

TRAVAIL
JUSTE



GAME DEVELOPERS
CONFERENCE

DECOUVREZ TOUTES LES
TACTIQUES DE CO-OP!



GUIDE DE STRATEGIE
INCLUS EN BONUS!

GRATUIT

Les conditions de travail et les licenciements de masse dans l'industrie du jeu vidéo font beaucoup de bruit depuis plusieurs années. Mais malgré les protestations, très peu a changé — à dire vrai, les choses semblent empirer. En 2018, nous avons pris les choses en main et avons créé **Game Workers Unite** (GWU) afin de se battre collectivement pour de meilleures conditions.

Vous êtes fatigué·e du crunch?

Vous avez du mal à payer vos factures? Vous ne bénéficiez pas d'une assurance santé, ou de congés parentaux ou congés maladie?

Vous subissez du harcèlement au travail? Vous suspectez d'être payé·e moins que vos collègues à cause de votre genre ou vos origines?

En tant que travailleu·se·rs du jeu vidéo, nous sommes conscient·e·s que **ces problèmes continueront d'exister tant que nous seront dépendant·es du management pour les addresser**. C'est seulement en organisant les employé·e·s du jeu vidéo **sous nos propres conditions et afin de défendre nos intérêts collectifs en tant que travailleu·se·rs** qu'un réel progrès sera possible.

GWU est composé exclusivement d'employé·e·s — aucun boss! — et a des chapitres tout autour du monde. Nous construisons un mouvement de solidarité pro-syndicat et aidons les employé·e·s du jeu vidéo à s'organiser pour obtenir de meilleures conditions de travail.

L'industrie du jeu vidéo effectue des profits record, cependant bien peu de cet argent finit par arriver dans les mains des personnes *qui créent véritablement les jeux*. Ensemble, nous avons le pouvoir de changer cette réalité.

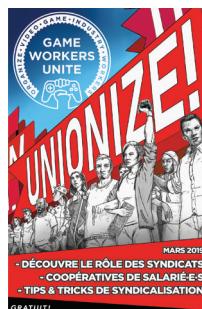
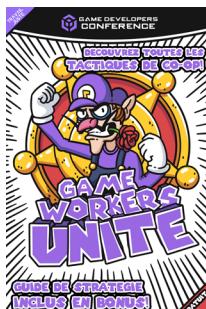
Table des Matières

Comment les syndicats peuvent-ils aider?	6
Versus Mode: Patron contre travailleu·ses·rs	16
Quand la colère des gamers sert à nous discipliner	22
Boss Fight, les soluces	30
Les coopératives de salarié·e·s	41
Guide de strat' : commencer à syndiquer votre lieu de travail	46

UnionFAQs

“Travailleur·se·r du jeu vidéo”?	5
Une histoire agitée	14
Vers un partage du profit ?	21
Les grèves, c'est quoi ?	29
La syndicalisation, à la base	33
Devenir Indie ?	38
Syndicats de métier / Syndicats industriels...	44
Allié·e·s, impliquez-vous.	49

Collectionnez les couvertures !



Partagez les avec vos collègues!

UN PETIT MOT DE LA RÉDAC'



Chères lectrices, chers lecteurs...

Bienvenue dans cette édition du **zine Game Workers Unite!** Pour célébrer l'arrivée de ce magazine dans vos mains tremblantes d'enthousiasme, faisons le tour des nouvelles récentes, bonnes et mauvaises.

D'abord, les mauvaises. Telltale, Capcom Vancouver, Visceral, Big Fish, Disney Canada, Six Foot, Trion Worlds, Carbine, Notiga, Boss Key, Runic, Bartlet Jones, Wargaming Seattle, Gazillion, Eugen, Firemonkeys, ArenaNet et NCSoft, GOG, Techland, NetEase, Valve et Activision Blizzard – pardonnez les oublis, le compte est dur à suivre – ont tous souffert de licenciements massifs ou mis la clé sous la porte.

Vous ne reconnaissiez peut-être pas tous ces noms, mais si vous êtes dans l'industrie depuis un moment, vous connaissez probablement une personne qui a été affectée. Rien qu'entre Septembre et Octobre 2018, au moins **800 travailleur·se·rs du jeu vidéo** ont perdu leur emploi. En Février 2019, **plus de 1000 postes** ont été supprimés. Les licenciements chez Firemonkeys ont suffi à réduire la taille de la main d'oeuvre de l'industrie du jeu vidéo Australienne de 5% – quelques mois après avoir invité d'ancien·ne·s employé·e·s de Capcom et Telltale à candidater chez eux, disant qu'ils étaient en plein recrutement¹. Au final, **des milliers de postes dans l'industrie du jeu vidéo ont été perdus rien qu'au cours de l'année passée.**

À quoi doit-on ces licenciements? Aux nouveaux records de profits, évidemment ! Le jour où les licenciements débutaient chez Activision, le CEO Bobby Kotick écrivait dans un communiqué adressé aux investisseurs : “Bien que nos résultats financiers pour 2018 soient les **meilleurs de**

L'histoire de la compagnie, nous n'avons pas atteint notre plein potentiel.² (*Plein potentiel* ? Sérieusement ? On croirait entendre un parent reniant un enfant qui aurait obtenu d'excellentes notes et plein d'offres de bourses d'études. Rappelons que Kotick est l'un des CEO les mieux payés au monde, et pas seulement dans le secteur technologique) Par ailleurs, l'effondrement de Telltale après son succès commercial et critique, largement attribué à des problèmes de management et d'une poursuite aveugle du profit de la part des actionnaires, est dorénavant bien documenté³.

L'année passée a été dure et sinistre pour nous qui travaillons dans l'industrie, et rien ne semble indiquer que les choses vont s'améliorer de sitôt. **Mais notre riposte a commencé.**

Dans la même année de tumulte, **plus de 25 chapitres locaux de Game Workers Unite** ont été fondés autour du globe. **GWU UK a établi un syndicat officiel** en partenariat avec l'IWGB (Independent Workers Union of Great Britain), rejoignant le STJV (Syndicat des Travailleu·se·rs du Jeu Vidéo) en France et les Game Makers de Finlande en tant que premiers syndicats officiels représentant les travailleu·se·r·s du jeu vidéo. Les membres de GWU ont écrit plusieurs zines et pamphlets, et organisé ou pris part à des douzaines de tables rondes, présentations et événements publics. Nous avons parlé à la presse, et aidé à lever le voile sur les conditions de travail dans l'industrie, et le besoin urgent de se syndiquer.

Au delà de ça, nous nous sommes **engagé·e·s dans une organisation sur le terrain**. Nous avons formé des comités et bâti un pouvoir collectif pour gagner des demandes concrètes. Il y a beaucoup de travail caché dont vous n'entendrez pas parler pour éviter de compromettre les travailleu·ses·rs impliqué·e·s, mais nous avons déjà aidé à remporter **des victoires légales contre certains des patrons les plus puissants de l'industrie**, et à **récupérer des salaires volés**. Il s'agit du travail le plus crucial que nous ayons accompli. S'organiser est un long parcours, et le faire à découvert

ne ferait que mettre en danger les postes et le bien être de certain·e·s travailleu·se·rs. Mais **une vague de changement radical arrive**, même si vous ne la voyez pas encore.

Et surtout, **nous ne sommes pas seul·e·s**. Le mouvement syndical international accélère : en Inde, **entre 150 et 200 millions de travailleu·se·rs** ont rejoint une grève générale contre les politiques anti-travail du gouvernement Modi (une grève de taille comparable en Europe inclurait **la force de travail combinée du Royaume-Uni, de l'Allemagne, de la France, de l'Italie, de l'Espagne et du Portugal**). Aux États-Unis, la grève des prisonni·ères·ers de 2018 où les détenu·e·s ont réclamé la fin de l'esclavage carcéral, des conditions inhumaines et de la discrimination raciale, a compté des participant·e·s dans plus de 17 états, et de nombreuses actions de solidarité à travers l'Amérique du Nord et autour du globe.

Même dans le secteur de la technologie (qui, historiquement, n'a jamais été un terrain fertile pour la syndicalisation) des actions et mouvements significatifs prennent place. Chez Google, les employé·e·s se sont allié·e·s pour protester contre les contrats d'intelligence artificielle à portée militaire et ont organisé un walkout contre le harcèlement sexuel et une culture de compagnie hostile aux personnes marginalisées⁴. Chez Microsoft, les travailleu·se·rs s'organisent contre l'usage de leurs produits dans la régulation des frontières et la surveillance des journalistes et activistes⁵, et contre la militarisation de technologies de consommation telles que l'Hololens⁶ (ce qui nous concerne également, étant donné que beaucoup de ces technologies sont également développées pour le jeu vidéo). Des groupes comme la Tech Workers Coalition gagnent en traction en supportant ces luttes et bien d'autres à travers leur industrie.



Pendant ce temps, une vague internationale de grèves dans l'éducation, la santé, les transports et bien d'autres industries démontre l'échelle et la portée du mécontentement des travailleu·se·rs envers le statu quo.

Ensemble, nous pouvons bâtir un futur plus juste et durable pour les travailleu·ses·rs tout autour du monde. Les abus tels que les **licenciements de masse**, le **crunch** et le **harcèlement** peuvent sembler être des réalités inévitables de l'industrie du jeu vidéo. **Mais elles n'ont pas à l'être.** Rejoignez-nous.



“Travailleur·se·r du jeu vidéo”?

par Tetramino_MindGame

Vous avez peut-être remarqué notre usage de termes tels qu’”employé·e” ou “travailleur·se·r” lorsque nous ne parlons pas d’un métier spécifique (comme “programmeur·se·r” ou “artiste”). Pourquoi ne pas simplement dire “développeur·se·r de jeu” ?

Quand on parle de Travailleur·se·r·s du jeu vidéo, on désigne **n’importe quelle personne impliquée dans la production d’un jeu**. Programmeur·se·r·s, artistes, designers et musicien·e·s? Yep. Actrice·eur·s de doublage et de mocap, sound designers? Bien sûr. Community managers? Évidemment. Mais nous parlons aussi des travailleur·se·r·s qui ne sont pas toujours directement associé·e·s à la production. Qu’en est-il des ouvrier·e·s qui manufacturent les consoles de jeu? Et des Travailleur·se·r·s qui minent le coltan utilisé dans nos consoles? Et des gens qui gèrent la cafétéria des grandes compagnies? Ces travailleur·se·r·s sont tou·te·s **essentiels à l’aboutissement de la production de jeu**. Ce sont aussi des Travailleur·se·r·s du jeu vidéo.

Si vous êtes dans l’industrie mais présentement sans emploi, **vous êtes aussi un·e travailleur·se·r du jeu vidéo**. Il en est de même pour les étudiant·e·s et stagiaires. Dans une industrie où tant de labeur est effacé ou ne trouve jamais de reconnaissance, il est important de rester solidaires et de résister aux tentatives des patrons visant à diviser pour mieux régner.

COMMENT LES SYNDICATS PEUVENT-ILS AIDER?

Un syndicat est une organisation de travailleu·se·rs qui se consacre à **améliorer les salaires, les horaires et les conditions de travail** au sein de leur compagnie ou industrie à travers des négociations collectives. **Les syndicats mobilisent le pouvoir collectif des travailleu·se·rs** pour contrebalancer le pouvoir détenu par les patrons et actionnaires.

En tant que travailleu·se·rs, nous bénéficions des luttes syndicales menées avant nous. Voici quelques exemples de combats remportés par les syndicats dans le passé :

Normes de sécurité • Assurance maladie • Fin des heures supplémentaires non payées • Assurance chômage • Protection face aux licenciements de masse et renvois injustes • Politiques anti-harcèlement • Réduction de la disparité salariale • Congés maladie payés • Congés parentaux payés • Congés annuels • Retraite • Week-ends • Pauses repas • Abolition du travail des enfants

Les sections suivantes expliquent plus précisément par quels moyens les syndicats peuvent assister les travailleu·se·rs dans l'industrie du jeu vidéo.

Licenciements

La plupart du travail dans le jeu vidéo repose sur des contrats ou “projets”, beaucoup de travailleu·se·rs risquent donc de se retrouver sans emploi lorsque les projets s’achèvent. C'est une façon malsaine de travailler, mais en plus, les travailleu·se·rs sont parfois licencié·e·s sans aucune forme d'avertissement.

Vous ignorez peut-être comment les syndicats peuvent être utiles dans l'éventualité de licenciements collectifs; les suppressions d'emplois, on n'y peut rien, n'est-ce-pas?

Détrompez vous. L'une des choses les plus importantes qu'un syndicat puisse accomplir pour un milieu de travail est une **convention collective de travail** (CCT). Une CCT n'est pas la seule technique pour faire des demandes — mais son efficacité est prouvée, et la plupart des CCT apportent une protection pour les travailleu·se·rs contre les licenciements :

Certaines CCT interdisent les licenciements **même si l'employeur affirme ne pas avoir assez d'argent pour garantir la paie de tous...** ou bien elles interdisent aux employeurs de licencier les travailleu·se·rs syndiqué·e·s ou de sous-traiter leurs postes.

Beaucoup de conventions collectives requièrent des employeurs qu'ils “rappellent” ou ré-embauchent les travailleu·se·rs licencié·e·s, dès lors que les renvois ne sont plus justifiés (quand le travail redémarre).⁷

Dans une industrie qui passe souvent à travers des cycles d'embauche et renvoi au fur et à mesure que les projets entrent en pleine production, deviennent “gold”, sont annulés ou changent de scope, il est évident que même un mince “droit au rappel” pourrait toujours aider les employé·e·s à obtenir davantage de stabilité et tranquillité d'esprit.

Les employeurs considèrent souvent la main d'oeuvre qualifiée dans une certaine région de “réserve de talents” dont ils peuvent puiser des gens lorsqu'ils en ont besoin, et les y renvoyer quand ils ne leur sont plus daucun usage. Mais nous savons que **la précarité n'a pas à être une des conditions du travail dans l'industrie.**



Crunch

Miyamoto rentrait souvent dans nos bureaux vers 11 heures du soir, après avoir fini ses tâches administratives, et annonçait “**it's Mario Time!**”. Dès lors, on commençait une réunion qui durait jusqu'à 2 heures du matin.

— Motoi Okamoto, ancien gestionnaire chez Nintendo,
à propos du développement de Mario 64 sur DS⁸

En octobre dernier, avec la sortie imminente de Red Dead Redemption 2, Dan Houser, patron et co-fondateur de Rockstar Games, a déclaré fièrement au New York Magazine que ses employé·e·s faisaient **régulièrement des semaines de 100 heures pour préparer la sortie du jeu**. Comptez bien — En dormant 8 heures par nuit, il ne reste déjà que 112 heures par semaine! Retirez le temps dans les transits (du moins, si les employé·e·s ne restaient pas au bureau), le temps de manger, etc... on en conclut que les travailleu·se·rs chez Rockstar passaient presque chaque instant de leur vie éveillée à leur job.

Houser est par la suite revenu sur ses mots, disant que seule l'équipe des writers avait travaillé autant pendant quelques semaines. Mais cela a provoqué un tollé de la part d'ancien·ne·s et actuel·le·s employé·e·s qui ont souligné le mensonge évident et décrit les pressions immenses mises sur leurs épaules (un ancien employé remarque “sur GTA 4, c'était comme travailler avec un pistolet pointé sur la tempe, 7 jours par semaine”⁹) tandis que d'autres étaient simplement mécontent·e·s de voir leur travail éreintant se faire banaliser par un patron du studio.

Houser semble croire que le crunch est un symbole de dévouement, de passion, qu'il prouve la qualité de leurs jeux. **Mais le crunch est une pratique abusive.** Il peut s'étaler sur des mois — voire des années— et a de réelles conséquences

sur la santé mentale et physique au long terme. En 2015, Clint Hocking, directeur créatif sur *Splinter Cell: Chaos Theory*, se rappelle des effets que le crunch prolongé a eu sur sa santé durant le développement du jeu 10 ans plus tôt:

[Mon ami] venait de passer une semaine à vivre chez moi. Travaillant auparavant de 70 à 80 heures par semaine, j'avais limité ma semaine à juste 40 heures pour passer du temps avec lui. On était sortis au bar, allés voir des films, on avait joué, parlé de nos carrières, de l'industrie, de notre passé et de notre futur... puis tous ces moments ont simplement disparu. Je ne pouvais plus m'en rappeler.

Pour être clair, je n'avais pas juste oublié les détails de sa visite. Je n'avais réellement aucun souvenir de ces évènements. Pour moi, c'était comme si ça ne s'était jamais produit, comme s'il n'était jamais venu me rendre visite. Il y avait un espace vide dans ma tête qui était occupé par tout le stress et l'anxiété de *Splinter Cell: Chaos Theory* m'a donné des lésions cérébrales.¹⁰

Hocking s'en est peut-être bien tiré. En 2016, un développeur de la compagnie Sud Coréenne Netmarble a été reconnu "mort d'une cause liée au travail" après plusieurs mois d'overtime¹¹.

Beaucoup essaient de dépeindre le crunch comme étant inévitable, mais nous savons qu'il est le résultat d'un mauvais planning et de deadlines inatteignables -- et surtout, de **l'importance donnée aux profits plutôt qu'aux êtres humains qui produisent les jeux**. Concrètement, les syndicats peuvent décourager le crunch en **assurant que les heures supplémentaires soient payées, que leur paie soit augmentée, et en placant des limites strictes sur la quantité autorisée par jour ou par semaine**. Ces mesures bénéficient ceux qui sont déjà dans l'industrie, mais poussent aussi les employeurs à embaucher davantage de travailleur·se·rs au lieu de s'en tirer en forçant trois fois la charge de travail raisonnable sur une seule personne.

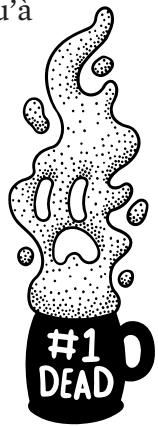
“Quand les gens de Bioware ont dit qu’ils avaient crunché pendant 3 mois, on a ri. Pendant la production de The Witcher 3, beaucoup d’entre nous ont crunché pendant plus d’un an -- pour certains, pendant trois ans.

Le développement de The Witcher 3 ne faisait qu’empirer. Le moral était tombé très bas et tout le monde se plaignait pendant le repas. Certain·e·s d’entre nous avaient encore hâte d’arriver sur Cyberpunk, pour prendre un nouveau départ sur un “nouveau” projet. Quand le switch vers Cyberpunk a enfin commencé... les choses sont devenues encore plus chaotiques. À cette période, presque toutes les personnes de mon équipe voulaient partir.”

— Interview d’un développeur de CD Projekt Red sur les conditions de travail dans le studio.¹²

Harcèlement

Le harcèlement est un problème bien connu dans l’industrie du jeu vidéo depuis des années, mais jusqu’à présent **les patrons ont très peu agi pour adresser le problème**, à part en délivrant de vagues discours sur leurs “condamnations du harcèlement” au sein des compagnies. Les employé·e·s qui se font harceler au travail n’ont souvent aucune option pour se défendre. Les départements des RH sont censés être la première destination pour les victimes, mais sont souvent trop concernés par la protection de l’image publique de la compagnie plutôt que par la protection de leurs employé·e·s.



L'aide des syndicats peut offrir aux travailleu·se·rs un lieu où leurs préoccupations seront entendues, et contrairement aux RH, les syndicats sont directement responsables auprès des travailleu·se·rs qu'ils représentent. Tandis qu'un·e travailleu·se·r isolé·e pourrait être ignoré·e ou renvoyé·e pour avoir parlé du harcèlement qu'elle·il a vécu (surtout si la personne responsable du harcèlement a du pouvoir dans la compagnie), elle·il est plus susceptible d'être pris·e au sérieux avec **le support d'autres employé·e·s**. Les syndicats peuvent se battre pour des réformes systémiques, telles que l'introduction de politiques anti-harcèlement ou de programmes d'entraînement.

Le harcèlement a plus souvent lieu lorsque des employeurs et managers ont un pouvoir unilatéral de décision sur le futur de la carrière d'un·e employé·e, c'est pourquoi **tout geste qui rééquilibre la balance de pouvoir en faveur des l'employé·e aide aussi à réduire le harcèlement au travail**. Le harcèlement étant souvent lié à la discrimination et au manque de diversité, on peut le limiter grâce à des mesures telles que des pratiques d'embauches plus justes, une équité salariale ou des couvertures d'assurance santé plus complètes.¹³

Les travailleu·se·rs marginalisé·e·s, plus susceptibles d'être la cible de harcèlement, **s'organisent déjà** dans de nombreuses compagnies à travers des “whisper networks” et des groupes de support informels. Ces efforts forment souvent la base pour des campagnes d'organisation plus larges, et aident à rétablir solidarité, confiance et respect mutuel. Pendant que les entreprises poussent à se concurrencer pour des postes ou promotions, créant une culture de travail hostile et toxique, la syndicalisation encourage les travailleu·se·rs à s'allier pour résoudre leurs problèmes collectivement. **La solidarité est la clef d'une campagne de syndicalisation réussie**, et une fois que les travailleu·se·rs l'ont compris, ils sont davantage en mesure de changer les points de vue et attitudes qui ne servent au final qu'à nous diviser et perdre notre pouvoir.

Contrôle créatif

Vous croyez peut-être que la principale motivation de vos patrons est de créer d'excellents jeux, et c'est parfois le cas. Mais au bout du compte, leur but est de faire du profit, et cela a toujours un impact sur les décisions créatives.

La chasse à des profits toujours plus élevés pousse les patrons à prioriser certains projets, à penser au placement de pubs, à adapter le design en fonction des recherches de marché, et à d'autres compromis créatifs. C'est pourquoi les projets plus novateurs sont annulés en faveur des "paris sûrs", ou que les travailleu·se·rs doivent respecter des deadlines irréalistes pour publier le jeu avant les périodes de fêtes.

Si vous travaillez dans l'industrie, **combien de fois avez vous dû implémenter ou supprimer une feature suite à une décision prise par un patron**, qui s'est révélée néfaste à la qualité du jeu ? **Ne souhaitez-vous pas avoir le pouvoir de négocier dans de telles situations** ? Ne voudriez-vous pas avoir été au moins consulté·e, au lieu d'avoir à travailler silencieusement dans une direction, tout ça pour devoir recommencer de zéro un mois plus tard parce que les hauts-placés ont décidé qu'une nouvelle tendance devait à tout prix être intégrée au projet?

Les travailleu·se·rs dans l'industrie du jeu vidéo sont passionné·e·s par ce qu'elles·ils font - c'est pourquoi les compagnies s'en tirent avec leur exploitation ! - il est donc particulièrement blessant de les voir forcé·e·s de créer des choses en lesquelles elles·ils n'ont aucune foi. Que les travailleu·se·rs finissent par s'accorder avec les décisions du management ou non, **dans un lieu de travail syndiqué, leurs opinions pourront au moins être exprimées et entendues**.

Une force de travail syndiquée ou une coopérative de salarié·e·s n'aident pas juste à améliorer les conditions au

bureau ! Elles permettent bel et bien aux personnes *qui font réellement les jeux* d'exercer un plus grand contrôle créatif et de diriger leurs efforts vers quelque chose en quoi elles-ils croient.

Problèmes de crédits

Les crédits sont une façon importante de se faire remarquer dans l'industrie, et vous pourriez croire que se faire créditer pour son travail sur un jeu est un processus simple, mais ce n'est pas toujours vrai. Le journaliste Richard Moss écrivait l'an dernier:¹⁴

Pour les studios, les crédits peuvent constituer un outil de pression... [Rockstar] a longtemps maintenu pour politique de ne créditer les gens ayant travaillé sur un jeu que si elles-ils étaient présent·e·s lors de la fin du projet, pour encourager l'équipe à “atteindre la ligne d'arrivée”

Cette forme “d'encouragement” n'est pas seulement manipulative, elle complique la recherche d'emploi. Les travailleu·se·rs d'autres industries (comme le cinéma) se sont battus et ont remporté le droit à être correctement crédité à travers des syndicats¹⁵. Les syndicats peuvent accomplir la même chose pour l'industrie du jeu vidéo.

Une Meilleure Paie

Un avantage évident : **les employé·e·s syndiqué·e·s ont en général des salaires plus élevés que celles et ceux qui ne le sont pas** - entre **15 à 25% de plus**. Avec l'appui d'une force de travail organisée, les négociations collectives sont une manière efficace de garantir que notre travail est payé à sa juste valeur. **Mais les syndicats bénéficient également aux travailleu·se·rs qui n'y appartiennent pas**, en montant les standards pour tout le monde. Par exemple, un·e diplômé·e du secondaire dont le lieu de travail n'est pas syndiqué, mais dont

l'industrie est à 25% syndicalisée peut de manière générale s'attendre à être payé·e davantage que les travailleu·se·rs d'une industrie moins syndicalisée.¹⁶

Les syndicats permettent aussi de réduire l'inégalité. Bien que tous les travailleu·se·rs bénéficient d'avoir une union, celles et ceux qui en bénéficient le plus sont typiquement **les plus marginalisé·e·s ou dans une position précaire**. En plus d'améliorer globalement les conditions de travail pour ces personnes, être solidaire est une excellente façon de réduire l'inégalité salariale entre les genres.¹⁷

Une histoire agitée

par MichelTheHedgehog

Les questions touchant le travail sont centrales au sujet de la création de jeu, depuis ses débuts. Les premiers Easter Eggs sont apparus suite à des conflits entre travailleu·se·rs et management dans des studios de jeu vidéo, et des questions de crédits non-attribués.

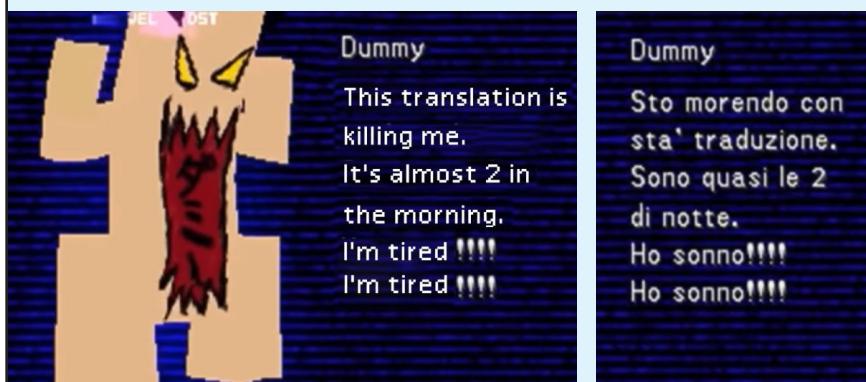
Warren Robinett développait Adventure chez Atari dans les années 70. A l'époque, il était habituel pour les studios d'éviter toute forme d'attribution du travail dans les jeux qu'ils publiaient afin d'empêcher les concurrents de "voler" leurs talents (et pour les travailleu·se·rs, il était donc plus compliqué de prouver la véracité de leur portfolio, donc plus difficile de se faire recruter ailleurs ou de développer une réputation de créat·rice·eur). En protestation, Robinett décida d'ajouter une salle secrète dans le jeu, précautionneusement camouflée derrière une série d'objectifs alambiqués pour empêcher qu'elle ne soit trouvée avant la sortie du jeu, dans laquelle les mots "Created by Warren Robinett" étaient affichés.

Quand cet Easter Egg a été découvert par Atari, Robinett avait déjà quitté la compagnie, mais cela ne les a pas empêchés de déployer des ressources et du temps de développement pour chercher le code associé à l'easter egg. Cependant, Brad Stewart, l'employé d'Atari chargé de traquer le code en question, a choisi d'annoncer que si on le chargeait de "réparer" la salle secrète, il

remplacerait simplement le message par “Fixed by Brad Stewart”. La direction d’Atari décida finalement que les Easter Eggs étaient autorisés, et encouragea même les développeurs à en ajouter afin d’augmenter le temps de jeu et de donner plus de surprises aux joueurs - tout en limitant en général les signatures des développeurs à leurs initiales plutôt qu’à leurs noms complets.¹⁸



Les développeurs n’ont jamais vraiment arrêté de cacher des messages dans leurs jeux en forme de protestation ou de résistance. Dans la traduction italienne du jeu Final Fantasy VIII, quand le sort “Scan” est lancé sur un ennemi de débug, un message apparaît, écrit par le traducteur lui-même: “Cette traduction est en train de me tuer. Il est presque 2h du matin. Je suis fatigué !!! Fatigué !!!”¹⁹



Message caché laissé dans Final Fantasy VIII par un traducteur épuisé

VERSUS MODE: PATRONS CONTRE TRAVAILLEU·SE·RS

Les vagues récentes de renvois chez Activision-Blizzard et ailleurs ont mis en lumière le fait que **les patrons de l'industrie du jeu vidéo priorisent le profit à court terme par dessus le bien-être des travailleu·se·rs**. Des CEOs tels que Bobby Kotick se voient récompensés pour avoir traité leurs employé·e·s comme des ressources jetables, alors même que ce sont ces employé·e·s qui génèrent le revenu de la compagnie. Qu'importe le succès de la compagnie, les execs et actionnaires ne semblent jamais être satisfaits, et cherchent constamment de nouvelles façons d'éliminer les coûts et de booster les profits, souvent au détriment des employé·e·s. Pourquoi est-ce que cela continue de se produire ? Pour mieux comprendre, il faut voir au delà de la comm' et observer la façon dont le patronat de ces compagnies est structuré, où vont les profits, et où le pouvoir de décision repose véritablement.

Toute entreprise est faite avant tout de ses employé·e·s : ce sont ceux qui produisent véritablement ce que la compagnie vend, et dont le travail est la source des profits. Mais à qui reviennent ces profits ? Pas à eux, mais plutôt à ceux qui détiennent la compagnie : les actionnaires. De grandes entreprises cotées en bourse peuvent avoir jusqu'à plusieurs millions d'actionnaires, et tandis que certaines compagnies peuvent être détenues par un seul entrepreneur, même les petites startups ont généralement des investisseurs externes agissant comme actionnaires en plus des fondateurs originaux.

Aux yeux des actionnaires, tout ce que l'entreprise représente est une source de profits, soit par l'entreprise elle-même augmentant en valeur, où via des dividendes. **Les actionnaires peuvent n'avoir aucune réelle connexion**

avec la compagnie, ni se soucier de ce qu'elle produit, et se préoccupent encore moins du bien-être de ses travailleu·se·rs. Ils ont de l'argent, et achètent des parts car ils veulent faire fructifier cet argent en encore plus d'argent, sans pour autant y investir leur propre labeur (créer cette valeur additionnelle requiert bel et bien du travail, celui-ci étant effectué par des employé·e·s comme vous et moi, et pas par eux).

Jorgensen dit que la fermeture [de Visceral] était **purement une décision de business...** “Il faut couper les ponts quand on se rend compte qu'on ne peut plus vraiment faire beaucoup d'argent avec un projet, et c'est la décision que l'on a prise”

— Interview de Gamasutra avec le CFO d'EA Blake Jorgensen à propos des raisons de la fermeture de Visceral Studios²⁰

La principale façon dont les actionnaires exercent leur contrôle sur les corporations est à travers l'élection du conseil d'administration. Les actionnaires utilisent la quantité d'actions à droit de vote en leur possession pour influencer les élections, forçant le conseil d'administration à se tenir directement responsable auprès d'eux. Les membres de la direction tels que le CEO sont désignés par le conseil d'administration, reliant ainsi directement le management, le conseil, et les actionnaires. Au final, le management obéit seulement au conseil d'administration, et le conseil d'administration obéit aux actionnaires, et à eux seuls. **Ils n'ont aucune responsabilité envers les travailleu·se·rs.**

La législation varie, mais les CEOs ont un “devoir fiduciaire” envers les actionnaires, ce qui signifie qu'ils sont **légalement requis** de maximiser les profits. Ils peuvent même être poursuivis en justice pour avoir mis les préoccupations éthiques au dessus de la mission de croissance pour les

actionnaires ! Non pas qu'ils aient besoin d'une motivation supplémentaire : la loyauté de la direction envers les actionnaires est généralement garantie en leur offrant des parts comme compensation, ainsi que de larges bonus liés aux profits de la compagnie.

Les actionnaires ont toujours l'option de vendre leurs parts et d'en acheter dans une autre compagnie, donc si une entreprise n'est pas suffisamment efficace en terme de profits, la valeur de ses parts diminue. Par conséquent, les business ne sont pas seulement poussés par le profit, mais sont poussés à faire **le plus haut profit possible** sur le court terme par dessus tout. Et l'une des principales manières de faire monter les profits est de minimiser les dépenses telles que le salaire des employé·e·s, c'est pourquoi les licenciements massifs continuent de se produire. Les studios peuvent embaucher un paquet de développeur·se·rs au fur et à mesure que la quantité de travail augmente sur un large projet, les faire cruncher pendant un nombre d'heures déraisonnable pour pouvoir publier le plus vite possible, puis les renvoyer lorsque les ventes commencent pour s'assurer que les dépenses de salaires sont minimales, et les profits aussi hauts que possible. **Ce n'est pas un "mauvais management". C'est un système qui fonctionne comme prévu.** Les dirigeant·e·s prennent des décision qui bénéficient les patrons aux dépens du reste d'entre-nous.

C'est pourquoi on observe habituellement une augmentation de la valeur en bourse après chaque vague de licenciements, comme c'est arrivé récemment avec Activision-Blizzard : quand des licenciements massifs sont annoncés, la direction envoie aux actionnaires le message qu'ils sont prêts à faire ce qu'il faut pour assurer



des profits toujours plus gros **quoi qu'il arrive**, et cela rend les parts d'une compagnie plus attrayantes sur le marché financier. Les actionnaires sont extatiques ! Ils s'enrichissent, et le reste d'entre-nous s'appauvrit. C'est la vraie raison pour laquelle cette décision est prise, et non pas par une quelconque nécessité, malgré la façon dont ils tentent de le présenter aux employé·e·s.

Ce n'est pas une question de "bons" ou "mauvais" patrons. **Les employé·e·s et patrons ont des intérêts diamétralement opposés**. La plupart des choses qui bénéficient les travailleu·se·rs — salaires plus élevés, temps de travail plus courts, meilleurs bénéfices, travail stable, environnement de travail sain et sécuritaire — coupent également dans les profits de la compagnie. Pour faire court, **chaque dollar qui va dans votre salaire est un dollar qui ne revient pas aux patrons**. Afin de maximiser le profit, beaucoup de patrons vont tâcher d'extraire autant de labeur que possible de leur force de travail tout en gardant les salaires aussi bas que possible. De longues périodes d'heures supplémentaires non-rémunérées sont fréquentes dans l'industrie du jeu vidéo, malgré des lois rendant les heures supplémentaires non payées illégales dans beaucoup de pays.

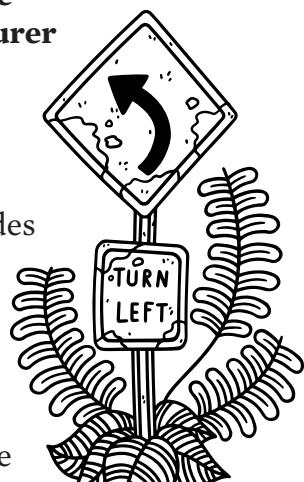
Les patrons justifient souvent ce traitement en prétextant que quiconque se plaint manque de "passion". Mais les appels dirigés à la passion ne sont qu'une autre stratégie pour en tirer plus de travailleu·se·rs qui souhaitent simplement être en mesure de faire des jeux durablement et améliorer leurs compétences sans faire un burnout. Contrairement aux travailleu·se·rs, **les patrons ne se soucient pas de faire le meilleur jeu possible**. Leur première priorité est de faire de l'argent — et actuellement ce sont eux qui mènent la barque, sans aucune prise de responsabilité envers ceux qui *font véritablement le jeu*.



Mais il n'a pas à en être ainsi ! Les travailleu·se·rs ont le pouvoir potentiel de changer cette dynamique et forcer les entreprises pour lesquelles elles·ils travaillent à prendre leurs meilleurs intérêts en considération. C'est

parce que dans chaque industrie, chaque entreprise, c'est toujours leur travail qui est à la source de tous les profits des patrons. **Dans le fond, ce sont les patrons qui ont besoin des travailleu·se·rs, et pas l'inverse.** Isolé·e·s les un·e·s des autres, les travailleu·se·rs sont complètement vulnérables aux caprices de la direction, étant dévalué·e·s et réduit·e·s à devoir supplier pour de meilleures conditions — mais uni·e·s et organisé·e·s, les travailleu·se·rs peuvent bel et bien négocier avec la direction depuis une position de pouvoir. **La syndicalisation est le seul moyen de renverser ce déséquilibre** et créer une industrie du jeu vidéo meilleure pour tous·tes les travailleu·se·rs !

Au delà de ça, **on peut aussi imaginer une façon entièrement différente de structurer l'industrie** — une qui ne dépendrait pas fondamentalement de l'exploitation des travailleu·se·rs pour le profit des actionnaires. C'est ce que les coopératives de salarié·e·s cherchent à établir : ce sont des entreprises sans actionnaires externes qui sont entièrement et collectivement détenues par les employé·e·s qui y travaillent, leur permettant ainsi de récupérer le plein bénéfice de leur travail. (Consultez la partie sur les coopératives de salarié·e·s plus loin dans ce zine !)



par SuperSaccoVanzettiBros

Beaucoup de studios offrent à leurs employé·e·s des contrats incluant une forme de mécanisme de “partage de profit”. À première vue, cela semble avantageux : pourquoi ne voudrait-on pas partager les profits si le jeu sur lequel on travaille rencontre un fort succès ? Le problème est que **ces accords de partage de profit sont essentiellement une combine pour décharger une partie du risque financier pris par la compagnie sur les employé·e·s.**

Contrairement aux actionnaires, les travailleu·se·rs qui signent des accords de partage de profit **ne récupèrent aucune part de propriété de la compagnie**, et on ne leur garantit pas un quelconque pouvoir ou influence sur les prises de décision de la compagnie. On leur promet une quantité d'argent qui varie en fonction du profit de la compagnie, mais sans aucun réel contrôle dessus. Il y a une infinité d'histoires dans notre industrie de travailleu·se·rs qui acceptent un salaire plus bas que ce qu'ils nécessiteraient autrement, en échange d'un pourcentage des ventes, car elles·ils croient réellement en un projet. Ces employé·e·s travaillent dur pendant des années, tout ça pour que le projet soit soudainement annulé sans avertissement suite à une décision de la direction, les laissant sans preuve du travail accompli.

En promettant aux employé·e·s une part des futurs profits au lieu d'un meilleur salaire, les patrons transfèrent en fait une partie du risque financier qu'ils prennent sur les employé·e·s eux-mêmes, tout en maintenant un contrôle total et absolu sur les décisions de la compagnie. Les employé·e·s peuvent être moins payé·e·s pendant le développement du jeu, et, si pour une raison ou une autre le jeu se vend mal (ou si le management décide de l'annuler), cela devient leur problème. **Si les travailleu·se·rs vont investir quantités d'heures non-rémunérées dans un projet parce qu'elles·ils croient en son succès, le minimum serait qu'elles·ils en soient propriétaires et détiennent un véritable pouvoir de décision dans la conception**, comme dans une coopérative de salarié·e·s. Dans n'importe quelle autre situation, un salaire plus élevé sera presque toujours une meilleure option pour les travailleu·se·rs que la promesse d'une fraction des futurs profits.

QUAND LA COLÈRE, DES GAMERS SERT À NOUS DISCIPLINER

Sam [le frère de Dan et président de Rockstar] et moi, on parle souvent du fait que les jeux sont encore “magiques”. **C'est comme s'ils étaient fabriqués par des elfes...** On allume son écran, et on voit tout un monde qui existe dans la télé. **Je pense qu'on gagne quelque chose à ne pas savoir comment ils sont faits.**

— Dan Houser, co-fondateur de Rockstar Games à propos du développement de Red Dead Redemption 2²¹

Aucune véritable raison ne justifie que les travailleu·se·rs et les joueu·se·rs aient des intérêts différents ou soient en opposition. Quand on y pense, c'est absurde : beaucoup de travailleu·se·rs tirent une grande fierté de leur travail sur des jeux que les joueu·se·rs apprécient, et sans travailleu·se·rs il n'y aurait même pas de jeux pour ces joueu·se·rs. Malheureusement, **beaucoup de joueu·se·rs ignorent les conditions sous lesquelles ces jeux sont faits** (en grande partie parce que les patrons dissuadent leurs employé·e·s d'en parler en public!). On encourage ces joueu·se·rs à se voir comme ayant une relation exclusive avec une marque, une compagnie ou un produit plutôt qu'avec les vraies personnes derrière leurs jeux vidéo. Cette dynamique encourage les consommatrice·urs à blâmer les travailleu·se·rs quand les choses tournent mal, et bénéficie aux patrons. Jeter les travailleu·se·rs dans la fosse aux lions écarte notre attention des patrons, même quand ils sont responsables des décisions néfastes aux

consommatrice·eurs. Cette tactique est utilisée pour intimider et discipliner les travailleu·se·rs.

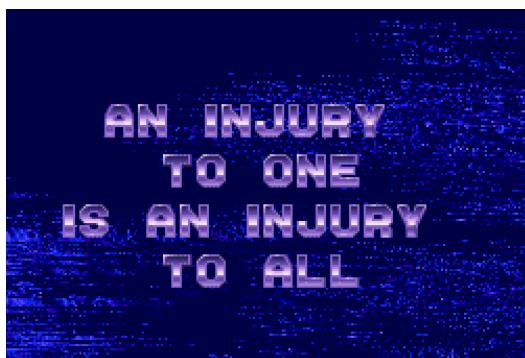
Nous ne sommes que trop familiers avec la façon dont un groupe de consommatrice·eurs réduit mais très vocal continue de se croire tout permis dans ses relations avec les développeur·se·rs. Alors que de plus en plus de travailleu·se·rs dénoncent les conditions de travail dans l'industrie, **des campagnes de harcèlement sont apparues en réponse.**

Souvent, ce harcèlement vise en particulier les travailleu·se·rs marginalisé·e·s qui essaient simplement de participer à la direction créative des jeux qu'ils développent, et de parler de leurs propres combats et expériences. Des travailleu·se·rs se font cibler par une foule de consommatrice·eurs en colère se croyant tout permis, qui abhorre l'idée de voir cette industrie devenir plus inclusive, et qui les accuse de tout ce qu'ils pensent être un problème dans le jeu vidéo.

Malheureusement, ils parviennent souvent à pousser les patrons à punir voire même licencier ces travailleu·se·rs : deux exemples connus sont ceux des licenciements de Jessica Price et Peter Fries d'ArenaNet²²

l'an dernier, et du renvoi d'Alison Rapp de Nintendo en 2016²³. Regardez de plus près et vous découvrirez que ce ne sont pas des cas isolés : dans les conversations privées, les “whisper networks”, des **incidents similaires ne sont que trop fréquemment mentionnés.**

Pour les patrons, céder aux exigences de gamers réactionnaires en colère est un prétexte bien opportun pour se débarrasser

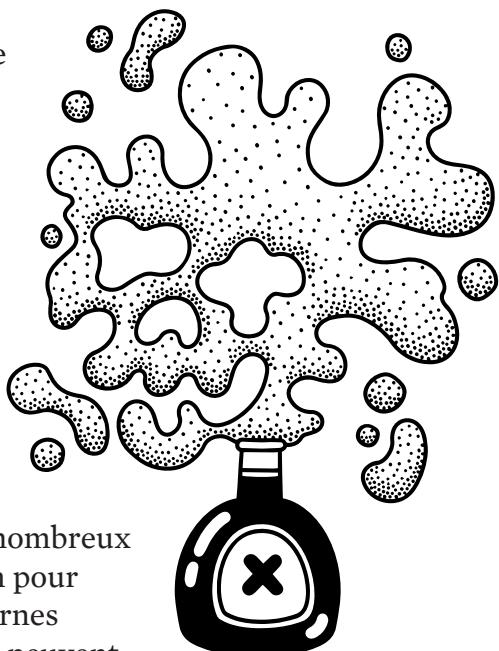


des travailleu·se·rs “fauteurs de troubles” - comme, par exemple, quelqu’un qui dénonce le sexism et le racisme sur son lieu de travail. **Beaucoup de patrons dans l’industrie du jeu vidéo laissent leurs priorités s’aligner davantage avec les harceleu·se·rs qu’avec les gens qu’ils emploient.** (THQ Nordic l’a bien illustré récemment en choisissant d’effectuer leur Q&A marketing sur 8chan, un site réputé pour abriter des Nazis, autorisant la diffusion de pornographie infantile, et jouant un rôle majeur dans les campagnes de haine ciblant les développeu·se·rs marginalisé·e·s.)

Dans ces situations, la direction du studio va souvent prétendre garder les meilleurs intérêts des travailleu·se·rs à l’esprit, tout en céder systématiquement à la moindre tension causée par les joueu·se·rs, confortant leur sentiment que “le client est roi”. **Cela mène à des patrons qui établissent de nouvelles façons de contrôler, discipliner et étouffer le mécontentement de leurs travailleu·se·rs, sous prétexte de leur “apporter une protection” face à un tel harcèlement.**

(Les protéger de quoi ? Se faire licencier pour s’être opposé au harcèlement ? Quelle belle protection !)

Après que le président d’ArenaNet Mike O’Brien ait licencié Jessica Price et Peter Fries à la demande d’un groupe d’internautes -- pour avoir commis l’offense de lutter contre la misogynie à laquelle font face les femmes dans l’industrie -- de nombreux employeurs ont saisi l’occasion pour introduire des règlements internes limitant ce que les employé·e·s peuvent



exprimer sur les réseaux sociaux en dehors des heures de travail. Ces nouvelles restrictions, en réalité, ajoutent aux employé·e·s la responsabilité de représenter leur compagnie 24/7 en plus de leur travail habituel -- et ce, sans aucune compensation additionnelle (Quelle aubaine !)

Dans son article d'Octobre à ce sujet, “*Worse than Scabs: Gamer Rage as Anti-Union Violence*”²⁴ (“Pire que les briseurs de grève : La rage des gamers comme violence anti-syndicat”) Lana Polansky écrit:

“Tant que les joueu·se·rs dirigent leurs plaintes vers des travailleu·se·rs isolé·e·s, les compagnies savent qu’elles peuvent utiliser cette dynamique pour se protéger des critiques de leur communauté, tout en les utilisant comme levier dans des conflits internes avec leurs employé·e·s. C’est une situation gagnant-gagnant pour les compagnies, qui leur permet non seulement de gagner des batailles de com’ auprès de leurs fans, mais aussi de maintenir une force de travail docile ainsi qu’un voile opaque brouillant les fonctionnements internes de l’industrie. Cependant, ce voile semble commencer à se dissiper.”

Cette tactique a été déployée en 2016, quand les dirigeants d’Activision, EA, Disney, Warner Bros, Take-Two et d’autres ont créé un site internet²⁵ et une vidéo ciblant explicitement une audience de gamers, qui diabolisait la SAG-AFTRA, le syndicat dont font partie les actrice·eurs de doublage. À cette période, les membres du syndicat demandaient notamment de meilleures mesures de sécurité pour combattre la fatigue vocale et les risques associés au tournage des cascades pour la motion capture, une amélioration du système pour les

GAME WORKERS

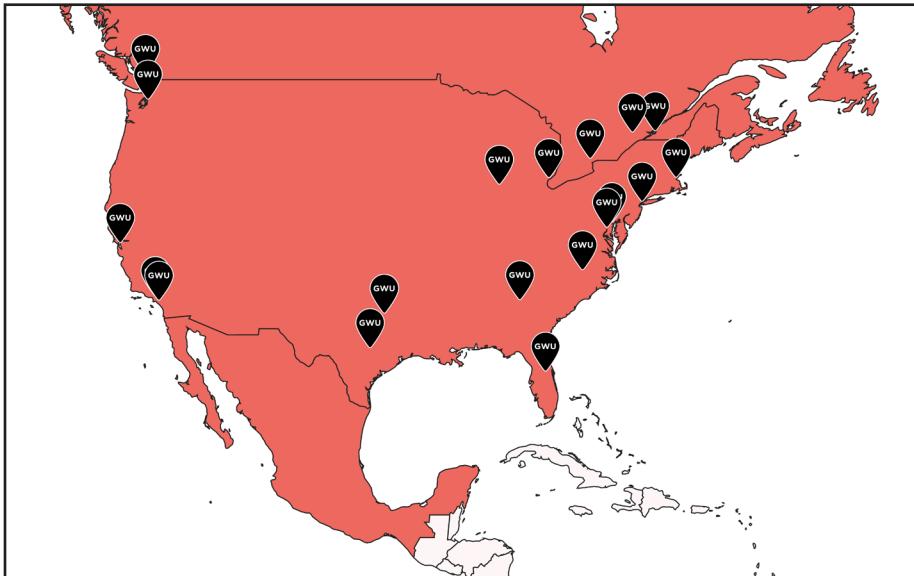
CHAPTERS AND MEMBERS AROUND THE WORLD



CHAPTER LOCATION



MEMBER LOCATION



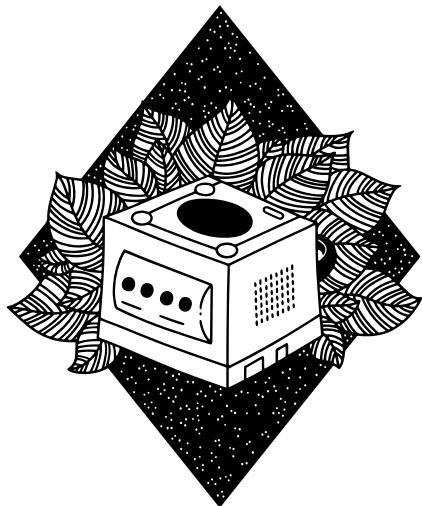
KERS UNITE

UND THE WORLD, MARCH 2019



palements des bonus, une plus grande transparence, et la mobilité de l'emploi. **Dans un effort flagrant de diriger la colère des fans vers les travailleur·se·rs**, les dirigeants avaient argumenté que ces demandes allaient d'une façon ou d'une autre détériorer la qualité des jeux.

Les dirigeants répondent ultimement à leurs actionnaires et investisseurs, et donc à des motivations liées au profit. Ils se plieront aux lamentations d'une minorité vocale et enragée de soi-disant fans, et ce *même si la conséquence à long terme est la production d'un mauvais jeu*. Nous ne pouvons pas compter sur eux pour nous épauler dans ce combat : **nous avons besoin de nous entraider entre travailleur·se·rs**. La meilleure façon de résister à ce harcèlement -- et aux licenciements expéditifs qui y font si souvent suite -- est la syndicalisation. Et si les joueu·se·rs voulaient vraiment de meilleurs jeux, **elles·ils devraient concentrer leur attention sur les dirigeants et sur les conditions de travail sous lesquelles les employé·e·s sont forcée·e·s de travailler**, pas sur des travailleur·se·rs vulnérables qui peuvent facilement être brandi·e·s en bouc émissaires. Mais pour que tout ça représente quoi que ce soit, **la conversation doit aller au delà d'un simpliste "votez avec vos dollars"**. Le support des joueu·se·rs vis-à-vis de la syndicalisation serait un outil bien plus utile pour construire une meilleure industrie.



Le sujet de la grève sera nécessairement soulevé dès lors que l'on parle de syndicats. Cependant, de manière générale, personne ne veut vraiment qu'une grève se produise, et les travailleu·se·rs désirent simplement être en mesure de faire leur travail dans de bonnes conditions, avec dignité et un salaire convenable. Les grèves peuvent être un moment éprouvant pour toutes les personnes impliquées.

Mais d'une certaine manière, c'est la possibilité de pouvoir déclencher une grève qui forme la base de notre pouvoir lorsque l'on décide de se syndiquer. C'est parce que notre travail est la source de tous les profits que l'idée que les travailleu·se·rs puissent cesser leur labeur est une si grande menace pour les patrons. **C'est notre plus grand pouvoir de négociation.**

Idéalement, les grèves n'auraient jamais lieu, et la raison aurait le dessus lors des négociations avec les patrons. Quand les grèves ont lieu, c'est parce que ces négociations ont déjà échoué, et qu'un accord acceptable n'a pas pu être atteint entre la direction et le syndicat. Tout le monde veut éviter ça et trouver une meilleure solution, mais il faut se souvenir que sans le pouvoir d'appeler à la grève comme issue de dernier recours, les travailleu·se·rs n'auraient aucun réel moyen de pression sur les patrons, et les patrons n'auraient aucune raison de les prendre au sérieux.



BOSS FIGHT LES SOLUCES

Les tactiques anti-syndicalistes à reconnaître

Tandis que les discussions autour de la syndicalisation se répandent dans l'industrie, les boss qui se sentent menacés déploient un ensemble de tactiques pour briser les efforts d'organisation et décourager leurs employé·e·s.

Heureusement, leur arsenal est plutôt limité : à chaque époque, dans toutes les industries, les mêmes coups bas sont répétés encore et encore. **En apprenant à les reconnaître et en prévenant nos collègues, on peut être préparés lorsque ces tactiques seront inévitablement déployées**, et les rendre totalement inefficaces. Voici quelques classiques :

La réunion à “auditoire captif”

Si le management remarque un effort d'organisation des travailleu.se.rs (ou même une vague mention de syndicat) au bureau, leur première réponse sera typiquement d'organiser une réunion à “auditoire captif”. Il sera requis pour tous les employé·e·s d'y assister, et le meeting sera une discussion à sens unique où le management portera un discours anti-union **afin de répandre peur, suspicion et briser la confiance entre employé·e·s**. L'objectif est d'atteindre tous les employé·e·s qui n'ont pas encore d'opinion sur les syndicats, avant que leurs collègues ne les éduquent, et d'inculquer des préconceptions péjoratives sur le sujet. Vous avez de fortes chances d'observer, durant ces meetings, bon nombres des techniques anti-syndicalisation décrites dans cette liste, et la meilleure façon pour vous et vos collègues de les contrer est de savoir à quoi s'attendre !

On constate également que sur le sujet des syndicats, les managers vont souvent répéter ces arguments sur toutes les plateformes disponibles, qu'il s'agisse de conférences sur l'industrie du jeu vidéo, ou de sites orientés sur l'industrie...

- Houser Bros held a Captive Audience Meeting!
- Audre fell asleep!

La politique de la “porte ouverte”

Les patrons encouragent souvent leurs employé·e·s à venir leur parler directement des problèmes qu'ils rencontrent, insistant que “leur porte est toujours ouverte” et que personne ne sera réprimandé pour avoir fait part de ses inquiétudes. Une tactique bien rodée, également utilisée chez des compagnies telles que Wal-Mart et Amazon²⁶, cette politique de la “porte ouverte” semble inoffensive au premier abord.

En vérité, c'est **la principale méthode que le management utilise pour maintenir son contrôle sur le flux d'information au bureau**, et pour tuer dans l'oeuf le moindre mouvement syndical. Ils se diront être en mesure d'aider, qu'ils sont sincèrement concernés par votre bien-être. C'est un piège, **un moyen de s'assurer que les employé·e·s n'interagissent avec le management qu'en tant qu'individus isolés et impuissants**, au lieu de se tourner vers leurs collègues pour obtenir soutien et solidarité. Les patrons offriront de vagues promesses, des excuses, répétant que vos soucis seront pris au sérieux et adressés, tout en vous conseillant de rester discret et

de ne discuter de ces problèmes que directement avec eux. S'ils vous surprennent à partager vos craintes avec vos collègues, cette attitude de support ne tardera sûrement pas à disparaître, ce qui souligne **l'importance de commencer toute forme d'organisation loin des yeux et oreilles des managers.**

“Les syndicats marchent peut-être très bien pour d'autres compagnies/industries, mais c'est différent ici !”

Que ce soit parce que “les jeux sont un médium trop créatif”, que “l'industrie est trop jeune”, “trop dépendante de votre flexibilité”, ou parce que la compagnie est “trop indie” ou “trop grande”, “ne fait pas assez de bénéfices” ou “en fait trop” — vous entendrez toutes sortes de raisons données pour justifier à quel point votre travail est spécial, unique, et différent lorsque la question de se syndiquer est soulevée. Bizarrement, on constate que les patrons dans tous les types d'industries servent les mêmes arguments à leurs employé·e·s ! (Astuce : c'est toujours un mensonge.)

Décrire le syndicat comme un “parti tiers”

Beaucoup de patrons décrivent les syndicats comme une sorte d'organisation tierce qui viendra se mettre entre vous et la direction, ruinant au passage votre relation familiale harmonieuse, ou bien tentant de s'enrichir sur votre dos. Vous entendrez peut-être même dire qu'il s'agit de dangereux extrémistes cherchant à renverser le capitalisme ! Mais en réalité, le syndicat n'est pas un tiers, c'est vous. **Vous et vos collègues formez ce syndicat et décidez ensemble de chaque action à prendre**, pas une personne extérieure à la compagnie - et ce que votre patron redoute fondamentalement est **l'émancipation que vous allez gagner en vous syndiquant.**

“Vous ne pouvez pas être syndiqués, vous n’êtes pas de vrais employé·e·s !”

De plus en plus d’employeurs tentent de rendre floue la nature de leur relation avec les employé·e·s, par exemple en les désignant comme étant “partenaires” ou “associés”, ou bien en



La syndicalisation, à la base

par KarlSephiroth99

Ce qui définit un syndicat n'est pas la structure légale qui l'entoure. Un syndicat est un groupe de travailleu·se·rs qui s'organisent ensemble, qu'il constitue une entité légale enregistrée ou non. Si ce n'est pas toujours évident de nos jours, c'est parce que beaucoup de gouvernements imposent des obligations légales intimidantes pour former un syndicat; par exemple, un syndicat en Australie nécessite au moins 1000 membres pour être officiellement reconnu. Ces obligations sont le résultat de décennies de lobbying par les chefs d'entreprises. Leur but est d'affaiblir le pouvoir des travailleu·se·rs et saper leur capacité à construire un pouvoir collectif.

Heureusement, nous n'avons pas besoin de suivre ces règles pour commencer à nous organiser ! Et vous n'avez pas besoin que l'entièreté de votre industrie ou lieu de travail soit prête à s'engager pour commencer à changer les choses pour le mieux. Vous pouvez commencer par parler à vos collègues - en dehors des heures de travail, en privé - à propos des choses que vous souhaiteriez voir s'améliorer. Des organisations de travailleu·se·rs existantes peuvent vous aider à trouver le moyen de vous rallier ensemble et de vous organiser en partant de rien. Et si vous travaillez dans une grande multinationale, les groupes internationaux tels que l'IWW (Industrial Workers of the World) seront peut-être votre meilleure aide pour établir une solidarité au travail, à travers les bureaux et frontières : une des façons dont les syndicats ont été entravés par la loi est en limitant leur existence légale à un seul pays.

prétendant que l'on n'est au fond qu'un grand groupe d'amis; **c'est juste que certains amis possèdent la compagnie, et d'autres non !** Une autre tactique répandue est de distribuer des titres de "manager", mais sans le pouvoir de décision ou la paie additionnelle qui vont avec.

Peut-être plus important encore, **bon nombre de travailleu·se·rs de l'industrie du jeu vidéo qui devraient être reconnu·e·s en temps qu'employé·e·s à part entière sont en fait embauchés en tant que freelance, afin de contourner les obligations légales envers les employé·e·s.**

C'est un problème commun dans des secteurs comme le QA. Cependant, de plus en plus de syndicats se spécialisent dans l'aide à des travailleu·se·rs dans cette situation, se battant pour leur gagner un statut d'employé·e·s à part entière et obtenir de meilleures conditions de travail. Récemment, des artistes et conférencier·ères·ers (principalement des femmes) à la Britain's National Gallery ont gagné un litige qui a confirmé que, puisqu'elles·ils étaient obligé·e·s de participer à des sessions d'entraînement et étaient payé·e·s par les mêmes sources que les employé·e·s non-contractuels, elles·ils n'étaient bel et bien pas "à leur compte". Cela signifie qu'elles·ils avaient droit aux mêmes bénéfices que les employé·e·s soi-disant "permanent·e·s"²⁷. **Souvenez-vous : si on vous embauche pour travailler pour quelqu'un qui profite de la vente de ce que vous produisez, vous pouvez vous syndiquer.**

Menaces de sous-traitance et suppression d'emplois

Une réplique très courante - souvent internalisée par les employé·e·s - est que si elles·ils se syndiquent, des postes seront supprimés ou sous-traités là où le travail est moins coûteux. Même si votre patron vous assure qu'il est "vraiment désolé", que c'est "comme ça que ça fonctionne", ou qu'il vous menace ouvertement de représailles directes en cas de syndicalisation, **il faut garder à l'esprit que ces menaces**

**visent à créer l'obéissance à travers l'intimidation.
Ils n'ont en général aucune base concrète sur laquelle appuyer ces propos.**

Les boss licencient régulièrement des travailleu.se.rs sans aucune bonne raison, et se syndiquer est la seule façon de vous en protéger. Souvenez-vous, c'est notre travail qui crée de la valeur pour les entrepreneurs; nos patrons ne peuvent pas se débarrasser de chacun.e d'entre nous, ou bien ils perdraient la source de leurs revenus. De plus, **relocaliser est une initiative extrêmement coûteuse pour toute entreprise, et n'est pas une décision qui peut être prise simplement pour punir des travailleu.se.rs qui se syndiquent.** C'est d'autant plus vrai si le mouvement de syndicalisation dépasse les frontières, de sorte qu'il n'existe nulle part où aller pour les employeurs - d'où l'importance de donner une ampleur internationale à nos efforts de syndicalisation, en solidarité avec nos camarades travailleu.se.rs tout autour du globe !

Le “guilt trip”

Certains patrons, en particulier ceux qui se considèrent comme des “bons patrons” et maintiennent le contact avec leurs employé.e.s, risquent de réagir aux initiatives de syndicalisation en le prenant très personnellement.

Ces patrons tâcheront de vous donner l'impression d'être en train de commettre une horrible trahison en considérant la possibilité de vous syndiquer, et tenteront de vous reprocher votre “ingratitude”, ou vous donner le sentiment que vous leur devriez être reconnaissants qu’ils vous aient “donné” un job.

Souvenez-vous, le problème central est le déséquilibre de



pouvoir entre eux et vous, et qu'ils réagissent ainsi parce qu'ils sont tant habitués à détenir ce pouvoir que **le moindre pas vers une relation plus juste les dérange**. Certains patrons ont réagi aux initiatives de syndicalisation en pleurant ! Ces sentiments peuvent être sincères, mais c'est au thérapeute de votre patron de s'en préoccuper, pas à ses employé·e·s.

Le “syndicat d’entreprise”

Certains patrons se déclarent en faveur des syndicats, et vous offriront même d'aider à en mettre un en place. Vous pourriez penser être chanceux de travailler au compte d'un employeur aussi progressiste. Ils pourraient même faire venir des gens qui s'en occuperaient pour vous et se chargerait de tous les détails compliqués... Jusqu'à ce que vous réalisiez que votre nouveau “syndicat” a été mis en place sans aucune forme d'organisation entre les travailleu.se.rs, qu'il inclut le management de la compagnie dans sa chaîne de décision, qu'il reproduit les mêmes dynamiques de pouvoir déjà présentes sur le lieu de travail, et qu'il a été construit avec la même structure descendante qui garantit sa loyauté aux patrons plutôt qu'aux employé·e·s. Cette sorte de coopération est un vrai danger qui peut complètement neutraliser l'énergie “pro-syndicat” qui habitait les employé·e·s, et retarder dramatiquement tout effort sincère de syndicalisation - **ne laissez pas passer ça !**

Un rôle similaire est joué par des organisations d'industrie qui annoncent publiquement qu'elles représentent les intérêts des développeu·se·rs de jeux, mais qui **en pratique sont dirigées et fondées exclusivement par des patrons et managers d’entreprise**, et ont systématiquement choisi de s'associer à leurs intérêts plutôt qu'à ceux des employé·e·s en cas de conflit. L'IGDA est l'une de ces organisations. Un rôle semblable est occupé au Québec par “La Guilde”, et en France par le “Syndicat National du Jeu Vidéo” (SNJV, à ne pas confondre avec le STJV, Syndicat des Travailleurs

et Travailleuses du Jeu Vidéo, qui est le véritable syndicat français des travailleu.ses.rs du jeu vidéo)

Briseurs de grèves

L'un des stratagèmes les plus vicieux qu'un patron puisse employer, les “**briseurs de grèves**” sont des gens qui, en tant que travailleu.se.rs eux-mêmes et donc potentiels futurs membres d'un syndicat, reçoivent un traitement de faveur en récompense pour tourner le dos à leurs collègues. Les briseurs de grèves sont souvent déployés temporairement depuis l'extérieur, de façon à remplacer en urgence les employé·e·s qui essaient de se syndiquer. Les patrons iront parfois même jusqu'à offrir aux briseurs de grèves toutes les demandes que les travailleu.se.rs qui se syndiquent avaient initialement réclamées, tout en continuant de les refuser aux autres - juste afin de vous démoraliser, en démontrant que bien que ces demandes puissent facilement être mises en place, il s'agit surtout de vous punir “pour le principe” d'avoir défendu vos droits.

Pendant la grève des doubleu·se·rs de la SAG-AFTRA en 2017, l'emploi de doubleurs briseurs de grèves fut notamment utilisé -et grandement critiqué- dans *Before the Storm*²⁸, la préquelle de *Life is Strange*.²⁸

Afin de travailler vers l'objectif à long terme d'une industrie du jeu vidéo syndicalisée, il est important de créer une culture où accepter un contrat de briseur·se de grève est véritablement traité comme l'acte méprisable dont il s'agit - un acte qui finit par causer du tort aux briseur·se·s de grève eux-mêmes sur le long terme.



Les syndicats ne sont pas seulement pour les milieux de travail les plus larges. Bien que les syndicats semblent être une solution logique pour les grandes compagnies (disons, celles où un patron multimilliardaire que vous n'avez jamais rencontré peut vous virer tout en racontant que vous n'avez pas achevé votre “plein potentiel”), **même les plus petites compagnies peuvent énormément bénéficier d'un syndicat.** En fait, de notre expérience, les petits studios sont parfois **encore plus abusifs**, et plus prédisposés (consciemment ou non) à ne pas respecter vos droits et limites en tant que travailleu·se·r. Les patrons de petits studios vont souvent clamer que “nous sommes tous ensemble dans cette aventure”, mais ce sont tout de même eux qui contrôlent notre salaire et bénéficieront le plus du succès de la compagnie – sans oublier qu’ils ont le pouvoir de vous renvoyer quand les choses tournent mal (ou s’ils décident qu’ils ne vous aiment pas). Une fois de plus, s’organiser avec vos collègues peut vous donner un levier pour faire pression contre ce genre d’abus.

Une autre façon de regarder le problème est que vous organiser peut avant tout vous aider à réfléchir à la question de **qui fait véritablement le travail** à votre job. Même si les patrons de petites entreprises ont parfois de nombreux rôles ou travaillent à vos côtés, ils ont généralement un pouvoir de prise de décision disproportionné, ou la capacité de veto ce qu’ils désirent, parce que **ce sont les boss**. Si le développement de jeux vidéo est réellement un travail d’équipe, **pourquoi n’aurions-nous pas notre part dans la direction de l’entreprise** ?

Se syndiquer veut aussi dire que vous serez préparé·e·s en cas de changement de la direction, quelle qu'en soit la raison. **Ce sont les patrons qui décident quand vendre le studio**, et ce sont eux qui peuvent récolter les fruits de tout le travail accompli quand le studio se fait racheter. Quand cela se produit, habituellement tout ce que vous obtenez, en tant que travailleu·se·r, est un changement de patron. Comme on le sait, Notch a vendu Mojang à Microsoft pour 2.5 billions de dollars et est devenu énormément riche grâce à cela, tandis que ses employé·e·s n’ont rien reçu. (Microsoft a plus tard offert la somme relativement maigre de 300 000 dollars –

soit la somme éclatante de 0.0003 billions de dollars – à chaque travailleu·se·r, mais seulement à condition qu'ils acceptent de rester employé·e·s de Microsoft pour 6 mois de plus.)

Les nouvelles de la vente de la compagnie ont changé les choses à Mojang. Certain·e·s se sentaient trahi·e·s par la décision de Markus. Le moral a plongé. “Les gens avaient l'impression que leur monde s'effondrait”²⁹

Il existe beaucoup d'autres histoires non-dites dans la scène indé à propos de personnes ayant rejoint une petite startup et accepté d'être payé moins que ce qu'elles·ils méritaient parce qu'elles·ils croyaient vraiment en le projet – tout ça pour n'avoir rien reçu après que le jeu ait rencontré un succès énorme et que les patrons aient vendu la compagnie pour plusieurs millions.

Si le patron de votre petit studio annonce être sympathique à la cause syndicale : excellent ! En tant que travailleu·se·r, vous êtes bien positionné·e pour les aider à traduire leurs paroles en actes. Mais soyez



Mona! I need your help.
What's it pay? Uh, hold on...
Crzzsh, Crzzsh! I can't hear you.
You're breaking up!

prévenu·e·s que leur sympathie risque de s'évaporer dès lors que vous annoncerez vouloir syndiquer votre petit studio indé plutôt qu'une autre compagnie 100 fois plus grosse que vous. Au final, les patrons vont perdre du pouvoir et de l'argent si leur studio se syndique , ce qui – étonnamment ! – rend la perspective peu attrayante à leurs yeux dès lors que l'on parle d'actions concrètes. **C'est dans ces moments qu'il devient très clair à quel point la mentalité du "on est tous amis ici" est superficielle.** En négociant collectivement, vous forcez votre employeur à se confronter aux réalités du travail collaboratif : les limites que vous voulez placer, les droits que vous voulez exercer, les conditions que vous voulez améliorer. Ces sujets ont tendance à être difficiles à aborder par vous-même quand il y a une dynamique de pouvoir inavouée.

“En fabricant l’illusion de l’employeur comme ami, l’employé·e se voit dénié·e de l’opportunité de protester, débattre, se battre, être antagoniste et demander davantage de ses conditions de travail.”

Si votre patron le pense **vraiment** lorsqu'il dit être favorable et qu'il veut que tout le monde soit égal, pourquoi ne pas promouvoir une propriété collective ? Transitionner vers un modèle collectif est une façon efficace de s'assurer que chacun dans une compagnie bénéficie du succès de son dur labeur. Et si vous envisagez de commencer un nouveau studio vous-même, former une coopérative de salarié·e·s est une bonne façon d'implanter ces valeurs dès le début.

LES COOPÉRATIVES DE SALARIÉ·E·S: UNE AUTRE FAÇON DE CRÉER DES JEUX COMMERCIAUX

Aucun patron requis !

Beaucoup d'employé·e·s de l'industrie du jeu vidéo endurent leurs conditions de travail peu idéales en rêvant de commencer un jour leur propre studio et devenir ainsi “leur propre boss”. Et c'est normal ! Qui a envie d'être exploité pour le profit d'autrui quand on pourrait ouvrir sa propre compagnie et bénéficier pleinement du fruit de son travail ?

Les travailleu·se·rs du jeu vidéo ont aussi la chance d'exister dans une industrie où fonder une compagnie, bien qu'inaccessible pour beaucoup, reste plus aisé que par exemple ouvrir une usine en tant que fabricant de voitures; un studio de jeu vidéo nécessite moins de capital pour démarrer (pas besoin de machinerie coûteuse ou de matériaux bruts).

Le problème du modèle traditionnel de la “startup”, cependant, est **qu'il finit inévitablement par répliquer les pires problèmes existant dans l'industrie du jeu vidéo**. Les rares fondateurs de studios qui sont suffisamment chanceux pour démarrer un business avec succès n'auront peut-être plus jamais besoin de travailler pour quelqu'un d'autre, mais cela se fera aux dépens des employé·e·s qu'ils recruteront au fur et à mesure que leur business grandit. Leurs employé·e·s seront dorénavant celleux qui travaillent pour eux, reproduisant ainsi les relations d'exploitation présentes partout dans l'industrie.

Mais les choses n'ont pas à rester ainsi ! **C'est ici qu'interviennent les coopératives de salarié·e·s**: des business qui sont **intégralement et démocratiquement possédés par les personnes qui y travaillent**. Dans une coopérative, personne ne travaille au profit d'un actionnaire, et chacun gagne le plein fruit de son labeur. Quand la coopérative grandit, les nouvelles·eaux employé·e·s deviennent travailleur·se·rs-propriétaires, et pas seulement des employé·e·s recruté·e·s par des propriétaires qui forment une classe à part. La plupart des gens qui débutent un studio ignorent qu'il s'agit d'une option !

Il existe plusieurs exemples de coopératives dans l'industrie du jeu vidéo, tels que **Pixel Pushers Union 512** et **Motion Twin** (les créateurs de *Dead Cells*). Et deux des créateur·ice·s de *Night in the Woods* viennent de lancer leur coopérative nommée **The Glory Society**. Les coopératives peuvent aussi être un excellent modèle pour les travailleur·se·rs en freelance, qui peuvent bénéficier de s'unir sous une seule bannière pour vendre leurs services.

Il existe beaucoup de types d'organisations qui s'appellent des “coopératives”, c'est pourquoi nous mettons ici l'emphase sur les **Coopératives de Salarié·e·s**, ou Coopératives de travail associé. Vous avez peut être également entendu parler des “coopératives de consommateurs” qui sont détenues par les clients (telle que la MEC au Canada), mais celles-ci peuvent s'avérer tout autant abusives pour leurs employé·e·s que n'importe quelle autre entreprise. Il existe même des associations de patrons d'entreprises qui décident de se baptiser “coopératives” - mais qui ne sont en fait rien de plus qu'un cartel de boss, les employé·e·s n'ayant aucune chose à dire sur la façon dont ils·elles sont dirigé·e·s (au Québec, un groupe appelé “*La Guilde*” a reçu beaucoup d'attention des médias et clame maintenant fièrement être “la plus large coopérative de l'industrie du jeu vidéo au monde”³⁰). Tout cela peut porter à confusion, particulièrement lorsque l'on évoque

la possibilité de débuter une coopérative de salarié·e·s avec des camarades travailleu·se·rs du jeu vidéo qui n'ont peut-être jamais entendu parler de ce modèle d'entreprise.

Comment démarre-t-on une coopérative de salarié·e·s?

GWU est là pour aider, et peut vous mettre en contact avec l'assistance légale dont vous avez besoin pour fonder une telle entreprise avec vos collègues ! Malheureusement, la plupart des avocats d'entreprise qui aident à former des startups n'ont aucune expérience avec les coopératives et sont habitués à faire signer les travailleu·se·rs pour le modèle corporate habituel, donc avoir accès à un conseil spécialisé peut-être d'une grande aide pour fonder une co-op. Gardez à l'esprit que les investisseurs en capital-risque ne voudront pas investir dans une coopérative de salarié·e·s, étant donné qu'ils ne peuvent pas devenir actionnaires et récolter le profit de votre travail - ils préféreront pousser les aspirants entrepreneurs à débuter des startups corporatives traditionnelles. Cela dit, les coopératives de salarié·e·s sont toujours parfaitement éligibles pour des prêts d'entreprise, et les coopératives de crédits ont souvent des deals particulièrement favorables pour celles-ci !

Donc si vous envisagez de démarrer une entreprise ou connaissez des travailleu·se·rs du jeu vidéo qui sont en train de le faire, contactez votre chapitre GWU local (ou l'international si vous n'en avez pas encore) et demandez leur des renseignements sur les coopératives de salarié·e·s !



Syndicats de métier, syndicats industriels?

par GoombaProle_68

Il existe plus d'une stratégie pour se syndiquer. Beaucoup de syndicats existants prennent l'approche de représenter tous·tes les travailleu·se·rs appartenant à un corps de métier ou commerce spécifique, à travers plusieurs industries. C'est le cas de la SAG-AFTRA, le syndicat représentant aux États-Unis les act·rices·eurs de doublage et autres professionnel·le·s des médias à travers tous les secteurs, y compris l'industrie du jeu vidéo. Ces syndicats sont généralement désignés comme "syndicats de métiers".

Il existe aussi des "**syndicats industriels**" qui cherchent à organiser les travailleu·se·rs au sein d'une industrie, qu'importe leur métier, en poussant la main d'oeuvre de chaque compagnie à syndiquer leur lieu de travail, puis à se joindre aux autres dans le syndicat industriel. C'est le cas de la UAW (United Auto Workers) pour tous·tes les travailleu·se·rs dans l'industrie automobile aux États-Unis, par exemple. Trouver quelle approche prendre, et quelle est la meilleure stratégie, peut dépendre du contexte spécifique auquel font face les travailleu·se·rs, le cadre légal variant beaucoup d'un lieu à l'autre et la situation pouvant être différente selon que des syndicats en mesure d'apporter support et ressources existent dans d'autres industries ou non. Mais il est important de garder à l'esprit ces deux points :

1. La syndicalisation commence toujours par une organisation sur le lieu de travail. Un syndicat de métier peut avoir beaucoup de membres, et un syndicat peut être officiellement et légalement reconnu, mais s'il n'y a aucune forme d'organisation prenant place sur le lieu de travail, les patrons qui y gouvernent n'ont aucune raison d'entrer en négociation. Ces patrons peuvent même faire attention à n'embaucher que des non-membres, pour ne jamais avoir à se soucier du syndicat. C'est seulement à travers une implication active des travailleu·se·rs sur leur propre lieu de travail qu'un changement réel est possible pour l'industrie.

2. Les travailleu·se·rs sont toujours plus forts lorsqu'ils s'unissent. La division entre les employé·e·s a tendance à être construite par leur opposition centrale avec les patrons. Par exemple, dans beaucoup d'industries, les patrons donnent un traitement préférentiel aux cols blancs, afin qu'ils n'agissent pas en solidarité avec les cols bleus qui tentent de se syndiquer, mais cette opposition est artificielle, et une conséquence de la plus profonde division entre travailleu·se·rs et patrons.

Sur le long terme, les travailleu·se·rs ont tout à perdre en se laissant être divisé·e·s ainsi. D'autre part, nous sommes tous gagnant·e·s à travailler ensemble et se supporter mutuellement dans nos diverses luttes. **Les testeu·se·rs QA, les traduct·rices·eurs, les travailleu·se·rs dans les manufactures de consoles, et tous les autres travailleu·se·rs du jeu doivent faire partie de l'effort pour créer une meilleure industrie du jeu vidéo, afin que celui-ci soit un succès.** Les travailleu·se·rs privilégié·e·s ont la responsabilité d'utiliser leur position pour supporter les efforts d'organisation auprès des travailleu·se·rs qui luttent le plus. **“Déjà être dans une bonne situation” n'est pas une excuse pour ne pas se syndiquer.**



GUIDE DE STRAT': COMMENCER À SYNDIQUER VOTRE LIEU DE TRAVAIL

Intéressé·e à l'idée de vous organiser avec vos collègues, mais aucune idée de par où commencer ? Voici 6 étapes simples qui vous mettront sur la voie pour former un syndicat ! **Tenez vos discussions à propos d'un éventuel syndicat loin des oreilles de vos employeurs, même si vous les estimatez sympathiques à votre cause.**

1. Contactez les syndicats et organisations de votre région pour obtenir aide, conseils, et support. Les chapitres GWU, les syndicats de métiers associés, ainsi que les syndicats de travailleur·se·rs du jeu vidéo internationaux sont d'excellentes ressources pour apprendre à syndiquer votre studio, et établir des relations tôt augmentera l'efficacité de chaque partie à l'avenir. **Si possible, adressez vous à des organisat·rices·eurs expérimenté·e·s ou assistez à une session d'entraînement sur comment organiser des travailleur·se·rs.**

2. Parlez à vos collègues, seul·e à seul·e, à propos des problèmes qu'elles·ils rencontrent au travail, à l'écart du management. Posez des questions, et laissez-les vous parler des choses qu'elles·ils aimeraient améliorer; écoutez attentivement, sans partir du principe que vous savez déjà quels sont leurs problèmes. Apportez compréhension et support, et aidez-les à réaliser qu'elles·ils ne sont pas seul·e·s face à ces enjeux. **Ne commencez pas à parler de syndicat dès maintenant !** Identifiez les problèmes à résoudre.

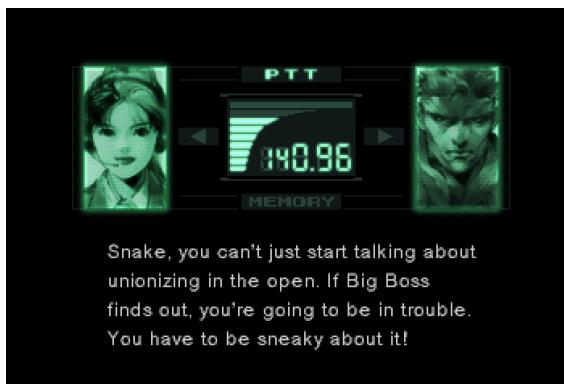
3. Aidez-les à identifier des solutions collectives aux problèmes qu'elles·ils ont soulevés. Simplement parler des obstacles rencontrés n'est pas suffisant; s'arrêter à ce point

ne fera qu'amasser de la colère sans adresser ces sentiments de façon constructive. Cherchez à guider vos collègues et les amener à envisager l'action collective comme une solution à leurs problèmes, en posant des questions et en écoutant leurs réponses. Des questions ouvertes telles que "Qui d'autre partage ton avis sur ces problèmes ?" et "Que se passerait-il si..." sont utiles. **Soyez toujours honnête !** N'exagérez pas ce qui est faisable, et ne minimisez pas les dangers potentiels.

4. Organisez une première action pour résoudre un problème simple. Pas besoin d'avoir toute la compagnie derrière vous ! Commencez par 10% de vos collègues, et visez un objectif concret et réalisable : demander du café gratuit, ou se plaindre auprès du patron en groupe. En gagnant ces combats, vous et vos collègues pourrez constater le pouvoir de l'action collective, gagner du courage et de l'expérience ; et en inspirerez d'autres à vous rejoindre dans les actions à venir.

Avant de faire ce premier pas, cependant...

5. Préparez vos collègues à la réaction des patrons lorsqu'ils se rendront compte que vous vous organisez. De nombreuses tactiques visent à briser l'effort d'organisation des travailleu·se·rs, et elles peuvent être très efficaces et intimidantes pour ceux qui ne sont pas préparé·e·s, mais elles sont aussi très prévisibles. Apprenez à reconnaître ces tactiques avec vos collègues. Ces arguments anti-syndicats sont bien moins efficaces lorsqu'on a une chance de les contrer.



6. Poussez vos collègues à devenir eux-mêmes

organisat·rices·eurs. Vous ne pouvez pas tout faire vous-même, donc aidez vos collègues à s'impliquer en déléguant des tâches et en faisant du suivi. Une tâche peut prendre n'importe quelle forme, de la prise de notes durant un meeting, à la conception et l'impression de flyers, ou au recrutement de nouveaux membres. N'oubliez pas d'établir des deadlines et du suivi sur ces tâches, c'est un travail très important, et le faire est très valorisant. Tôt ou tard, vos collègues finiront par suggérer leurs propres tâches et s'autogérer !

Ne rendez votre travail d'organisation public que lorsque vous êtes confiant d'avoir le soutien de la majorité des employé·e·s, et avez établi un plan concret sur lequel tout le monde est d'accord. Beaucoup se sont fait licencier pour avoir essayé de se syndiquer, donc faites attention à protéger votre vie privée et celle de vos collègues. Dans la plupart des pays, le droit d'un·e travailleu·se·r à se syndiquer est protégé par la loi, donc assurez vous de vous informer sur vos droits (les syndicats locaux peuvent aider).

Contactez-nous pour plus de détails. Les applications pour devenir membre de GWU ainsi que les liens vers les branches locales sont disponibles ici:

www.gameworkersunite.org/get-involved

S'il n'y a aucune branche GWU dans votre région, contactez GWU international et nous pouvons vous aider à entrer en contact avec les syndicats locaux et même démarrer votre propre branche!

**And remember: you're not
in this fight alone! Together,
we can win better working
conditions for everyone.**

Allié·e·s, impliquez vous!

by MetabolikRifter

Même si vous ne travaillez pas vous même dans l'industrie du jeu vidéo, il existe malgré tout de nombreuses façons pour vous de supporter les efforts de syndicalisation :

1. Aidez à syndiquer votre propre industrie, ou engagez-vous dans votre propre syndicat ! Plus il y a de travailleu·se·rs syndiqués, plus il y a de potentiel pour une aide mutuelle et une solidarité entre nos différentes industries. Et plus le mouvement de syndicalisation gagne de l'inertie à travers les industries, plus il devient une continuation logique pour les secteurs non-syndiqués.

2. Parlez aux joueu·se·rs à propos de l'importance des syndicats et comment ils peuvent aborder les problèmes qui touchent à la fois les travailleu·se·rs et les consommat·rice·urs. Rappelez-leurs que les conditions et pressions qui aboutissent à des jeux compromis (ou des mécaniques abusives comme les loot boxes) ne sont pas le choix des travailleu·se·rs – on déteste ça aussi, et on veut faire les meilleurs jeux possibles! – mais le résultat des décisions des patrons.

3. Amplifiez les voix des travailleu·se·rs de l'industrie qui dénoncent ces conditions de travail. Si vous êtes un·e streamer·euse, un·e journaliste ou quelqu'un qui fait des vidéos, parlez de ces problèmes dans vos travaux (Il y a beaucoup de pistes différentes à explorer – nous aimerions voir une perspective historique plus large sur comment ces questions relatives au travail ont toujours eu place dans le jeu vidéo, depuis ses débuts).

4. Rejoignez Game Workers Unite et impliquez-vous dans les efforts d'organisation sur le terrain ! Nous encourageons activement les joueu·se·rs, universitaires et quiconque veut améliorer les conditions de travail dans l'industrie à s'engager dans la communauté et à nous aider à réussir.

Nous ne défendrons pas une industrie caractérisée par des discriminations sur le lieu de travail, des salaires trop bas, du crunch et des carrières trop courtes qui se finissent en burnout. **Que l'on soit présentement employé·e ou non, nous sommes des travailleur·se·rs du jeu vidéo** et nous refusons les conditions insoutenables que nous avons endurées pendant trop longtemps. **L'industrie du jeu vidéo est notre industrie, et ensemble nous avons le pouvoir de l'améliorer.**

Pour nous rejoindre, vous pouvez vous rendre sur le site Game Workers Unite et trouver les infos pour contacter votre branche locale, ou si il n'y en a pas encore, vous pouvez rejoindre le groupe international et démarrer cette branche vous-même! Vous pouvez aussi nous suivre sur Twitter (@gameworkers) et Facebook pour des updates sur le mouvement syndical et pour une perspective syndicale sur ce qui se passe dans l'industrie.

Vous voulez en savoir plus? Consultez nos pages en ligne pour plus de liens, de citations, de conseils d'organisation, et de lectures supplémentaires:

GAMEWORKERSUNITE.ORG

www.gameworkersunite.org/gwu-literature

Première impression, Novembre 2019

Illustrations intérieures et de couverture par @Piodes
(piodes.tumblr.com)

NOTES

- 1 Tweet by @TheFiremonkeys <https://bit.ly/2XTw7EM>
- 2 “Activision Blizzard Lays Off Hundreds Of Employees”, Jason Schreier, *Kotaku* <https://bit.ly/2DxaUHt>
- 3 “How Telltale Went Broke”, *Super Bunnyhop* <https://bit.ly/2J8wAjb>
- 4 “Google Walkout For Real Change”, *Twitter account* <https://bit.ly/2XSkdef>
- 5 Tweet by @techworkersco <https://bit.ly/2CiYanM>
- 6 “Microsoft Workers 4 Good”, *Twitter account* <https://bit.ly/2J5O3IZ>
- 7 “Union Employees: Are You Protected From Layoffs?”, Lisa Guerin, *Lawyers.com* <https://bit.ly/2IWnBBE>
- 8 “At Nintendo, Working All Night Is ‘Mario Time’”, Jason Schreier, *Kotaku* <https://bit.ly/2VVnsjq>
- 9 Archived Tweet by @jobjaystauffer <https://archive.org/fo/2M7CG>
- 10 “Ten Years Down”, Clint Hocking, *Click Nothing* <https://bit.ly/2u3vvyQ>
- 11 “Crunch mode caused a young Netmarble game developer’s death, Korean government says”, Bree Royce, *Massively Overpowered* <https://bit.ly/2Hj3jjY>
- 12 “CD Projekt Red developers speak up on the realities of working on Witcher 3 and Cyberpunk 2077”, Tatiana Morris, *Gamezone* <https://bit.ly/2Hg3498>

- 13** “The 3 Things That Make Organizations More Prone to Sexual Harassment”, Marianne Cooper, *The Atlantic* <https://bit.ly/2AbzFZY>
- 14** “How bad crediting hurts the game industry and muddles history”, Richard Moss, *Gamasutra* <https://ubm.io/2J6N0bz>
- 15** *BCCFU Master Agreement* <https://bit.ly/2T5dFWg>
- 16** “How Unions Help All Workers”, Matthew Walters & Lawrence Mishel, *Economic Policy Institute*
<https://bit.ly/1r0Wq9U>
- 17** “How does Collective Bargaining Affect the Gender Pay Gap?”, Marta M. Elvira, Ishak Saporta, *Work and Occupations* <https://bit.ly/2XRQFxs>
- 18** “The Game Design Reader: A Rules of Play Anthology”, Katie Salen Tekinbas, pp. 713 <https://bit.ly/2NXraGi>
- 19** Tweet by @SimplyRagny <https://bit.ly/2Uy1kuY>
- 20** “EA: Visceral’s canned Star Wars project ‘too linear’ for modern tastes”, Chris Kerr, *Gamasutra*
<https://ubm.io/2u3Ujq8>
- 21** “Red Dead Redemption 2’s labor controversy, explained”, Owen S. Good, *Polygon* <https://bit.ly/2F6pyYc>
- 22** “ArenaNet ‘folded like a cheap card table,’ says fired Guild Wars 2 writer”, Colin Campbell, *Polygon* <https://bit.ly/2ufOuqr>
- 23** “Nintendo Employee ‘Terminated’ After Smear Campaign Over Censorship, Company Denies Harassment Was Factor”, Patrick Klepek, *Kotaku* <https://bit.ly/2TDJmes>
- 24** “Worse than Scabs: Gamer Rage as Anti-Union Violence”, Lana Polansky, *Rhizome* <https://bit.ly/2F6mkCT>

- 25** “Activision, EA and others launch site attacking voice actors union over strike”, Julia Alexander, *Polygon* <https://bit.ly/2THL3GN>
- 26** “Amazon’s Aggressive Anti-Union Tactics Revealed in Leaked 45-Minute Video”, Bryan Menegus, *Gizmodo* <https://bit.ly/2R6XvMe>
- 27** “National Gallery art educators win workers’ rights in ‘first public sector gig economy victory’”, Emma Snaith, *Independent* <https://ind.pn/2ELiv6U>
- 28** “Crappy Voice Acting Undercuts an Otherwise Strong ‘Life Is Strange’ Prequel”, Patrick Klepek, *Waypoint* <https://bit.ly/2UweYid>
- 29** “The Unlikely Story of Microsoft’s Surprise Minecraft Buyout”, Daniel Goldberg & Linus Larsson, *Wired* <https://bit.ly/2NYKvac>
- 30** “La Guilde Receives a \$750,000 Grant”, *Radio Canada* <https://bit.ly/2TE8dhi>

Vous pouvez trouver des liens vers toutes ces sources, et bien d’autres infos sur:

www.gameworkersunite.org/gwu-literature



GAMEWORKERSUNITE.ORG