

L'action collective, ou action concertée, est le côté amusant et créatif de la mobilisation. Les moyens d'action concertée peuvent revêtir une multitude de formes : port de vêtements rouges, appels téléphoniques en masse, manifestation devant les bureaux de circonscription.

Les moyens d'action concertée misent sur la communication interpersonnelle. Ils donnent aux membres la chance d'agir en fonction d'une situation donnée.

Pourquoi l'action concertée?

1. Elle permet aux membres de participer directement et collectivement à une activité, ce qui a pour effet de renforcer leurs sentiments de solidarité et de camaraderie.
2. Elle transmet à l'employeur et aux politiciens un message concret, à savoir que les travailleuses et travailleurs sont unis et que la question leur tient à cœur.
3. Elle entraîne souvent une couverture médiatique qui permet au syndicat d'expliquer sa position au public et qui contribue à accroître le soutien de la collectivité.
4. Elle fait une vive impression sur l'employeur et peut entraîner des changements positifs en milieu de travail.

La planification des moyens d'action

Les moyens d'action concertée doivent être organisés de façon à intensifier graduellement la pression sur l'employeur. Plus le litige se prolonge, plus il faut augmenter la pression. Dans la plupart des cas, vous commencerez par des moyens d'action peu perturbateurs et vous les intensifierez s'il n'y a aucune réaction positive de la part de l'employeur.

Lorsque vous cherchez à intensifier une campagne, pensez en fonction de « niveaux de moyens d'action ». Chaque fois que le syndicat intensifie ses moyens d'action, il relève les enjeux d'un cran. Pour motiver les membres à agir, le syndicat les met à contribution dans la planification, l'organisation et l'exécution des moyens d'action.

L'accessibilité : la clé du succès

Les moyens d'action ne conviennent pas tous à toutes les circonstances. Vérifiez auprès des gens ce qu'ils sont prêts à faire. Ne les bousculez pas, allez à leur rythme.

- Informez personnellement les gens du pourquoi, comment, quand et où de l'action concertée.
- Assurez-vous que les moyens d'action que vous prenez sont à la portée de personnes ayant un handicap et qu'ils sont respectueux de la diversité culturelle des membres.

- Fournissez des services de traduction et de garde d'enfants, s'il y a lieu.
- Si vous offrez à manger, informez-vous des restrictions alimentaires et des allergies.
- Demandez aux gens d'éviter les produits parfumés ou très odorants.

Voici quelques idées d'actions qui ont porté fruits dans des milieux de travail et des communautés. Vous verrez, certaines d'entre elles sont plus perturbatrices que d'autres. Elles vous donnent toutefois un bon aperçu de la multitude et de la diversité des moyens à la disposition des membres.

1. **Vêtements de même couleur** – Incitez les membres à porter des vêtements de la même couleur, du rouge le jeudi par exemple, jusqu'à ce que le conflit soit réglé.
2. **Distribuez ballons et drapeaux** – À l'arrivée, le matin, remettez à chacune et chacun un ballon gonflé à l'hélium (attention aux allergies au latex) ou un petit drapeau. Demandez-leur de le mettre bien en évidence dans leur bureau ou le coin-repas. Pour provoquer un certain effet, demandez-leur de crever le ballon ou de brandir leur drapeau tous ensemble à un moment précis.
3. **Arrivée en masse au travail** – Les gens se rassemblent à l'extérieur et entrent tous ensemble au travail au début de leur quart de travail d'inspiration ou de leur journée. Vous voudrez peut-être servir des rafraîchissements et chanter des chansons syndicales en attendant que tous les gens se soient rassemblés.

4. **Stylos de même couleur** – Les personnes qui ont à rédiger des rapports utilisent un stylo vert une semaine, un rouge la suivante, etc. C'est une très bonne manière de faire participer les membres hésitants et d'attirer l'attention de l'employeur.



5. **Actions synchronisées** – À un moment précis de la journée, tous les membres présents au travail font le même geste, par exemple frapper leur crayon contre leur bureau, chanter un chant de solidarité, taper des mains ou agiter les mains en l'air.
6. **Collecte pour l'employeur** – Demandez aux membres de rassembler et de retourner toutes les babioles, comme les tasses, porte-clés, t-shirts, données par l'employeur.

7. **Journées thématiques** – Donnez un thème à la journée, comme « L'employeur nous rend malades ». Invitez les membres à se déguiser et à participer à des activités organisées sur l'heure du midi. Par exemple, vous pourriez organiser un concours de « l'employeur le plus chiche » et voter pour celui qui paye le moins bien.
8. **Midi-solidarité** – Invitez d'autres organismes et faites de l'activité un rassemblement ou une activité éducative. Organisez des ateliers de création de chansons ou de fabrication de pancartes. Distribuez des craies de trottoir pour que les gens écrivent des messages à l'intention de l'employeur.
9. **Funérailles fictives** – Rassemblez les membres à la tombée du jour, chandelles en main, devant le bureau d'un député, un immeuble fédéral ou autre lieu de travail. Un tel spectacle produit des images saisissantes pour le bulletin de nouvelles de fin de soirée. Apportez chez l'employeur un cercueil portant la mention « Ci-gisent les emplois de la fonction publique fédérale » ou tout autre message approprié.
10. **Défilé d'enfants** – Rassemblez les enfants et les petits-enfants de vos membres. Remettez-leur des chapeaux, des ballons et de petites pancartes (coupez vos pancartes habituelles en deux). Ce moyen d'action attire l'attention des médias et alimente la solidarité au sein des familles et de la collectivité.

Autres idées

- Distribuez des prospectus ou des bulletins d'information sur les lieux de travail.
- Rencontrez personnellement les membres pour prendre le pouls et les informer des moyens d'action.



- Aménagez une table d'information dans le hall d'entrée au travail.
- Installez des affiches, portez des macarons ou utilisez d'autres objets de mobilisation dans les lieux de travail.
- Envoyez des cartes postales à l'employeur.
- Dressez des lignes de piquetage devant le bureau de la direction ou le bureau du député.
- Participez en masse aux réunions et aux manifestations organisées par l'employeur.

Si les négociations s'enlisent, il faut passer à des moyens d'action qui dérangent plus. Selon la loi et les tribunaux des relations de travail, tout ralentissement de travail constitue une grève. Aussi faut-il agir en conséquence – stratégiquement.

Pour d'autres conseils sur la façon de mobiliser les membres et d'obtenir leur appui ainsi que celui de la population, consultez le *Guide pratique de la mobilisation à l'action* conçu par l'AFPC.

Pour en obtenir un exemplaire, rendez-vous au www.pfac-afpc.com ou composez le 613-560-4200.

L'organisation de grèves à l'AFPC

Les membres, les dirigeantes et dirigeants et le personnel de l'AFPC ont tous des rôles importants à jouer dans la préparation des grèves et pendant les arrêts de travail. On informe les membres tout au long du processus de négociation et on les invite à donner leur appui à leur équipe de négociants lors des votes de grève. Les dirigeantes et dirigeants et le personnel du syndicat coordonnent tous les détails logistiques d'une grève et transmettent aux membres des consignes en matière de sécurité ainsi qu'une liste de ce qui est permis sur les lignes de piquetage et de ce qui ne l'est pas.

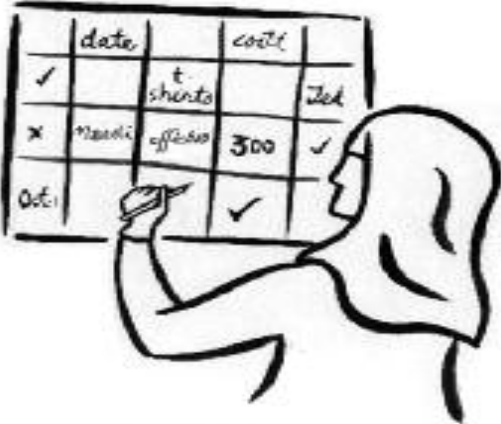


Nous travaillons fort pour remonter le moral des membres qui se trouvent dans cette position difficile. Nous appelons à la solidarité d'autres unités de négociation de l'AFPC, de la collectivité et du mouvement syndical, et tentons de gagner leur appui.

Pour bâtir une société plus forte, il faut défendre les droits des travailleuses et travailleurs. Et cela exige aussi, parfois, qu'il y ait des grèves. En étant solidaire des grévistes, l'AFPC aide à renforcer le pouvoir des travailleuses et travailleurs et contribue à la croissance de nos collectivités.

Organiser des lignes de piquetage

Pendant une grève, tous les membres doivent piqueter. Les chefs de piquetage sont responsables des lignes de piquetage, établissent les horaires et veillent à ce que tout se déroule bien. Pour être efficaces, il faut :



- Piqueter plus intensément aux moments pendant lesquels cela causera le plus de tort à l'employeur.
- Déplacer les membres d'une ligne de piquetage; changer les horaires de piquetage.
- Utiliser des tactiques créatives sur la ligne de piquetage pour capter l'intérêt des membres et du public.
- Inviter d'autres grévistes à piqueter avec nous; participer à leurs lignes de piquetage.
- S'assurer que tout le monde respecte les principes de non-violence ainsi que les politiques et les pratiques de l'AFPC.

- Trouver des façons d'inclure les membres qui ont des besoins en matière d'accessibilité.
- Former des « équipes volantes », composées de militantes et militants chevronnés, qui ont pour tâches :
 - ❑ de suppléer aux absences sur les lignes de piquetage;
 - ❑ de renforcer les lignes de piquetage;
 - ❑ d'accroître le nombre de piqueteurs dans les situations d'urgence;
 - ❑ de participer à des manifestations de solidarité ou de masse à divers points stratégiques;
 - ❑ de remonter le moral des grévistes.

Il faut demeurer motivés. Il faut mettre l'accent sur l'aspect démocratique de la grève, varier nos activités pour éviter que les membres se désintéressent et inviter celles et ceux qui demeurent à l'écart à se joindre à nous.

Respecter les lignes de piquetage

Lorsque nous arrêtons de travailler, nous nuisons à la situation économique de l'employeur. Nous bloquons l'accès des membres dissidents et des briseurs de grève aux lieux de travail. Nous ralentissons ou faisons cesser l'approvisionnement destiné aux employeurs. De plus, la population est privée des biens et services auxquels elle a droit. Cela met de la pression sur les employeurs pour qu'ils écoutent les revendications des travailleuses et travailleurs à la table de négociation.

Le respect des lignes de piquetage est un principe syndical. Il se peut qu'au début, certains membres n'acceptent pas de faire la grève, et ce, pour diverses raisons. Peut-être ne souscrivent-ils pas au principe syndical selon lequel il ne faut pas franchir une ligne de piquetage. Ou peut-être ne sont-ils pas d'accord avec la position du syndicat. Ou encore, ils peuvent craindre les représailles et les difficultés financières.

Notre rôle est de faire comprendre aux membres l'importance de la grève et de leur parler des ressources offertes aux grévistes par le syndicat.

Il faut mesurer sans cesse l'efficacité du piquetage en se posant les questions suivantes :

- Empêchons-nous les briseurs de grève d'entrer?
- Le piquetage a-t-il un effet sur la production?
- Avons-nous forcé l'employeur à transférer ses activités ou à les sous-traiter?
- Avons-nous réussi à attirer l'attention des médias?
- Est-ce que la police intervient? Comment traite-t-elle les grévistes?
- Y a-t-il des indices que l'employeur est pressé que le travail reprenne?

Chaque membre de l'AFPC a le droit et le devoir de respecter une ligne de piquetage et de ne la franchir que s'il y a été autorisé par le syndicat concerné. Il incombe à l'AFPC de fournir les garanties contre les sanctions ou les représailles avant d'ordonner le retour au travail.

Politique de l'AFPC sur les lignes de piquetage

Les Statuts de l'AFPC énoncent les règles, les rôles et les responsabilités associés à la négociation collective et aux grèves. Le processus de grève commence lorsque les membres tiennent un vote de grève. À l'AFPC, la présidence nationale est responsable de tous les conflits de travail. Elle seule peut autoriser le déclenchement ou la fin d'une grève, en fonction des résultats du vote des membres.

La politique de l'AFPC régit le comportement et la conduite des membres, des représentantes et représentants élus et du personnel pendant toutes les activités organisées par le syndicat, y compris les grèves.



Fonds de grève

Les indemnités de grève sont importantes et tous les membres de l'AFPC qui participent à des mesures de grève y ont droit. Voilà pourquoi l'AFPC affecte à son Fonds de grève une portion de notre cotisation syndicale. Pour toucher cette indemnité, les membres doivent accomplir la tâche qui leur est assignée et en informer le chef de piquetage ou le chef de grève.

Fonds pour alléger les difficultés

Les arrêts de travail peuvent provoquer des difficultés financières. Le Fonds pour alléger les difficultés fournit de l'aide financière d'urgence aux membres de l'AFPC en grève ou en lock-out qui connaissent des difficultés financières.

L'AFPC demande aux membres qui livrent des « services essentiels » et qui doivent, par conséquent, se rapporter au travail de verser 25 % de leur chèque de paye au Fonds pour alléger les difficultés. Cela reflète le principe de base du syndicalisme selon lequel « ce qui fait du tort à une personne fait du tort à tous ». C'est aussi un témoignage incroyable de solidarité.

Le Fonds pour alléger les difficultés est administré à l'échelle régionale par des comités qui évaluent les demandes d'aide d'urgence et qui font des recommandations à la dirigeante ou au dirigeant concerné au sein du Comité exécutif de l'AFPC.

Rôles et responsabilités

Lorsque les membres de l'AFPC font la grève, un réseau de militantes et militants syndicaux et de membres de l'AFPC entre en action. Chaque personne joue un rôle précis, ce qui permet de mener la grève sans anicroche et de manière stratégique.

Les chefs de piquetage sont responsables des lignes de piquetage érigées dans un endroit précis. Ils sont donc le premier point de contact pour les grévistes, à qui ils doivent transmettre toute l'information qu'ils reçoivent du chef de grève, y compris les prospectus et les consignes. Les chefs de piquetage relèvent du chef de grève et ont déjà suivi le cours de préparation à la grève de l'AFPC. Une des principales responsabilités du

chef de piquetage est de tenir à jour un registre des membres de son équipe et de leur présence sur la ligne de piquetage (noms, heures d'arrivée et de départ et dates).

De concert avec le comité de piquetage, **les chefs de piquetage** planifient les activités de grève quotidiennes, qu'il s'agisse d'un événement-surprise ou d'un pique-nique de solidarité. Les chefs de piquetage ont un appareil-photo à portée de la main, au cas où il y aurait des incidents sur la ligne de piquetage. Ils s'assurent que les messages véhiculés sur les pancartes reflètent les principes syndicaux et qu'ils répondent aux questions du public et des médias locaux, et signalent tout comportement inapproprié et non conforme aux politiques et pratiques de l'AFPC.

Les chefs de grève sont nommés par le comité exécutif de chaque section locale de l'AFPC et sont responsables de coordonner les mesures de grève de la section locale. Leur tâche principale est de veiller à ce que la section locale prenne des mesures de grève efficaces. Les chefs de grève doivent avoir suivi le cours de préparation à la grève de l'AFPC et bien comprendre les règlements du syndicat qui portent sur la grève. Bien que les chefs de grève relèvent directement de la **coordonnatrice ou du coordonnateur sectoriel**, ils doivent absolument travailler de concert avec les dirigeantes et dirigeants de leur section locale lorsqu'il s'agit de créer des comités, par exemple. Les chefs de grève reçoivent toutes les communications provenant de la coordonnatrice ou du coordonnateur sectoriel. Ils tiennent compte de toutes les suggestions formulées par les chefs de piquetage concernant la planification ainsi que des répercussions juridiques.

Les chefs de grève coordonnent et mettent à l'exécution des stratégies de grève aussi simples que

possible. Ces stratégies maximisent la participation des membres et s'adaptent facilement aux nouvelles circonstances. Les chefs de grève recrutent des membres compétents et expérimentés en mesure d'assumer des responsabilités (chefs de piquetage, membre d'un comité, par exemple). Ils veillent aussi à ce que le comportement des grévistes soit irréprochable et conforme aux politiques et aux pratiques de l'AFPC. Le nombre de sections locales dans une région détermine le nombre de chefs de piquetage. Une grande section locale qui compte beaucoup de membres en grève devra peut-être recruter des sous-chefs de grève.

En 2003, pendant le temps des Fêtes, des membres ont eu droit à des chants de Noël « renouvelés » : les paroles avaient été remplacées par des messages sur la négociation. C'était une façon originale et amusante de transmettre aux membres le message que la grève était imminente.

La coordonnatrice ou le coordonnateur sectoriel constitue le lien entre la coordonnatrice ou le coordonnateur régional de la grève, les chefs de grève et les dirigeantes et dirigeants des sections locales. Une telle collaboration est nécessaire pour coordonner les mesures de grève dans une région donnée. La coordonnatrice ou le coordonnateur sectoriel siège au **Comité régional de coordination de la grève**, qui prépare le plan régional de grève et assure la communication et la coordination efficaces des activités de grève. Le Comité régional est présidé par la coordonnatrice ou le coordonnateur régional de la grève. La ou le VPER concerné y siège également.

Dans les régions touchées par une grève, des

représentantes ou des représentants travaillant dans les bureaux régionaux concernés assumeront le rôle de coordonnatrices ou coordonnateurs régionaux de la grève. Leurs tâches consistent, entre autres, à offrir les cours de préparation à la grève et à fournir les services d'appoint nécessaires. Les coordonnatrices ou coordonnateurs régionaux de la grève veillent aussi à ce que les coordonnatrices et les coordonnateurs sectoriels soient au courant de la stratégie et de l'orientation de la grève. Pour faciliter les communications d'urgence, ils mettront sur pied un réseau de communications efficace à l'échelle régionale.

La coordination nationale de la grève est assurée par le chef de la Direction des bureaux régionaux ou la personne responsable de la mobilisation en cas de grève. La coordonnatrice ou le coordonnateur national de la grève, qui relève du **Comité national de coordination de la grève**, est responsable de tout le réseau de communications à la permanence de l'AFPC et dans tous les bureaux régionaux. Cette personne est également responsable de toutes les communications connexes avec les bureaux nationaux des Éléments et le Conseil national d'administration. S'il y a un problème au sein du réseau de communications, la coordonnatrice ou le coordonnateur national de la grève doit le résoudre. Cette personne doit aussi s'assurer que la structure régionale de grève fonctionne efficacement.

Le **Comité national de coordination de la grève** coordonne toutes les ressources et les activités de l'AFPC afin de soutenir l'équipe de négociation et la grève. Le Comité élabore les stratégies nationales de mobilisation et d'appui à la grève et formule des recommandations à cet égard à l'intention de la présidence nationale, du Comité exécutif de l'Alliance

et du Conseil national d'administration. La taille du Comité varie selon divers facteurs, notamment la taille de l'unité ou des unités de négociation et le nombre d'Éléments concernés.

Dans le cas des petites unités de négociation ou des grèves de moins grande envergure, certains de ces rôles peuvent être regroupés.

Comme on le voit, la collaboration et la concertation sont essentielles à la réussite de la grève. À l'AFPC, le personnel et les membres travaillent fort pour défendre les droits des membres. Pour ce faire, ils s'assurent de mener des grèves qui auront des impacts positifs sur la vie des travailleuses et travailleurs de même que sur la société en général.



En 2003, pendant la grève à l'Agence du revenu du Canada, le personnel du bureau d'impôt de Surrey a lancé une « Piquetage Académie ». À chacune des entrées de l'immeuble, des équipes « d'académiciennes et d'académiciens » choisissaient des chansons parmi le répertoire de l'AFPC et répétaient leurs prestations. Le prix : un énorme panier rempli de chocolats. Les « auditions » ont créé beaucoup d'effervescence. Cette activité novatrice a vraiment remonté le moral des troupes et incité des grévistes à assumer, de façon informelle, des rôles de direction pendant la grève.

Convaincre pour réussir

Inciter les membres à s'investir dans la grève

Pour qu'une grève ou une ronde de négociations soit fructueuse, il faut informer les membres et les encourager à s'impliquer. La mobilisation n'est pas spontanée. Elle doit être préparée et organisée d'avance.

Amorcez les préparatifs pendant les négociations :

- Publiez régulièrement un bulletin sur les pourparlers.
- Mettez à jour les renseignements sur les membres; encouragez les membres de l'unité de négociation qui n'ont pas signé officiellement leur carte de membre de l'AFPC (appelés aussi « membres Rand ») à le faire.
- Pour obtenir l'appui des membres, organisez des réunions aux moments clés.
- Veillez à ce que tout le monde participe aux cours de préparation à la grève.
- Écoutez ce que les membres ont à dire; inspirez-vous de leurs commentaires pour adapter vos méthodes de communication avec les travailleuses et travailleurs.
- Pour montrer à l'employeur que les membres appuient sans réserve leur équipe de négociation, intensifiez graduellement les mesures de grève. Passez, par exemple, du port d'un macaron ou d'un t-shirt à l'organisation d'un piquet d'information à l'heure du dîner.
- Commencez les préparatifs de grève dès que vous pressentez qu'il pourrait y avoir un conflit de travail. Repérez les endroits pour le piquetage et la permanence de grève. Demandez les permis

nécessaires et établissez les listes de piquetage et d'appels téléphoniques.

- Établissez un protocole de grève avec l'employeur. Cela indique clairement que le syndicat prend la possibilité d'une grève au sérieux.

Pendant les négociations avec l'Agence Parcs Canada, des membres de la région de la capitale nationale sont montés à bord de « l'autobus de la solidarité ». Leur objectif : appuyer les travailleuses et travailleurs du canal qui étaient en grève en s'arrêtant à toutes les écluses pour y distribuer des feuillets d'information sur les enjeux de la grève.

Ce que vous devez faire pour réussir la grève

- Déterminez les tâches à attribuer aux sections locales et aux membres.
- Établissez l'horaire des quarts de piquetage.
- Gardez un registre des présences aux activités de grève.
- Rédigez et distribuez des bulletins. Mettez à jour les coordonnées des membres.
- Mettez à jour les babillards et les tableaux d'affichage en y plaçant les dernières nouvelles sur la grève.
- Compilez et distribuez les réponses aux questions des membres.
- Fournissez des feuillets d'information dans le cadre des activités.

- Faites un inventaire précis du matériel de grève et de mobilisation (affiches, pancartes, etc.).
- Préparez un rapport quotidien à l'intention des responsables de la grève, ou selon les besoins.
- Assurez-vous que les chefs de piquetage ont toute la documentation nécessaire.
- Informez la police à l'avance des activités prévues.
- Expliquez à tous les membres la conduite qu'ils doivent adopter sur la ligne de piquetage.
- Étudiez toute violation aux règles sur le piquetage.
- Afin de documenter tous les incidents qui pourraient se produire sur les lignes de piquetage, assurez-vous qu'une personne ait un appareil photo ou une caméra à chaque endroit.
- Prévoyez des installations sanitaires pour les grévistes.
- Versez des prestations de grève aux grévistes qui sont admissibles.
- Occupez-vous des demandes d'aide des grévistes qui sont en difficulté financière.
- Organisez des activités pour recueillir des dons (en espèces ou en nature) auprès des sections locales, des groupes communautaires, des églises, des organisations caritatives, des groupes politiques, des alliés en matière de justice sociale, etc.
- Aidez les membres qui ont besoin de conseils d'ordre financier (comment négocier la suspension des paiements [hypothèques, cartes de crédit, etc.] pendant la grève, par exemple).
- Répondez aux besoins des membres en matière d'accessibilité.

Les commis, surtout des femmes, ont descendu dans la rue en 1980. Elles revendiquaient de meilleurs salaires et plus de respect, tant de leur employeur que du syndicat. Elles ont réussi à obtenir une augmentation de 24,7 % sur deux ans et ont changé le visage de leur syndicat pour toujours, en étant de plus en plus nombreuses à se faire élire comme dirigeantes et en mettant les questions féminines à l'avant-plan des activités de l'AFPC.

Établir des comités

Il y a différentes façons de faire tout ce travail. L'une des démarches consiste à établir des comités au sein de la section locale ou du lieu de travail.

Voici certains exemples :

- Comité des communications
- Comité du piquetage
- Comité de secours/d'aide financière
- Comité de financement
- Comité des services essentiels
- Comité de l'accessibilité

La communication entre les comités et les chefs de grève est importante dans la coordination générale des activités.

Peu importe l'approche que nous choisissons et le nombre de comités que nous établissons, il faut attribuer des tâches précises aux personnes qui en

auront la responsabilité. Les membres ont besoin de formation pour bien s'acquitter de ces tâches. Cela devrait se faire longtemps avant la grève.

En 2004, un membre de l'AFPC habillé en M. Peanut a distribué des sacs d'arachides arborant, d'un côté, le slogan « La fonction publique n'est pas à vendre ». De l'autre côté, on pouvait lire le message suivant : « Avertissement : Peut contenir ou ne pas contenir des traces infimes d'amélioration des avantages sociaux. L'exposition continue déclenchera une réaction allergique ».



Communiquer rapidement et efficacement

La meilleure façon de mobiliser les membres autour de la grève et de les encourager à s'y impliquer? Communiquez avec eux rapidement et clairement. Avant de rédiger les bulletins et les prospectus, pensez aux personnes qui les liront et à leurs besoins.

Parler avec nos membres et les écouter

- **Énoncez clairement les revendications prioritaires et leur raison d'être.** On doit éviter le jargon et les phrases copiées textuellement d'une convention collective. Prenez le temps d'expliquer ce que veulent les travailleuses et travailleurs et pourquoi ils ont déclenché la grève.
- **Utilisez une large gamme de moyens de communication,** depuis les prospectus et les courriels jusqu'aux rencontres, en passant par des mises à jour dans Internet et des appels téléphoniques. Chacune de ces méthodes sert une fin particulière et favorise la communication avec tous les membres, quels que soient leurs besoins. Variez vos stratégies de communication de manière à ce que tous les membres soient informés des nouvelles importantes.
- **Mettez de l'avant les principes syndicaux et de justice sociale** en établissant un parallèle entre la grève et les grandes luttes pour les droits de la personne et le changement social.
- **Concentrez-vous sur les solutions.** Faites valoir que les propositions du syndicat vont résoudre les problèmes du lieu de travail et promouvoir les droits des travailleuses et travailleurs. Cela aidera les membres réticents à participer aux activités de grève.
- **Dissipez immédiatement les rumeurs.** Assurez-vous que les membres reçoivent de l'information exacte.
- **Conservez une longueur d'avance sur l'employeur.** Lorsqu'un se produit, diffusez l'information le plus rapidement possible (courriels,

bulletins, mises à jour). De nos jours, de nombreux employeurs communiquent directement avec les travailleuses et travailleurs par l'entremise de leur site Web et de leur réseau intranet. Cela affaiblit notre message. D'où l'importance de le communiquer en premier.

- **Écoutez les membres.** Comprennent-ils les enjeux dont vous parlez? Sont-ils préoccupés par des questions que vous n'avez pas abordées dans vos messages? Inspirez-vous de leurs commentaires lorsque vous rédigez votre prochain message. Ainsi, vous améliorerez vos communications.



Il est essentiel d'évaluer les systèmes de communication au cours du processus de négociation, et surtout pendant une grève. Cerner les lacunes et corrigez-les. Écoutez ce que les membres disent ou ne disent pas – c'est vital.

Notre message doit être clair. Nos objectifs doivent être compris. Il faut faire en sorte que les membres qui ne soutiennent pas les objectifs soient dans le coup eux aussi.

Obtenir l'appui des alliés

- **Obtenez l'appui d'autres syndicats** avant le déclenchement de la grève. Assurez-vous que le Congrès du travail du Canada, les fédérations locales du travail et les conseils du travail de district connaissent vos revendications contractuelles. Invitez-les à participer à vos activités et tenez-les au courant de l'évolution des négociations.
- **Faites de votre grève un enjeu communautaire.** Organisez des assemblées d'information à l'intention du public. Demandez des lettres de soutien aux groupes communautaires. Expliquez aux gens qu'en prenant la défense des droits des travailleuses et travailleurs, l'AFPC défend les droits de la personne et favorise la justice sociale, ce dont bénéficiera l'ensemble de la société.
- **Rencontrez votre députée ou député.** Expliquez vos raisons de faire la grève et demandez-lui de vous soutenir. Conservez sa réponse et demeurez en contact tout au long de la grève.

Parler aux médias

Les grèves font la nouvelle. Les médias grand public présentent souvent les grèves de façon négative. Cela signifie habituellement que la population ne connaît pas la véritable histoire et qu'elle peut percevoir les grèves du secteur public d'un point de vue négatif.

Pour éviter une telle situation, il est essentiel d'entretenir des contacts personnels avec les journalistes. Le fait d'avoir une personne qui noue des liens continus avec les médias locaux améliore vos chances que l'on parle de vous dans l'actualité.

Selon les lignes directrices de l'AFPC régissant les relations avec les médias, seuls les dirigeantes et dirigeants élus et les porte-parole désignés par le Comité exécutif de l'Alliance sont autorisés à parler au nom du syndicat. Dans le cadre d'une grève pancanadienne, ce rôle incombe à la présidente nationale ou au président national de l'AFPC. On veille ainsi à ce que les messages transmis soient stratégiques et uniformes.

Cela dit, il arrive souvent qu'on réalise des entrevues avec les chefs de grève afin d'ajouter une touche de « couleur locale » à un reportage sur la grève.

Si vous avez été désigné comme porte-parole de l'AFPC, voici quelques règles à observer.

- **Ne favorisez jamais un média plutôt qu'un autre**, à moins qu'un journaliste ait réussi à obtenir une exclusivité grâce à son travail acharné.
- **Ne refusez jamais de répondre à une question.** Le journaliste trouvera facilement une réponse ailleurs. Il est préférable que ce soit vous qui contrôlez la nouvelle. Autant en obtenir le mérite.
- **Ne dites jamais des choses inexactes.** Si vous ne pouvez pas répondre à une question, dites-le tout simplement. Rappelez le journaliste une fois que vous avez la réponse. S'il s'agit de renseignements qui ne peuvent être divulgués à ce moment, dites-le et rappelez le journaliste dès que les renseignements peuvent être rendus publics.

- **Évitez le jargon syndical, qui nous est peut-être** familier mais qui embrouille et dérouté les autres.
- **Fournissez des feuillets d'information** qui résument les questions prioritaires.
- **Respectez la stratégie** de publicité qui a été décidée par le syndicat.
- **Respectez les principes, les politiques et les normes de l'AFPC** – ne faites pas de remarques racistes, homophobes, transphobes ou sexistes.
- **Faites preuve de créativité.** Utilisez le théâtre d'intervention, des affiches colorées et d'autres techniques pour attirer l'attention des journalistes et susciter leur intérêt.

N'oubliez pas : L'employeur fera toujours de la propagande, à laquelle les médias répondront. Ne vous laissez pas prendre au piège : demandez à votre chef de grève avant de réagir.

Pendant la grève du Conseil du Trésor, en 2001, le premier ministre Jean Chrétien avait été invité à Yellowknife (T.N.-O.). Les membres de l'AFPC attendaient sa limousine sous la pluie. L'un d'eux, qui portait un masque de Jean Chrétien, s'est mis à répondre aux questions des journalistes. La foule et les médias ont adoré. L'événement a fait la page couverture le lendemain, volant presque la vedette au vrai premier ministre.

Contre les tactiques de l'employeur

L'AFPC travaille fort pour anticiper de façon proactive les mesures que prendra l'employeur avant et pendant le conflit. Plus le syndicat gardera une longueur d'avance sur l'employeur, plus les membres seront enclins à s'investir.

- Pour cela, il faut connaître la stratégie patronale. Tâchez de découvrir si :
- l'employeur va maintenir la production ou les services;
- l'employeur prévoit transférer la production ou les services;
- l'employeur va écouler les stocks accumulés;
- l'employeur peut interrompre ses activités et, le cas échéant, pour combien de temps.

Au fil des ans, les employeurs ont mis au point tout un arsenal de tactiques et de coups bas pour faire échouer les syndicats. Il faut les voir venir et riposter rapidement.

Voici quelques exemples des tactiques qu'ils peuvent employer.

- Discréditer nos revendications auprès des membres et du public.
- Démobiliser les membres en se traînant les pieds pendant les négociations.
- Photographier et filmer les membres sur les lignes de piquetage dans le but de les intimider.

- Tromper les membres en diffusant de fausses informations.
- Effrayer les membres en engageant du personnel de sécurité privé intimidant.
- Obtenir des injonctions pour interdire ou réduire le piquetage.
- Entreprendre des poursuites contre des militantes et militants clés.

Diffuser de fausses informations : une tactique de l'employeur

Les employeurs utiliseront tous les moyens nécessaires pour contourner le syndicat et s'adresser directement aux membres. Ils utilisent généralement des filtres à pourriels, ce qui leur permet de bloquer les courriels du syndicat. Ils font alors d'une pierre deux coups : ils diffusent librement leurs propres messages au moyen de systèmes internes (courriel, téléphone et courrier) tout en empêchant le syndicat de communiquer avec ses membres.

Autre tactique souvent employée : demander un embargo sur les négociations. Cela signifie que l'équipe de négociation du syndicat ne peut divulguer aux membres des renseignements importants. En règle générale, l'AFPC refuse une telle demande parce que l'absence d'information favorise les rumeurs et la diffusion d'informations erronées. Nous exerçons ainsi notre droit de garder nos membres bien informés du progrès des

négociations, un droit prévu dans la plupart des codes du travail.

Juste avant la grève générale des membres du Conseil du Trésor, en 1991, des ministères ont envoyé de fausses lettres de désignation aux employés non désignés pour tenter de les convaincre de franchir la ligne de piquetage.

Rapports avec la police

Les membres du syndicat ont le droit légal de faire la grève. La police a un double rôle à remplir lorsqu'une grève commence : protéger notre droit de grève et protéger la propriété de l'employeur.

Il convient, avant le déclenchement du conflit, de rencontrer un représentant des services de police afin de lui donner les noms des personnes à contacter au syndicat et de confirmer que les chefs de piquetage et de grève seront à leur poste et que le syndicat connaît parfaitement ses droits et ses obligations.

L'utilisation des corps policiers par les employeurs constitue souvent un élément important de leur stratégie. La présence de policiers peut également pousser des membres à réagir fortement lorsque la situation est tendue. N'oubliez pas : aux termes de la constitution, faire du piquetage est un droit, à condition que ces activités respectent la loi.

On doit rester neutre face aux policiers. On ne doit

pas prendre l'attitude détendue, parfois amicale, de certains agents pour un témoignage de solidarité!

Les chefs de piquetage et de grève qui ont été formés guideront les membres dans leurs interactions avec la police. Il suffit d'un appel pour obtenir des conseils juridiques ou autres.



En règle générale, les grévistes doivent :

- éviter la provocation;
- éviter les contacts physiques;
- éviter les altercations;
- obéir aux ordres de la police;
- rester conscients de ce qui se passe autour d'eux, car ils seront peut-être appelés à témoigner par la suite.

Protocoles de retour au travail

À la suite d'une grève ou d'un lock-out, nous tentons de protéger adéquatement les membres du syndicat en négociant un protocole de retour au travail.



Notre capacité à négocier un protocole de retour au travail et la force d'une telle entente dépendent de notre volonté, comme membres, de rester en grève aussi longtemps qu'il le faut pour l'obtenir.

Lorsque les membres retournent au travail, l'AFPC fait tout en son possible pour que toutes les sanctions disciplinaires soient levées et pour que toutes les repréaillies soient annulées. Le syndicat veille aussi à ce que les travailleuses et travailleurs actifs au début de la grève soient rappelés au travail, par ordre d'ancienneté, le cas échéant. Il cherche à obtenir des délais raisonnables pour le retour au travail et exige que l'ancienneté accumulée au cours de la grève soit reconnue, lorsqu'il y a lieu. Les employés et employées doivent être protégés contre les repréaillies s'ils sont malades le jour où le travail est censé reprendre. L'AFPC négocie toutes les dispositions nécessaires pour assurer un retour harmonieux au travail.

Il n'est malheureusement pas toujours possible de réaliser tous ces objectifs. Certains sont plus faciles à atteindre que d'autres. Mais nous faisons de notre mieux!

Résumé

Nous faisons des gains extraordinaires lorsque nous exerçons notre droit de faire la grève.

Chaque nouvelle augmentation de salaire s'ajoute aux revenus ouvrant droit à pension.

Tous les nouveaux avantages obtenus à la suite de négociations contribuent à notre bien-être et à celui de nos familles.

Chaque droit nouvellement acquis donne plus de pouvoir aux travailleuses et travailleurs.

Toutes les nouvelles dispositions négociées dans le cadre de rondes successives de négociations ajoutent de la valeur à notre travail.

Gardez tout cela à l'esprit lorsque vous parlez avec votre famille, avec des gens de votre communauté et même avec d'autres membres du syndicat qui pourraient mettre en doute l'efficacité de faire la grève. Ensemble, nous sommes plus forts – en toute solidarité!

J'étais employée nommée pour une période déterminée au moment de la grève des commis aux écritures et aux règlements, dans les années 1980. À titre de membre du syndicat sur la ligne de piquetage, j'ai été renversée par le rôle positif du syndicat et par le manque total de respect du gouvernement à l'endroit des travailleuses et travailleurs. Cela m'a encouragée à jouer un rôle plus actif dans mon syndicat. De secrétaire à vice-présidente, puis à présidente et à titre de seule femme de ma région à participer à la campagne « Abolissons les zones de rémunération », j'étais accrochée. Aujourd'hui, je travaille fièrement pour un syndicat.

Pour plus d'information sur les politiques de l'AFPC, les questions d'accessibilité, les procédures de grève et les protocoles, visitez le www.psac-afpc.com.



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada