SI TU N'AIMES PAS LE JEU CHANGE LES RÈGLES



MODÈLES ALTERNATIFS DE PRODUCTION DE JEUX VIDÉO

Crédits

Auteur.ices
Michael Iantorno et Marie LeBlanc Flanagan

Illustratrice
Marie LeBlanc Flanagan

Mise en page
Mutual Design et Dubal Gráfico

Chargée de projet
Marie LeBlanc Flanagan

Soutien à la gestion et à la diffusion du projet
Jim Munroe

Consultant.es
Saleem Dabbous et Jess Marcotte

Soutien à la recherche
Hanine El Mir, Christian Scott et Irmak Tanner

Traduction en français
Justin Leduc-Frenette

Remerciements particuliers
Mia Consalvo, Osama Dorias, Rami Ismail et Felan Parker

Financement
Si tu n'aimes pas le jeu, change les règles a été réalisé avec le soutien financier du Fonds des médias du Canada, d'Ontario Creates et de Mitacs Accelerate. Le centre de recherche Technoculture, Arts, and Games (TAG) de l'Université Concordia a fourni du financement supplémentaire.

Avertissement
Les opinions, observations, conclusions et recommandations contenues dans ce document sont celles des auteur.ices et ne reflètent pas nécessairement les points de vue d'Ontario Creates, du gouvernement de l'Ontario, du Fonds des médias du Canada, du centre de recherche Technoculture, Art, and Games ou de toute autre personne mentionnée dans les remerciements. Les institutions, agences et personnes susmentionnées ne sont en aucun cas concernées par les recommandations contenues dans ce document.

Date de publication
Septembre 2023

TABLE DES MATIÈRES

1.0 INTRODUCTION

2 **1.1** Le livre blanc, en bref
5 **1.2** Définitions importantes
8 **1.3** Participant.es à la recherche

2.0 LE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DU JEU AU CANADA - EXPÉRIENCES ET ATTITUDES

13 **2.1** Quels sont les problèmes de travail que vous avez rencontrés dans l'industrie du jeu vidéo?
16 **2.2** Quelles sont les nouvelles modalités de travail, les changements ou les initiatives qui vous enthousiasment le plus?

3.0 L'ÉTAT DES COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEUR.EUSES DU JEU VIDÉO AU CANADA

19 **3.1** Que savent les développeur.euses de jeu sur les coopératives de travail?
20 **3.2** Qu'est-ce qui pousse les gens à se rapprocher (ou à s'éloigner) des coopératives?
23 **3.3** Quelles sont les valeurs des coopératives?
24 **3.4** Comment ça se passe au sein d'un studio de jeu géré par des travailleur.euses?
28 **3.5** 5 mythes et réalités sur les coopératives
29 **3.6** Quels sont les avantages de gestion d'un studio de jeu coopératif?
32 **3.7** Quels sont les défis inhérents à la création et à la gestion d'une coopérative?
35 **3.8** Comment puis-je commencer?

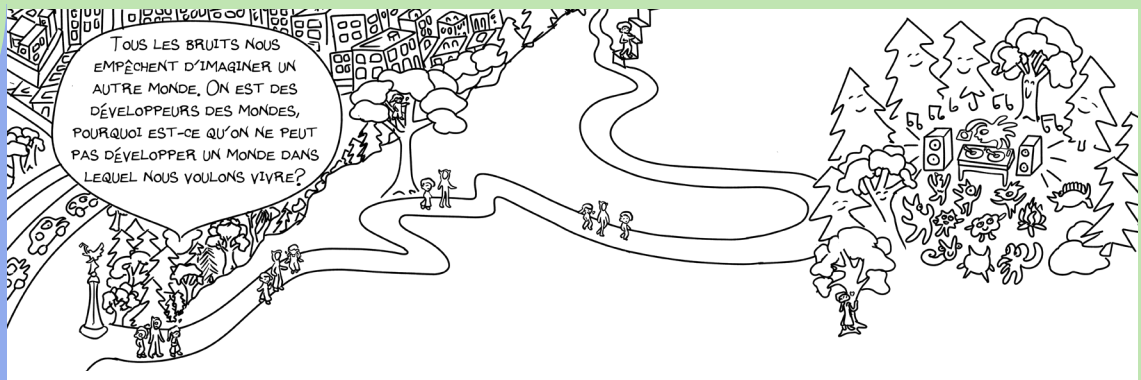
4.0 L'ÉTAT DES SYNDICATS DU JEU VIDÉO AU CANADA

39 **4.1** Que savent les développeur.euses de jeu sur les syndicats?
40 **4.2** 5 mythes et réalités sur les syndicats
41 **4.3** Qu'est-ce qui pousse les gens à se rapprocher (ou à s'éloigner) des syndicats?
44 **4.4** Coopératives ou syndicats?
45 **4.5** Quels sont les objectifs des syndicats?
47 **4.6** Quels sont les défis inhérents à la création d'un syndicat?
50 **4.7** Comment puis-je commencer?

5.0 NOTES

54 **5.1** Annexe A: Bibliographie
57 **5.2** Annexe B: Aperçu de la méthodologie
59 **5.3** Annexe C: Échantillons de l'enquête
61 **5.4** Annexe D: Ressources pour les coopératives de travail
63 **5.5** Annexe E: Ressources syndicales

1.0 INTRODUCTION



L'industrie du jeu vidéo est devenue tristement célèbre pour ses horaires intenables (communément appelés des « crunch »), sa rotation incessante d'employé.es et sa culture de travail toxique, particulièrement néfaste pour les créateur.ices marginalisé.es. Bien qu'iels soient des concepteur.ices de jeux vidéo et des « world builders » professionnel.les - passant leur carrière à coder des économies complexes et à créer de vastes paysages fantastiques - les personnes qui développent sont souvent réticentes à repenser les paradigmes actuels du travail. Même lorsqu'iels se mettent à leur compte, après avoir quitté un studio au climat hostile, les travailleur.euses du jeu ont tendance à recréer des structures d'emploi traditionnelles et hiérarchiques, plutôt que de concevoir de meilleurs avenirs professionnels pour elleux-mêmes et leurs collègues.

Si tu n'aimes pas le jeu, change les règles : modèles alternatifs de production de jeux vidéo explore et documente les possibilités qui s'offrent aux créateur.ices de jeux canadien.nes souhaitant structurer leur travail d'une nouvelle manière. La présence croissante de syndicats de développeur.euses de jeux vidéo et d'organisations centrées sur les syndicats, l'émergence récente de coopératives de travail et le développement de nouvelles initiatives en matière de travail (telles que la semaine de travail de quatre jours) suggèrent que la curiosité se transforme peu à peu en gestes concrets pour celleux qui souhaitent reconfigurer l'industrie du jeu vidéo. Par le biais d'entretiens approfondis avec des membres de coopératives et de syndicats, de conversations avec des expert.es du travail et d'enquêtes menées auprès de développeur.euses de divers horizons, nous avons pu identifier de nombreux facteurs structurels et comportementaux qui encouragent, ou découragent, les créateur.ices de jeux à envisager d'autres modalités de travail.

Bien qu'il ne s'agisse en aucun cas d'une étude exhaustive du monde du travail dans l'industrie canadienne des jeux vidéo, ce livre blanc donne un aperçu de la mobilisation syndicale, de la formation de coopératives et des configurations syndicales qui émergent actuellement. Avec la syndicalisation de deux studios et la création (ou la mise en place) de plus d'une demi-douzaine de coopératives au cours des dernières années, ces structures syndicales pourraient bientôt gagner en visibilité dans l'industrie canadienne des jeux vidéo. Le présent livre blanc a pour objectif de fournir aux développeur.euses de jeux canadiens une ressource présentant des alternatives aux formes d'emploi traditionnelles, détaillant les défis et les avantages liés à leur adoption, et faisant état des expériences vécues par les travailleur.euses-propriétaires et les membres des syndicats.

Ce livre blanc est divisé en cinq grandes sections. Cette introduction est suivie d'un résumé, d'un certain nombre de notions clés et d'un aperçu des caractéristiques démographiques des participant.es de l'enquête et des personnes interrogées. Les trois sections centrales présentent les points de vue des participant.es et des personnes interrogées sur les conditions de travail actuelles (et futures), les coopératives et les syndicats dans l'industrie canadienne du jeu vidéo. Enfin, nous concluons par des réflexions sur nos résultats et des annexes qui fournissent un contexte et des ressources supplémentaires pour cette étude.

1.1

Le livre blanc, en bref

Méthodologie

Nous avons mené l'étude Si tu n'aimes pas le jeu, change les règles : modèles alternatifs de production de jeux vidéo, de juin 2022 à janvier 2023. Les principales méthodes utilisées pour ce projet sont les suivantes :

1. Un questionnaire Microsoft Forms (52 participant.es) distribué aux développeur.euses de jeux canadien.nes.

2. Des entretiens par visioconférence (36 participant.es) avec des membres de coopératives de travail, des développeur.euses de jeux qui s'apprêtent à créer une coopérative, des studios de jeux traditionnels qui adhèrent explicitement aux valeurs coopératives, des syndicalistes, des expert.es en droit du travail et des développeur.euses ayant une vision originale du monde du travail.

Toutes les enquêtes et entretiens ont été réalisés en anglais. Nous avons complété les enquêtes et les entretiens par l'analyse d'articles de presse, de recherches universitaires et de ressources de l'industrie.

Le travail dans le secteur du jeu au Canada - Expériences et attitudes

Enjeux actuels du travail

Dans notre enquête auprès de 52 développeur.euses de jeux canadien.nes, les problèmes liés au travail les plus fréquemment mentionnés sont : la pénurie de main-d'œuvre (60 %), le manque de liberté créative (46 %), les salaires inférieurs au seuil de pauvreté (44 %), la perte d'emploi et la précarité (35 %), le harcèlement et les préjugés fondés sur l'identité (27 %) et le harcèlement fondé sur la hiérarchie (21 %).

Nouvelles modalités de travail

Les participant.es de notre enquête ont également exprimé leur enthousiasme à l'égard des nouveaux accords, changements et initiatives relatifs au travail. Les plus fréquemment mentionnés sont les suivants : la semaine de 4 jours (50 %), les modalités de travail à distance ou hybrides (21 %), l'amélioration des salaires et des avantages sociaux (19 %) et les changements structurels dans l'ensemble de l'industrie du jeu (13 %).

L'état des coopératives de travailleur.euses du jeu vidéo au Canada

Sensibilisation

60 % des participant.es ont déclaré qu'iels savaient très bien ce qu'est une coopérative de travail. Les personnes interrogées ont souligné l'importance des ressources en ligne, des organisations régionales (telles que la Fédération canadienne des coopératives de travail et le Réseau COOP) et des cercles sociaux d'apprentissage informels. Iels ont également déploré l'absence d'informations sur les coopératives de travail (et les syndicats) dans les programmes de conception de jeux dans les collèges et universités, ainsi que dans les ressources de l'industrie.

Motivations et hésitations

La durabilité, l'équité, le changement structurel (c'est-à-dire la transformation des structures de gestion nuisibles) et une plus grande liberté créative ont été mentionnés comme les principaux facteurs motivationnels pour les développeur.euses de jeux vidéo qui souhaitent intégrer une structure coopérative. Les craintes qu'il y ait un accroissement de la bureaucratie, une incapacité à trouver le bon groupe de collaborateur.euses et des risques financiers étaient les hésitations les plus courantes pour les propriétaires potentiels et actuels de coopératives de travail.

Valeurs des coopératives de travail

Les valeurs les plus couramment incarnées par les coopératives de travail sont axées sur l'équité et l'autonomisation, les différends constructifs et la prise de décision inclusive, la croissance lente et la durabilité, la diversité et l'inclusion, ainsi que la production de jeux qui s'éloignent des normes de conception de l'industrie. Les valeurs des coopératives sont codifiées dans les déclarations de mission et les règlements officiels. De nombreux. ses interviewé.es ont estimé que ces valeurs ne sont généralement pas présentes dans l'industrie du jeu vidéo.

Opérations quotidiennes

Bien que chaque propriétaire-travailleur.euse de coopérative ait une voix, de nombreux studios de jeux coopératifs ont mentionné qu'ils avaient mis en place des hiérarchies - telles qu'un conseil d'administration ou l'élection d'un.e responsable de la création - pour prendre en charge certains projets et prendre les décisions. Contrairement aux studios traditionnels, ces hiérarchies ont été développées et sont maintenues en place par tous les membres.

Actuellement, il semble que les propriétaires-travailleur.euses des plus petites coopératives ne soient pas en mesure d'offrir des salaires et des avantages sociaux à temps plein et, au lieu de cela, distribuent les gains en fonction des heures travaillées ou des projets terminés. Les coopératives plus importantes sont en mesure de fournir certains avantages et adoptent souvent des structures salariales horizontales, généralement dans la fourchette des 50 000 à 80 000 dollars par année.

Avantages des co-ops

Les avantages les plus couramment cités par les propriétaires de coopératives étaient les suivants : une plus grande implication et rétention des travailleur.euses, une prise en considération des besoins et des circonstances des individus, ainsi qu'une plus grande autonomie créative. En tant que propriétaires collectifs de leur studio, les propriétaires de coopératives ont ressenti un plus grand niveau de responsabilité face au succès de la co-op. Ils ont également souligné l'importance de pouvoir façonner démocratiquement les arrangements de travail pour répondre à leurs différents besoins personnels et créatifs.

Défis des co-ops

Les défis les plus couramment cités par les propriétaires de coopératives étaient les suivants : enregistrer une coopérative dans l'industrie du jeu vidéo, gérer les tâches administratives au quotidien et accéder à des sources de financement (notamment aux subventions). Les interviewé.es ont souligné le défi perpétuel que représente la recherche de professionnels (comptables et avocat.es), d'agences de financement et de programmes de formation qui comprennent les subtilités, autant de l'industrie du jeu vidéo que du modèle de coopérative.

L'état des syndicats du jeu vidéo au Canada

Sensibilisation

92% des participant.es à l'enquête ont déclaré avoir une idée claire de ce qu'est un syndicat. Les interviewé.es et les participant.es ont d'abord appris l'existence des syndicats grâce à des organisations telles que Game Workers Unite (GWU), des syndicats actuels et de leurs ressources officielles, ou encore des médias populaires, des memes et des réseaux sociaux. De nombreux participant.es à l'enquête ont également mentionné avoir une expérience directe ou indirecte avec des syndicats.

Motivations et hésitations

En décrivant les facteurs motivationnels, les interviewé.es ont rappelé que l'intérêt pour les syndicats avait généralement été suscité par la détérioration des conditions de travail dans un studio de jeu vidéo. La couverture médiatique d'efforts de syndicalisation réussis était également essentielle pour motiver les développeur.euses, en exposant à la fois la viabilité des syndicats et la nature systémique des problèmes de travail. L'hésitation la plus courante parmi les participant.es à l'enquête était le sentiment que, bien que les syndicats soient nécessaires, leur studio actuel n'en profiterait pas. Les organisateur.ices de travail ont également mentionné que les tropes négatifs (par exemple, les syndicats en tant que force extérieure) restent difficiles à dissiper.

Buts de la syndicalisation

Après la formation d'un syndicat, la négociation collective commence: les syndicats négocient des contrats avec leurs employeurs pour déterminer les conditions d'emploi. Bien qu'aucun syndicat de l'industrie canadienne du jeu vidéo n'ait encore achevé de négociation collective à ce jour, les interviewé.es ont énuméré des objectifs clés: augmentation des salaires, des arrangements de travail à distance, des congés de maladie adéquats, un droit de retrait des employé.es (c'est-à-dire le droit de refuser des contrats futurs), une augmentation des avantages sociaux (par exemple, les soins de santé), une baisse de la microgestion et une standardisation des responsabilités. À un niveau plus large, les interviewé.es voulaient également s'opposer aux structures capitalistes dommageables et inspirer d'éventuels efforts de syndicalisation pour l'ensemble de l'industrie.

Défis de la syndicalisation

Les syndicalistes ont décrit un certain nombre de défis importants auxquels leurs efforts sont confrontés : la peur d'être licencié.es pendant les efforts de syndicalisation, l'ambivalence des collègues envers les efforts d'organisation et les éventuelles représailles (c'est-à-dire une lutte anti-syndicale) des gens à la tête des studios de jeu. Les développeur.euses ont également souligné qu'ils avaient non seulement peur de perdre leur emploi actuel, mais aussi d'être mis.es à l'index de l'industrie, certain.es signalant qu'iels ont subi des représailles même après la formation d'un syndicat.

1.2

Définitions importantes

Coopérative de travail

Les coopératives de travail sont des entreprises possédées et contrôlées de façon démocratique par leurs membres. Il peut être difficile de définir de manière exhaustive une coopérative de travail, car la définition peut varier d'un pays à l'autre, voire d'une province à l'autre au sein du Canada. Cependant, le principal objectif d'une coopérative de travail est de fournir un emploi durable à tous ses membres en fonctionnant selon les principes coopératifs et en incarnant les valeurs de ses propriétaires-travailleur.euses.

Une entreprise traditionnelle est détenue par un individu, des partenaires ou un groupe plus important d'actionnaires, qui prennent toutes les décisions importantes et bénéficient le plus des profits. Une coopérative de travail sert ses employés et sa communauté plutôt qu'un propriétaire ou un groupe de propriétaires. Les actifs de la coopérative sont détenus collectivement et les excédents de revenus sont partagés conformément aux règlements et politiques rédigés et convenus par les travailleur.euses-propriétaires. En principe, la coopérative de travail est conçue pour profiter non seulement aux employé.es/membres fondateur.ices, mais également à tous.tes les futur.es employé.es/membres. Lorsque, après une période probatoire réussie, de nouveaux.lles employé.es rejoignent la coopérative, iels sont encouragé.es, en principe, à demander l'adhésion.

Les coopératives de travail ne sont qu'un seul des différents types de coopératives, et la distinction est importante. De nombreuses coopératives ne sont pas détenues par leurs travailleur.euses. À titre d'exemples, les coopératives de consommateur.rices offrent des biens et des services de haute qualité à leurs membres au prix le plus bas possible, tandis que les coopératives de producteur.ices permettent aux membres d'une industrie de vendre et de commercialiser leurs produits de façon coopérative. Pour simplifier, nous utilisons les termes « coopérative de travail », « coopérative » et « co-op » de manière interchangeable tout au long de ce livre blanc. Le plus souvent, nous nous référerons à celleux qui font partie d'une coopérative de travail en tant que « travailleur.euses-propriétaires » ou « membres ».

Cette définition est une synthèse et un résumé du site de la Fédération canadienne des coopératives de travail (FCCT): https://canadianworker.coop

Syndicat

Un syndicat de travail est une organisation composée d'employé.es dédié.es à l'amélioration de leurs salaires, de leurs heures de travail, de leurs avantages sociaux et de leurs conditions de travail. Il est consolidé par l'intermédiaire d'un contrat de travail connu sous le nom « d'accord collectif ». Un syndicat a souvent du personnel qui est en relation directe avec une entreprise pour négocier de meilleurs droits et s'assurer que l'entreprise respecte l'accord collectif. Ce personnel est financé par les cotisations syndicales et les frais payés par ses membres. Lorsque les discussions et les négociations ne fonctionnent pas, les membres du syndicat peuvent voter pour faire une grève, en conservant leur poste et leur travail comme tactique de négociation.

Les processus de syndicalisation diffèrent selon les juridictions, mais nécessitent généralement un nombre significatif d'employé.es au sein d'un lieu de travail (entre 40%

et 60% au Canada, selon la province) pour signer une carte de syndicat. Une fois ce seuil atteint, la société peut choisir de reconnaître volontairement le syndicat, sinon un vote de syndicalisation anonyme est organisé. Si la majorité des employé.es votent « oui », le syndicat est formé et l'employeur et le syndicat commencent à négocier un accord collectif.

En plus des syndicats de travail, il existe des « syndicats de métiers » et des « syndicats de commerce ». Les syndicats de métiers rassemblent tous.tes les travailleur.euses faisant partie d'un métier ou d'un secteur commercial spécifique, quelle que soit l'industrie, comme la SAG-AFTRA (qui représente les acteur.ices, les annonceur.euses, les journalistes et plus encore). Les syndicats d'industries rassemblent tous.tes les travailleur.euses d'une industrie, indépendamment du métier ou du secteur commercial, comme les United Auto Workers (UAW).

Cette définition est une synthèse et un résumé du site des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC): https://www.ufcw.ca

Développeur.euse de jeux

Les développeur.euses de jeux regroupent toutes les personnes impliquées dans la création, la maintenance et la publication d'un jeu. Les programmeur.euses, les producteur.ices, les artistes, les écrivain.es, les concepteur.ices de jeux et sonores, les testeur.euses de qualité et les gestionnaires de communauté sont tous des exemples de développeur.euses de jeux (bien que cette liste ne soit certainement pas exhaustive). Iels sont également couramment appelé.es travailleur.euses ou professionnel.les du jeu.

Marginalisation

Les personnes marginalisées sont reléguées à des positions subordonnées ou non importantes au sein d'une société, d'un groupe ou d'une organisation. Cette marginalisation est généralement systémique et les gens sont généralement ciblés en fonction de leur identité. De nombreux développeur.euses de jeux, par exemple, signalent qu'iels ont été victimes de préjudices ou qu'on leur a refusé des opportunités en raison de leur capacité, de leur culture, de leur statut socio-économique, de leur race ou de leur origine, de leur sexualité, de leur âge, de leur morphologie, de leur genre, de leurs traumatismes, de leur statut matrimonial, de leur religion ou de leur nationalité.

Selon l'enquête IGDA de 2021, le ou la développeur.euse de jeux "typique" était identifié.e comme blanc.he ou métissé.e avec du blanc (78%), masculin (61%), hétérosexuel.le (70%), marié.e ou en couple (65%), sans enfants (76%), sans handicap (68%) et avec un diplôme universitaire ou post-universitaire (68%). 74% des participant.es à l'enquête IGDA estimaient que l'industrie du jeu ne proposait pas un traitement et des opportunités égales pour tous. tes ses employé.es, en particulier celleux qui ne correspondent pas à ces critères. Comme cela deviendra explicite tout au long de ce livre blanc, les développeur.euses marginalisé.es sont des personnes clés dans les transitions vers des modèles de travail alternatifs.

Crunch

Le « crunch » est une pratique dans laquelle les développeur.euses de jeux sont contraint.es de travailler de grandes quantités d'heures supplémentaires pendant des semaines, des mois, voire des années, souvent sans rémunération supplémentaire. Les témoignages les plus sérieux de crunch décrivent des employé.es travaillant de 65 à 100 heures par semaine, dormant sur leur lieu de travail et subissant des traumatismes physiques et mentaux importants. Selon l'enquête IGDA de 2021, 47% des développeur.euses estiment que le crunch est considéré comme une partie normale de leur travail.

Épuisement professionnel (burnout)

L'épuisement professionnel est un état d'épuisement émotionnel, physique et mental, généralement causé par un stress extrême et prolongé. Bien que non exclusif à l'industrie du jeu vidéo, l'épuisement professionnel est courant dans les studios de jeux en raison de la prévalence du crunch et d'autres facteurs systémiques.

1.3

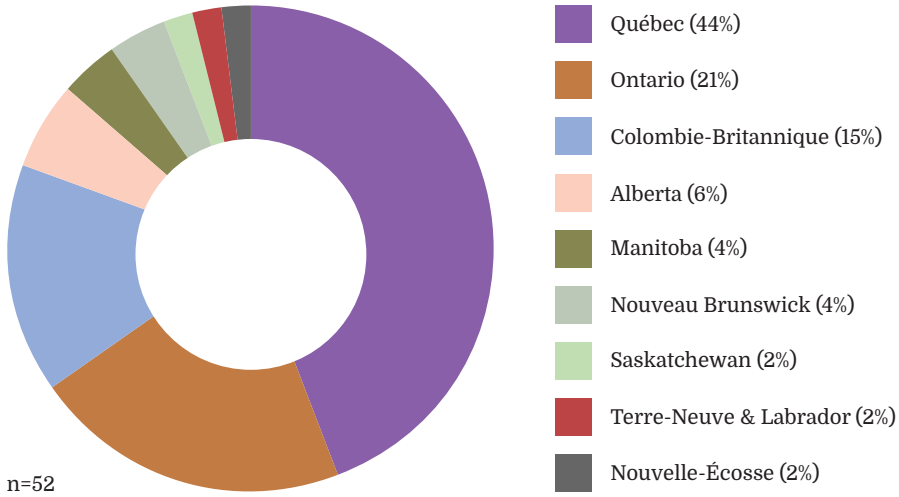
Participant.es à la recherche

Nous avons mené la recherche pour Si tu n'aimes pas le jeu, change les règles : modèles alternatifs de production de jeux vidéo de juin 2022 à janvier 2023. Les principales méthodes utilisées pour ce projet étaient une enquête sur Microsoft Forms (52 participant.es) et des entretiens par visioconférence (36 participant.es), complétés par l'analyse d'articles académiques et de presse, ainsi que des ressources de l'industrie. Toutes les enquêtes et les entretiens ont été menés en anglais.

Dans cette section, nous fournissons un bref aperçu démographique de nos participant.es à l'enquête et de nos interviewé.es. Des notes supplémentaires sur nos méthodes de recherche peuvent être consultées dans l'Annexe B.

Profil démographique des participant.es à l'enquête

Régions

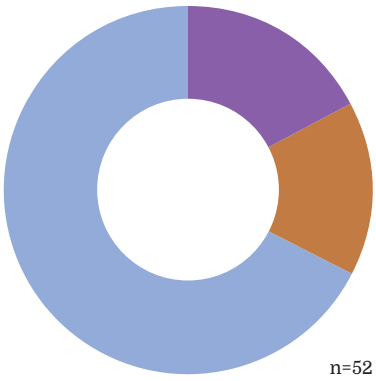


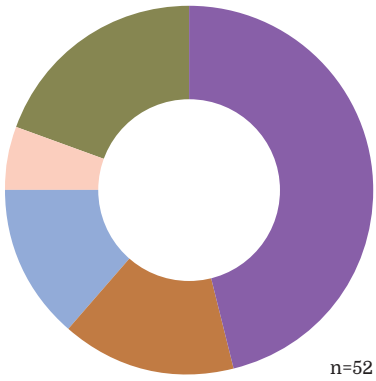
Notre objectif pour ces enquêtes était d'inclure des participants de l'ensemble du pays, et pas seulement des trois principaux centres industriels de l'Ontario, du Québec et de la Colombie-Britannique.

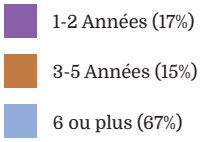
Cependant, les participant.es de ces provinces se sont imposé.es dans notre échantillon (81 %), avec une représentation particulièrement importante du Québec (44 %). Cela est probablement dû à la prévalence de studios de jeux dans ces juridictions et à l'emplacement du réseau de contacts préexistant de GAIN.

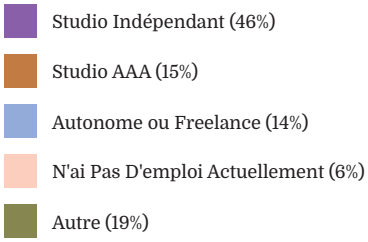
Bien que nous ayons réussi à recruter au moins une personne de chaque province, nous n'avons pas réussi à trouver des participant.es au Nunavut, dans les Territoires du Nord-Ouest et au Yukon.

Statut d'emploi





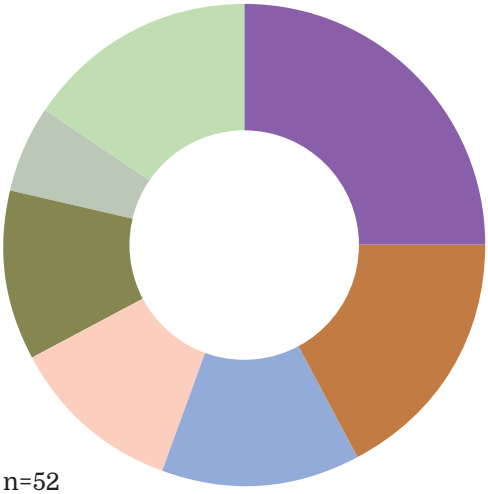




Bien que ce ne soit pas l'objectif principal de notre recherche, nous avons inclus trois questions sur le statut d'emploi de nos participant.es. Nous avons estimé qu'il était important d'avoir une idée des personnes à qui nous parlions pour mieux interpréter les résultats de l'enquête.

Nous avons été en quelque sorte surpris.e de constater que la majorité de nos participant.es (62 %) étaient des vétérans de l'industrie, avec 6 ans ou plus d'expérience. Cela va à l'encontre de l'enquête du taux de satisfaction des développeur.euses de l'IGDA en 2021, qui a rapporté qu'une majorité de développeur.euses de jeux (66 %) ont 6 ans d'expérience ou moins, suggérant que notre recherche est plutôt orientée vers les développeur.euses seniors. Le reste de nos participant.es étaient réparti.es presque également entre 1-2 ans d'expérience (17 %) et 3-5 ans d'expérience (15 %).

Les développeur.euses des studios indépendants étaient de loin notre type de participant le plus courant (46 %), probablement en raison de la scène indépendante florissante au Québec, de la tendance des plus petits studios à être actifs sur les réseaux sociaux (et donc plus susceptibles de voir notre appel à participant.es), et de la prévalence bien documentée des accords de non-divulgation dans les plus grands studios de jeux (O'Donnell, 2014, p. 205). Les développeur.euses AAA (15 %) et les travailleur.euses autonomes (14 %) étaient également fortement représenté.es, tandis que le reste des participant.es étaient sans emploi (6 %) ou avaient un statut d'emploi indéfini (19 %). Aucun.e développeur.euse de coopératives de travail n'a participé à l'enquête, très probablement parce que nous les avions déjà interviewé.es au moment de la diffusion de l'enquête.



n=52

- Gestion (25%)
  y compris les producteur.ices et les chef.fes d'équipe
- Programmation/Ingénierie (17%)
- Assurance qualité (14%)
- Conception (12%)
  y compris l'écriture et la conception UX/UI
- Art (12%)
  y compris les artistes technicien.nes
- Administration, Soutien, Trésorerie (6%)
  y compris marketing et gestion de la communauté
- Autre (15%)

Le rôle le plus partagé de nos participant.es était la gestion (25%), dans lequel nous avons inclus les producteur.ices et les chefs d'équipe. La programmation et l'ingénierie sont arrivées en deuxième position (17%), suivies d'une répartition équitable entre la conception, l'art et l'assurance qualité (12% chacun). L'administration et le support (6%) étaient de loin les rôles les moins représentés. Un nombre assez important de participant.es ont noté que leur rôle n'était pas présent dans notre liste (15%), suggérant que ces catégories devraient être révisées pour les futures enquêtes. Nous n'avons pas non plus permis aux participant. es de sélectionner plusieurs rôles, ce qui s'avère être une configuration très courante dans les studios de jeux indépendants.

Profil démographique des interviewé.es

Les personnes interrogées au Canada étaient:

• 7 travailleur.euses-propriétaires de 4 coopératives de travail du jeu enregistrées au niveau provincial.

• 7 développeur.euses de jeux qui travaillent à la mise en place d'une coopérative de travail (et/ou qui opèrent leurs studios selon des valeurs coopératives).

• 3 membres de syndicats qui ont aidé à organiser les efforts de syndicalisation dans leur entreprise.

• 6 expert.es de l'industrie spécialisé.es dans l'organisation, le financement et la défense des coopératives de travail et des syndicats.

• 2 développeur.euses de jeux qui ont partagé leurs expériences de travail dans des studios de jeux AAA.

Nous avons également mené des entretiens avec un certain nombre de membres de coopératives de travail et d'expert.es de l'industrie d'autres pays, afin de mieux évaluer les spécificités juridictionnelles et les luttes partagées. Les personnes interrogées venaient d'Australie, d'Europe, d'Amérique du Nord et d'Amérique du Sud:

• 10 travailleur.euses-propriétaires de 7 coopératives de travail de jeux vidéo.

• 2 expert.es du secteur.

L'industrie canadienne des jeux étant le principal objet de ce projet de recherche, nous considérons les données des entretiens à l'international comme complémentaires. Dans nos conclusions, nous identifions directement toutes les données provenant de juridictions non canadiennes.

Nous avons choisi de ne pas recueillir de données démographiques détaillées auprès des personnes interrogées, car plusieurs d'entre elles ont souhaité rester anonymes. En raison du petit nombre de coopératives et de syndicats de travail dans l'industrie du jeu vidéo, même des données démographiques peu détaillées risquent d'identifier indirectement les participant.es. Toutes les personnes identifiées dans ce livre blanc ont consenti à ce que leur nom soit communiqué et ont révisé les citations extraites de leurs entretiens.

LE TRAVAIL DU JEU AU CANADA - EXPÉRIENCES ET ATTITUDES



Les problèmes liés au travail sont depuis longtemps un sujet brûlant pour les travailleur.euses du secteur du jeu vidéo, mais ce n'est que récemment qu'ils ont fait l'objet d'une attention soutenue de la part des médias. Les enquêtes sur les environnements de travail toxiques ont popularisé des notions telles que « l'épuisement professionnel » et le « crunch », tandis qu'un certain nombre de scandales très médiatisés ont révélé la fréquence du harcèlement et de la discrimination dans l'industrie, en particulier à l'encontre des développeur.euses de jeux marginalisé.es.

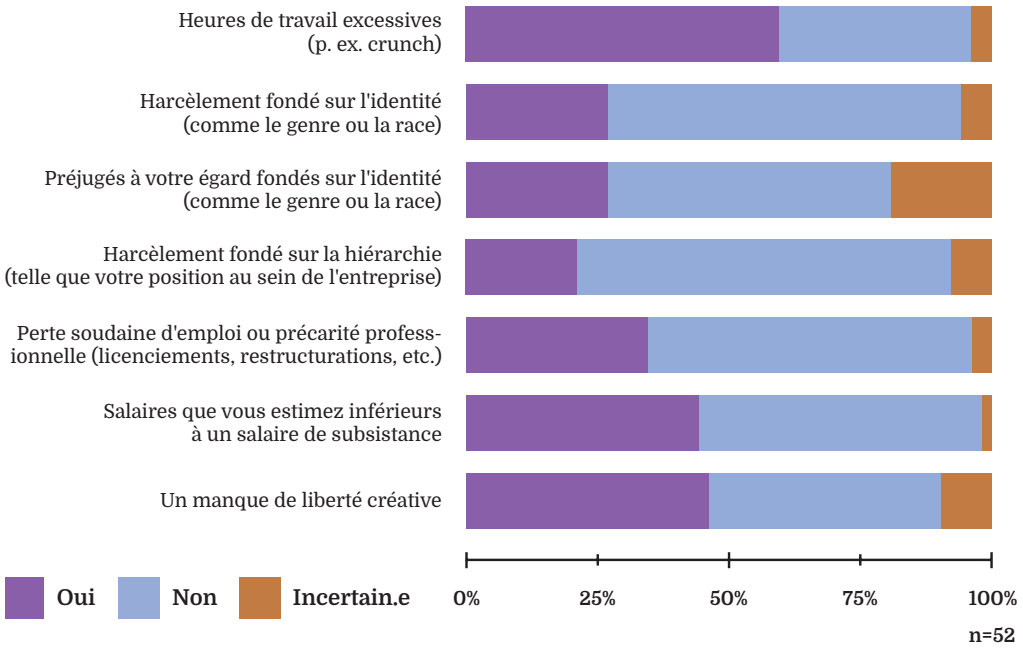
Souvent considéré.es comme de simples relais publicitaires pour les médias, les journalistes spécialisé.es dans les jeux vidéo sont de plus en plus nombreux.se à couvrir les controverses de travail dans l'industrie du jeu. L'enquête de Polygon sur les semaines de travail de 100 heures alléguées chez Rockstar Games pendant la production de Red Dead Redemption 2 (Good, 2018) et la révélation par Kotaku d'harcèlement et d'abus chez Activision Blizzard (Zwiezen, 2021) sont deux exemples très médiatisés ayant permis la diffusion plus large des enjeux liés au travail dans l'industrie. Alors que de nombreux rapports présentent encore les enjeux liés au travail comme des scandales, le crunch et la toxicité des lieux de travail sont de plus en plus reconnus comme des problèmes systémiques. Au cours des cinquante dernières années, même les médias populaires ont commencé à s'intéresser sérieusement à des sujets tels que l'exploitation de la main-d'œuvre dans l'industrie du jeu (Semuels, 2019), les conséquences psychologiques des environnements de travail toxiques sur les employé.es (Glasner, 2019) et les pratiques prédatrices intégrées dans les jeux eux-mêmes (Bedingfield, 2022).

Il est difficile de brosser un tableau complet du secteur des jeux vidéo en raison du faible nombre d'études documentant ses conditions de travail. Mais une initiative mérite une attention particulière : l'enquête semestrielle sur la satisfaction des développeur.euses, parrainée par l'International Game Developers Association (IGDA) et menée par des chercheur.euses universitaires. Cette enquête interroge des centaines de développeur.euses afin de cerner les tendances globales en matière de statut d'emploi, de démographie, de conditions de travail, et plus encore. Bien qu'un résumé complet des résultats de l'IGDA dépasse le cadre de ce document, l'édition 2021 de l'enquête (Weststar et al., 2021) confirme la prévalence du crunch (33 % des participant.es) et de la discrimination sur le lieu de travail (plus de 50 % des participant.es) parmi les développeur.euses présentement sur le marché.

Ces chiffres dressent un tableau sombre, mais il y a quelques lueurs d'espoir. Un certain nombre de studios de jeux ont commencé à expérimenter des semaines de travail de quatre jours (Gordon, 2022) ou des régimes de travail hybrides (Dealessandri, 2022) dans le but de réduire l'épuisement professionnel et de mieux reconnaître les besoins de leurs employé.es. Si ces solutions managériales doivent être accueillies avec un certain scepticisme (dans la mesure où elles ne s'attaquent pas entièrement aux problèmes systémiques), elles suggèrent que des changements de structures auparavant inflexibles commencent à se faire sentir
Dans cette section, nous résumons les sentiments des participant.es par rapport aux problèmes de travail actuels et aux nouvelles modalités de travail dans l'industrie canadienne du jeu vidéo.

2.1

Quels sont les problèmes de travail que vous avez rencontrés dans l'industrie du jeu vidéo?



En plus de demander aux participant.es de répondre à la question à choix multiples ci-dessus, nous leur avons demandé de nous faire part de leur « principale crainte concernant le travail dans l'industrie du jeu vidéo ». Nous avons résumé leurs réponses ci-dessous.

Heures de travail excessives

Le « crunch » est de loin le problème le plus mentionné, puisque 60 % de nos participant.es ont déclaré qu'un employeur les avait poussé.es à faire un nombre excessif d'heures supplémentaires non rémunérées et que ces pratiques étaient normalisées dans de nombreux studios de jeux. Un des points mentionnés de façon récurrente est que les participant.es estiment qu'il serait difficile de trouver un emploi dans un studio où le « crunch » n'existe pas. Une des deux personnes a indiqué qu'éviter le « crunch » était son « critère numéro un » lorsqu'il s'agissait de choisir le studio dans lequel elle souhaitait travailler. Il est important de noter que les inquiétudes concernant ce problème ont souvent été élargies aux enjeux d'épuisement professionnel, de santé mentale et d'équilibre entre la vie professionnelle et privée.

Liberté de création

Le deuxième problème le plus courant parmi les participant.es est le manque de liberté créative (46 % des participant.es), ce qui est plutôt surprenant compte tenu de la rareté des discussions sur ce sujet dans le journalisme spécialisé. Les participant.es ont déploré le peu de contrôle qu'ils avaient sur leurs idées et le fait que les processus commerciaux s'opposaient souvent à la diversité des voix et des points de vue. Deux participant.es ont critiqué les accords de propriété intellectuelle en vertu desquels ils travaillaient et garantissaient qu'ils ne conservaient pas la propriété du matériel qu'ils créaient.

Les luttes créatives étaient également liées à des luttes éthiques. Plusieurs participant.es

ont mentionné que les jeux sur lesquels iels travaillaient devenaient hyper-monétisés et imprégnés de mécanismes pervers. Iels avaient l'impression que leur travail était utilisé pour « faire dépenser de l'argent supplémentaire à des personnes vulnérables » ou pour « créer des logiciels qui font perdre du temps pour occuper les gens qui s'ennuient ».

Salaires sous le seuil de pauvreté

Il n'est pas surprenant qu'en pleine crise du coût de la vie au Canada (Statistique Canada, 2022), 44 % des participant.es à l'enquête considèrent que la rémunération est une des grandes priorités. Les participant.es ont déclaré que leur salaire était inférieur au seuil de pauvreté et que leur rémunération et leurs avantages sociaux étaient dérisoires par rapport à ce qui est offert dans d'autres secteurs technologiques. Plusieurs développeur. euses pensent qu'iels pourraient trouver un emploi en dehors de l'industrie des jeux qui correspondrait à leurs qualifications, tout en offrant une meilleure rémunération.

Deux personnes ont mentionné qu'il existe un « grand écart entre les nantis et les démunis » au sein de l'industrie du jeu, ce qui indique une disparité salariale (et de statut) entre les différents rôles. Sans surprise, les membres de l'équipe d'assurance qualité ont été identifiés comme étant particulièrement surchargés et sous-payés – ce qui correspond aux résultats de recherches antérieures sur ce rôle généralement sous-évalué (Bulut, 2015). S'appuyant sur les discussions relatives au crunch, les participant.es ont également indiqué que le fait de ne pas être correctement rémunéré pour les heures supplémentaires réduisait encore plus la valeur de leur travail.

Perte et précarité d'emploi

La stabilité d'emploi pèse lourd dans l'esprit des développeur.euses de jeux, puisque 35 % des participant.es à notre enquête ont connu un licenciement soudain ou une situation d'emploi précaire dans le passé. Ces inquiétudes ont été exprimées par les développeur.euses dans toutes nos catégories : AAA, indépendant.es et freelances. Une personne en freelance a notamment mentionné que le maintien d'un salaire décent était une constante lutte, et les employé.es de studio ont généralement souligné l'instabilité générale du secteur.

La pérennité du studio était la principale préoccupation de près de 15 % des participant. es à l'enquête. Ces sentiments se répartissent généralement en deux camps. Tout d'abord, beaucoup ont décrit la précarité du développement de jeux indépendants, craignant que leur studio ne soit pas en mesure de maintenir son flux de liquidités, qu'il ne fasse pas de profits ou qu'il tombe dans l'obscurité. Les participant.es ont noté que les attentes placées sur les studios indépendants en termes de qualité et d'envergure ne cessaient de croître, les poussant vers le précipice de la faillite. Deuxièmement, les employé.es des grands studios ont exprimé leur inquiétude quant à la durabilité du modèle de production AAA, estimant qu'il pourrait atteindre un point de bascule en raison de l'augmentation des demandes en terme de ressources, de l'expansion à outrance et de la récession se profilant à l'horizon.

Harcèlement et préjugés basés sur l'identité

Le harcèlement et les préjugés basés sur l'identité ont été signalés par 27 % des participant.es à l'enquête, ce qui indique que les développeur.euses marginalisé.es sont confronté.es à des risques plus importants en raison des préjugés bien ancrés dans le milieu. Les participant.es ont indiqué que le genre, la race et l'âge étaient les principales raisons des préjudices subis ou des opportunités refusées.

Les participant.es marginalisé.es ont indiqué que les abus et le harcèlement étaient monnaie courante et constituaient une motivation fréquente pour quitter complètement le secteur. Iels ont également résumé un certain nombre de problèmes persistants qui les empêchent de bénéficier du même respect et des mêmes opportunités que leurs pairs : leur expérience et leur expertise sont souvent rejetées ou ignorées, leurs capacités sont sous-estimées ou minimisées, leurs préoccupations n'ont pas autant de poids que celles des autres employé.es et leurs salaires sont généralement inférieurs à ceux des personnes qui occupent des postes similaires.

Harcèlement basé sur la hiérarchie

Si le harcèlement hiérarchique (21%) a été moins souvent mentionné que le harcèlement basé sur l'identité, il n'en reste pas moins une préoccupation largement partagée par nos participant.es, rejoignant par là des sentiments plus généralisés sur la culture toxique du travail. Les personnes interrogées ont décrit des remarques dévalorisantes, des comportements agressifs et des délais impossibles à tenir de la part des managers. Les « haut.es responsables » de studio ont normalisé des approches centrées sur la pression, dans lesquelles un mauvais traitement « ne doit pas être pris personnellement » et fait simplement « partie du travail ». De façon inquiétante, une des personnes a noté qu'une direction de studio avait établi une liste noire composée de celleux qui s'étaient exprimé.es sur les problèmes de travail, liste qui était ensuite communiquée aux dirigeant.es de plusieurs studios.

Autres préoccupations

Quelques participant.es à l'enquête ont soulevé des préoccupations qui ne figuraient pas dans notre liste de questions initiale, mais qui méritent notre attention. Trois participant.es ont mentionné que les faibles lois entourant le travail (tant au niveau provincial que fédéral) et l'absence de syndicats empêchaient les développeur.euses d'être entendu.es à propos de leurs conditions de travail. Parmi les autres préoccupations, citons : la crainte de voir l'intelligence artificielle prendre le contrôle des emplois, l'incapacité à obtenir du financement pour les projets, la méfiance à l'égard des accords de travail en ligne obligatoires et la difficulté à rester connecté et pertinent en tant que *freelancer.*

2.2

Quelles sont les nouvelles modalités de travail, les changements ou les initiatives qui vous enthousiasment le plus?

Nous avons interrogé des développeur.euses de jeux à propos des changements enthousiasmants dans l'industrie canadienne du jeu vidéo. Nous résumons ici les changements en matière d'emploi les plus fréquemment cités par les développeur.euses, qui en ont fait l'expérience directe ou souhaitent les voir mis en œuvre dans leur milieu de travail actuel.

Semaines de travail de 4 jours

La semaine de travail de 4 jours est une réduction de la semaine de travail standard de 40 heures à 32 heures, pour le même salaire et les mêmes avantages. 50 % de nos participant.es ont indiqué qu'il s'agissait du changement qu'ils aimeraient le plus voir mis en œuvre sur leur lieu de travail - c'était de loin la réponse la plus répétée et suscitant le plus d'enthousiasme. En outre, 21 % des personnes interrogées ont indiqué que leur studio avait déjà mis en place la semaine de travail de quatre jours, ce qui montre que cette formule gagne du terrain dans l'industrie canadienne du jeu vidéo.

Les personnes enthousiastes à l'égard de la semaine de travail de quatre jours estiment généralement que ce régime de travail les aidera à maintenir un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle, à se reposer suffisamment et à bénéficier d'une plus grande souplesse dans leur emploi du temps. Certaines personnes ont exprimé des inquiétudes quant à la réduction des salaires ou à l'étirement des heures de travail (c.-à-d. « faire tenir une semaine de travail de 5 jours en 4 jours »). Toutefois, la majorité de celleux qui travaillaient déjà quatre jours par semaine n'ont pas signalé d'effets secondaires négatifs. Bien qu'une personne ait mentionné que les employé.es « s'épuiseraient du lundi au jeudi », les autres ont déclaré que les semaines de travail de 4 jours leur permettaient d'avoir plus de temps libre et de se consacrer à des projets personnels, à des loisirs et au réseautage avec d'autres développeur.euses de jeux.

Ces attitudes sont en accord avec un récent projet pilote mené au Royaume-Uni (Lewis et al., 2023), dans le cadre duquel des semaines de travail de quatre jours ont été mises en place dans certains secteurs d'activité. En outre, le projet pilote a révélé que les semaines de travail de quatre jours avaient gagné la faveur des employeurs et des employé.es, 56 des 61 entreprises concernées ayant choisi de maintenir l'arrangement après la fin du projet pilote (Lewis et al., 2023, p. 6).

Modalités de travail à distance ou hybrides

Le travail à distance et le travail hybride permettent aux développeur.euses de jeux de travailler à domicile (ou dans un autre espace) pendant un ou plusieurs jours de la semaine. 21 % des participant.es étaient enthousiastes à l'idée de travailler à distance ou de manière hybride, et nombre d'entre elleux travaillaient déjà à distance sous une forme ou une autre.

En général, les participant.es ont indiqué que le travail à distance changeait beaucoup de choses pour eux en raison de la possibilité d'éliminer les temps de trajet, d'offrir une plus grande souplesse d'horaire et d'échapper à certains aspects toxiques de la culture de bureau. Ce dernier point est peut-être difficile à cerner, mais une personne a mentionné que « beaucoup d'abus au bureau disparaissent lorsque l'on travaille 100% à domicile », comme les commentaires inappropriés sur l'apparence ou la tenue vestimentaire, les formes plus

subtiles de harcèlement et d'abus, et les réunions impromptues (qui, en ligne, sont planifiées de manière formelle).

Si les personnes qui ont mentionné les formules de travail à distance ou hybrides les ont généralement présentées sous un jour positif, nombre d'entre elles ont indiqué que ces formules fonctionnaient mieux lorsqu'elles étaient flexibles (hybrides ou à distance, selon le choix). Une personne a déclaré que le travail à domicile ne l'intéressait pas car elle préférait « un environnement de travail séparé de son domicile ».

Une étude récente de l'Entertainment Software Association of Canada a révélé que la pandémie a accéléré l'adoption de modalités de travail à distance et hybrides dans l'industrie du jeu. 42 % des petits studios, 62 % des studios de taille moyenne et 88 % des grands studios prévoient éventuellement d'utiliser un modèle hybride (Entertainment Software Association of Canada, 2021).

Salaires et avantages sociaux

Comme nous l'avons déjà mentionné, les salaires et les avantages sociaux sont une préoccupation majeure pour les développeur.euses. 19 % des participant.es souhaitaient voir des changements dans les structures de rémunération et de meilleurs avantages sociaux, citant des expériences professionnelles passées ou des offres faites dans d'autres secteurs ou entreprises.

En termes de rémunération, les participant.es souhaitent : de meilleurs salaires pour lutter contre l'inflation, des heures supplémentaires entièrement rémunérées, des initiatives de partage des bénéfices et d'équité, ainsi qu'un partage des revenus pour les contributeur. ices. Les avantages les plus fréquemment cités par les participant.es sont : une plus grande sensibilisation et un meilleur soutien en matière de santé mentale, un plus grand nombre de jours de vacances, une augmentation ou un nombre illimité de jours de maladie, des congés parentaux, des fonds de retraite et, d'une manière générale, de meilleurs plans de soins de santé.

Changements structuraux

Le changement structurel est un concept assez vaste qui englobe de nombreuses transformations qui, selon les participant.es, pourraient modifier fondamentalement le mode de fonctionnement des studios de jeux. 13 % des participant.es ont déclaré qu'ils souhaitaient des changements structuraux, le principal argument étant que les normes de travail de l'industrie doivent correspondre aux normes d'autres industries ou, au minimum, se plier aux lois existantes sur le travail.

Trois personnes ont indiqué qu'ils aimeraient que les studios respectent pleinement les lois provinciales sur le travail, comme la compensation des heures supplémentaires (c'est-à-dire un taux horaire plus élevé dans ces conditions) et la classification correcte des employé. es (c'est-à-dire le fait de ne pas classer les employés dans des catégories différentes en tant que « freelances » pour échapper aux lois sur le travail). Deux personnes ont indiqué qu'elles aimeraient voir une réforme des régimes de crédit et de propriété intellectuelle dans les studios, pour que les développeur.euses soient correctement crédité.es pour leur travail et puissent conserver un certain droit de regard sur leur propriété intellectuelle. Enfin, une personne a estimé qu'il devrait y avoir, au sein des studios, une sorte de garantie de résultat minimum en termes de diversité, d'équité et d'inclusion.

3.0

L'ÉTAT DES COOPÉRATIVES DE TRAVAILLEUR.EUSES DU JEU VIDÉO AU CANADA



Les coopératives de travail n'ont émergé que récemment dans l'industrie canadienne du jeu, mais ne constituent pas un nouveau concept dans d'autres industries. La Corporation Mondragon en Espagne (créée en 1956) et Pascual Boing au Mexique (créée en 1940) sont des exemples bien connus, et le Canada compte de nombreuses coopératives de travail, allant des cafés (Durling, 2018) aux projets d'énergie renouvelable (Blackwell, 2014). Un rapport de la Canadian Worker Co-operative Federation (CWCF) a établi qu'en 2006, il y avait 346 coopératives de travail au Canada employant 13 209 personnes, avec des revenus de 470 millions de dollars et des actifs de 326 millions de dollars (Hough et al., 2021). Des chiffres récents indiquent que ce nombre est passé à 400 (Statistique Canada, 2021), la majorité étant située au Québec.

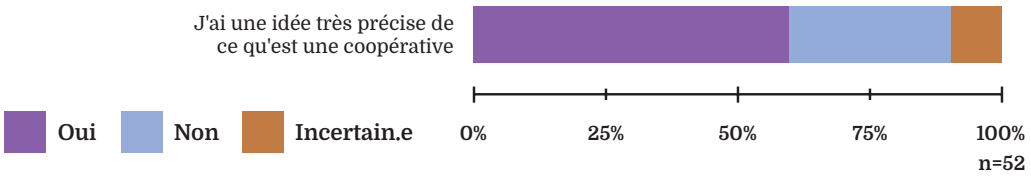
Malgré ces rapports, il est difficile de déterminer à quel point les coopératives de travail sont nombreuses dans l'industrie du jeu vidéo. La plupart des études font état de l'existence de studios de jeux ou de coopératives de travail, mais pas de la combinaison des deux. De plus, de nombreux studios se présentent comme des coopératives de travail mais ne sont pas enregistrés en tant que tels, ce qui crée une frontière floue entre les « coopératives officielles » et les « valeurs coopératives ». Il y a une certaine confusion dans le milieu, mais il semble qu'il y ait un élan grandissant en faveur des coopératives de travail dans l'industrie canadienne des jeux vidéo. Lucid Tales et Soft Chaos sont deux exemples fréquemment mentionnés, et de nouvelles coopératives semblent apparaître chaque mois au Canada et à l'étranger (Klepek, 2020 ; Walker-Emig, 2019 ; Wilde, 2020).

Cela nous amène à la question suivante : « Pourquoi une coopérative de travail ? » Aucune structure d'entreprise ne peut à elle seule résoudre les problèmes systémiques liés au travail, mais les développeur.euses de jeux pensent de plus en plus que les coopératives de travail peuvent faire partie de la solution pour réformer positivement le secteur du jeu. Les coopératives de travail sont liées à des discussions de longue date sur l'entreprise sociale radicale dans l'industrie de la création (McRobbie, 2011) et les valeurs coopératives résistent souvent aux normes d'exploitation de l'industrie (Weststar & Legault, 2019). Dans le sillage de cas très médiatisés de crunch, d'épuisement professionnel et d'abus dans l'industrie, le temps serait-il venu pour qu'une nouvelle structure de travail puisse fleurir?

Dans cette section, nous résumons les opinions des participant.es et des personnes interrogées sur les coopératives de travail dans l'industrie canadienne du jeu vidéo. Notre objectif est de donner un aperçu de l'état actuel des coopératives de travail de studios de jeux, de résumer les motivations des développeur.euses à former des coopératives et de faire ressortir les défis que les gens ont rencontrés lors de la création et du maintien de ces coopératives. En complément, nous transmettons les conseils de développeur.euses, autant au niveau national qu'international, qui ont réussi à créer leur propre coopérative de travail.

3.1

Que savent les développeur.euses de jeu sur les coopératives de travail?



60% des personnes interrogées ont déclaré avoir une bonne idée de ce qu'est une coopérative de travail, ce qui suggère que la connaissance de la structure co-op est de plus en plus répandue dans l'industrie du jeu vidéo. Bien que nous n'ayons pas demandé aux personnes interrogées de nous dire exactement ce qu'elles savaient, elles ont décrit ce qu'elles savaient et vers qui elles se tournaient pour obtenir des informations lors des débuts.

Souvent, les personnes interrogées ont d'abord appris l'existence des coopératives sur Internet. Ils ont généralement suivi la trajectoire suivante : être insatisfaits des normes de travail et des créations actuelles dans l'industrie du jeu, entendre parler des coopératives de travail dans les nouvelles ou sur les médias sociaux, se joindre à un forum de discussion (comme un forum Discord) consacré à ce sujet, puis communiquer avec des organismes officiels pour faire avancer le processus d'enregistrement de la coopérative de travail. Le réseautage informel a joué un rôle central dans l'apprentissage des coopératives de travail, de nombreuses personnes interrogées ont contacté des coopératives existantes pour obtenir de l'aide concernant les réglementations et la documentation juridique. Les travailleur.euses-propriétaires ont souligné qu'il était important de s'engager avec des coopératives établies pour le partage des connaissances, mais aussi pour prouver que le modèle économique pouvait être viable. Certains studios de jeux existants, comme KO_OP à Montréal, ont été cités à plusieurs reprises comme sources d'inspiration et de conseils. Les coopératives de jeu établies, ainsi que celles qui en étaient aux dernières étapes de leur formation, considéraient que le soutien aux coopératives en devenir faisait partie de leur mandat, en parallèle des valeurs que l'on retrouve dans de nombreuses déclarations de principes de coopératives plus grandes (Cooperative Identity, Values & Principles, n.d.).

"Ils n'enseignent pas le modèle des coopératives à l'école de gestion."

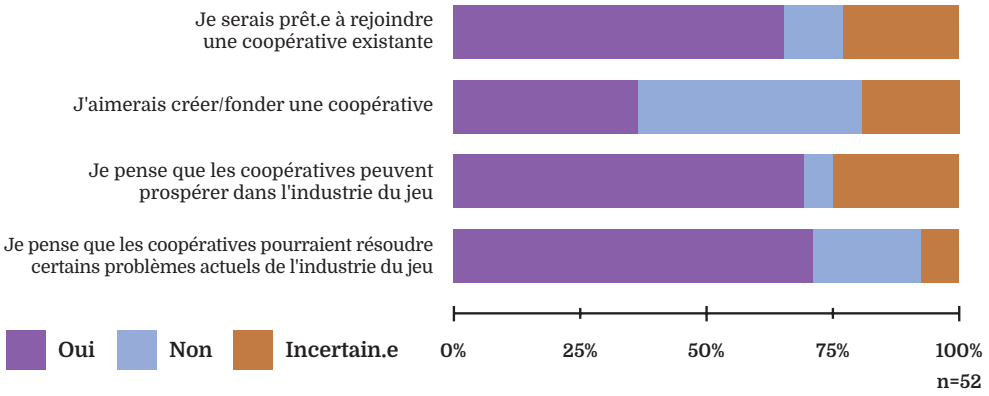
Kaye Grant, Canadian Worker Co-operative Federation

Les spécialistes du droit du travail et les travailleur.euses-propriétaires ont rapidement souligné le manque de connaissances sur les coopératives et les syndicats dans les établissements d'enseignement, en particulier dans les programmes axés sur la conception de jeux. Bien qu'il existe une formation gratuite offerte par la FCSGE et des organismes provinciaux comme le Réseau COOP - dont un grand nombre de nos participant.es ont loué leurs séminaires, programmes et possibilités de financement - les programmes universitaires et collégiaux ont été fortement critiqués parce qu'ils ne mentionnent pas les coopératives de travail ou les syndicats dans leurs discussions sur les cheminements de carrière possibles. Au lieu de cela, ces institutions présentent les filières d'emploi AAA et indie (avec toutes leurs pratiques toxiques) comme la voie à suivre (Harvey, 2019).

Dans l'ensemble, il semble que les connaissances sur les coopératives de travail soient échangées de manière informelle entre les professionnel.les du jeu ou fournies par des organisations orientées vers les coopératives, ce qui oblige les développeur.euses à chercher en dehors des circuits traditionnels de l'éducation et de l'industrie pour développer leur expertise.

3.2

Qu'est-ce qui pousse les gens à se rapprocher (ou à s'éloigner) des coopératives ?



Un optimisme général semble régner à l'égard des coopératives de travail au sein du secteur des jeux vidéo. 69% des personnes interrogées sont convaincues que les coopératives de travail peuvent prospérer et 71% pensent qu'elles peuvent contribuer à résoudre certains problèmes actuels de l'industrie. Si seulement 37% des personnes interrogées souhaitent créer leur propre coopérative, 65% d'entre elles seraient prêtes à rejoindre une coopérative de travail déjà en activité.

Enthousiasme à l'idée de créer ou de rejoindre une coopérative de travail

La pérennité et l'équité ont été largement mentionnées comme les principales motivations pour créer ou rejoindre une coopérative de travail. Les personnes interrogées étaient optimistes et estimaient que la structure coopérative pouvait favoriser une prise de décision plus démocratique, une moindre exploitation, un partage plus équitable des bénéfices et une plus grande stabilité d'emploi à long terme. Beaucoup considèrent les coopératives de travail comme un moyen d'échapper au stress et à l'épuisement professionnel ou, du moins, comme un moyen de s'attaquer à ces problèmes selon leurs critères personnels.

> **"Nous apprécions beaucoup le fait qu'une coopérative ne peut pas être appropriée et ne peut pas être achetée - elle est faite pour et par les gens qui y travaillent. Si vous êtes un membre toxique, vous pouvez être mis à la porte. "**
>
> ***Émile Brodeur, Lucid Tales***

Les personnes interrogées et les participant.es à l'enquête estiment que le modèle de coopérative de travail pourrait être utile pour s'attaquer aux structures de gestion nocives, car les membres de la coopérative disposent d'un droit de vote égal et les statuts permettent l'ajout et le retrait démocratiques de membres. Bon nombre des personnes interrogées ont connu l'abus de propriétaires, de patron.nes et de directions, tant dans les studios AAA que dans les studios indépendants. Elles estiment aussi que les structures de pouvoir problématiques sont tellement enracinées qu'un véritable changement est impossible dans le paradigme actuel. Le désir de responsabilisation (la possibilité de faire partir les personnes problématiques, quel que soit leur rôle) et de contrôle (avoir son mot à dire sur le

destin d'un studio) est revenu dans toutes les réponses. Les travailleur.euses-propriétaires actuel.les ont raconté que l'une des principales motivations pour créer une coopérative était de se sentir responsables les un.es envers les autres, plutôt qu'envers une direction qui n'a peut-être pas leurs intérêts à cœur.

Une chose que nous avons apprise de nombreux studios de jeux, c'est que beaucoup de gens qui quittent les AAA sont tout simplement détruits par l'expérience… Ils y ont vraiment passé un sale temps.

Eileen Holowka, Weird Ghosts

Les personnes interrogées et les participant.es à l'enquête estiment que le modèle de coopérative de travail pourrait être utile pour s'attaquer aux structures de gestion nocives, car les membres de la coopérative disposent d'un droit de vote égal et les statuts permettent l'ajout et le retrait démocratiques de membres. Bon nombre des personnes interrogées ont connu l'abus de propriétaires, de patron.nes et de directions, tant dans les studios AAA que dans les studios indépendants. Elles estiment aussi que les structures de pouvoir problématiques sont tellement enracinées qu'un véritable changement est impossible dans le paradigme actuel. Le désir de responsabilisation (la possibilité de faire partir les personnes problématiques, quel que soit leur rôle) et de contrôle (avoir son mot à dire sur le destin d'un studio) est revenu dans toutes les réponses. Les travailleur.euses-propriétaires actuel.les ont raconté que l'une des principales motivations pour créer une coopérative était de se sentir responsables les un.es envers les autres, plutôt qu'envers une direction qui n'a peut-être pas leurs intérêts à cœur.

Hésitations à créer ou à rejoindre une coopérative de travail

Malgré un enthousiasme général à l'égard du modèle des coopératives, les participant.es à l'enquête s'inquiètent toujours de la manière dont une coopérative pourrait fonctionner concrètement. En tête de liste figurait la crainte de la lourdeur bureaucratique, en particulier en ce qui concerne les structures hiérarchiques plus horizontales. Plusieurs participant. es craignaient que la prise de décision soit lente et pénible et qu'il soit difficile de réagir rapidement à de nouveaux problèmes. Un certain scepticisme s'est également manifesté quant à la possibilité de prendre des décisions véritablement démocratiques, certain.es mentionnant que de fortes personnalités et des cliques pouvaient facilement dominer des processus qui se veulent horizontaux.

"Ma plus grande crainte était que cela gâche notre amitié, en raison de la pression liée à la gestion d'une coopérative. Pour moi, c'est la famille que j'ai choisie, et je me suis demandé si le fait d'y mêler des activités commerciales ne risquait pas de la détruire."

Allison Kyran Cole, Soft Chaos

Sur la base de ces considérations, les participant.es à l'enquête et les personnes interrogées craignaient qu'il soit difficile de trouver le bon groupe de personnes pour lancer une coopérative - se demandant souvent s'iels seraient elleux-mêmes capables de s'adapter à la structure de la coopérative après des périodes prolongées dans des studios AAA, des studios indépendants ou en tant que freelances. Bien que les personnes interrogées aient également fait part de leurs préoccupations quant à la difficulté de trouver les bonnes personnes - en particulier lorsqu'elles ont commencé le recrutement - beaucoup d'entre elles étaient davantage préoccupées par l'impact que pourrait avoir le lancement d'une coopérative de travail sur leurs relations. Des termes comme « mariage » et « famille » ont souvent été utilisés pour décrire la structure coopérative, faisant allusion à l'engagement et à la passion nécessaires pour démarrer une coopérative et aux tensions qui surviennent en raison des défis personnels et des difficultés de production..

> **"Les jeux vidéo sont le secteur et la forme d'art les plus risqués en termes de réussite financière."**
>
> ***Développeur.euse de jeux anonyme***

Comme pour toute nouvelle entreprise, de nombreux travailleur.euses-propriétaires potentiel.les étaient préoccupé.es par les risques financiers liés à la création d'une coopérative de travail, ce qui explique en partie l'écart important dans les résultats de notre enquête entre celleux qui aspirent à créer une coopérative et celleux qui souhaitent rejoindre une coopérative existante. Les coopératives de travail sont fondamentalement incapables de résoudre l'un des principaux problèmes de l'industrie du jeu : pour lancer un studio, les fondateur.ices ont généralement besoin d'un capital qui leur permette de surmonter la période au cours de laquelle iels créent un jeu sans gagner un salaire décent. Outre les contraintes financières normales auxquelles sont confrontés tous les studios de jeux, les personnes interrogées pensent qu'il serait beaucoup plus difficile d'obtenir un financement en tant que coopérative de travail - un point que nous aborderons plus en détail par la suite.

Pour résumer les quelques sentiments qui ressortent des résultats de notre enquête : un grand nombre de personnes n'en savaient tout simplement pas assez sur les coopératives de travail pour se faire une opinion complète à leur sujet ; plusieurs ont exprimé qu'elles étaient satisfaites de leur emploi actuel dans un studio indépendant ou AAA et qu'elles ne ressentaient pas le besoin d'essayer quelque chose de nouveau ; et quelques personnes isolées étaient farouchement opposées à l'idée, considérant les problèmes de travail comme étant uniquement des « problèmes personnels », plutôt que des problèmes structurels.

3.3

Quelles sont les valeurs des coopératives ?

Il n'est pas rare qu'une entreprise dispose d'un ensemble de valeurs fondamentales : des principes créatifs et éthiques qui guident son fonctionnement. Alors que les valeurs d'entreprise sont souvent critiquées pour leur caractère superficiel, les coopératives les codifient dans leurs réglementations - un document qui définit les droits, les valeurs et les obligations de chaque membre de la coopérative. Nous avons résumé ci-dessous les valeurs exprimées par les travailleur.euses-propriétaires au cours des entretiens, ainsi que celles mentionnées dans leurs réglementations et déclarations de principe.

Égalité de propriété et empowerment

Grâce à des conversations et des votes quotidiens, tous les travailleur.euses-propriétaires ont leur mot à dire sur la direction de l'entreprise et les choix créatifs de la coopérative.

Flexibilité des structures

Les hiérarchies toxiques sont abandonnées au profit de processus décisionnels démocratiques. Ces processus sont constamment mis à jour, afin de favoriser l'engagement et l'inclusion de tous les membres.

Croissance lente

Le développement lent et stable de l'entreprise est privilégié par rapport à la croissance exponentielle et la recherche rapide du profit. La coopérative ne peut pas être « liquidée » ou rachetée par des investisseur.euses extérieur.es.

Design de jeu éthique

L'éthique est intégrée à l'ensemble du processus de conception des jeux afin d'éviter les pratiques d'exploitation de la main-d'œuvre (ex : des « crunch ») et les mécaniques de jeu prédatrices (ex : des « loot boxes »).

Durabilité et auto-soin (self-care)

La coopérative s'efforcera d'offrir des salaires et des avantages sociaux décents, un bon équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, et des conditions de travail qui répondent aux besoins de tous les membres.

Partage et mentorat

Travailleur.euses-propriétaires sont encouragé.es à développer de nouveaux savoir-faire, à expérimenter de nouveaux rôles et à partager leurs connaissances avec d'autres acteur.ices du secteur du jeu (en particulier avec d'autres coopératives de travail).

Diversité et inclusion

Les développeur.euses de jeux marginalisé.es bénéficient de l'égalité des chances pour rejoindre la coopérative de travail, d'un droit de regard égal sur les décisions créatives et administratives, et du soutien dont ils ont besoin pour s'épanouir.

Conscience de soi et introspection

Les coopératives ne sont pas en elles-mêmes des solutions miracles aux problèmes de travail et elles nécessitent une attention constante de la part des travailleur.euses-propriétaires.

Écart par rapport aux normes de conception de l'industrie

Les jeux peuvent être ludiques, personnels, mal ficelés, petits, sincères, bizarres, dérangeants, pertinents, maladroits, queer, optimistes, pacifiques et fantasques.

3.4

Comment ça se passe au sein d'un studio de jeu géré par des travailleur.euses?

Bien que l'enthousiasme pour les coopératives de travail soit grandissant dans l'industrie du jeu, il existe encore un certain mystère quant à la façon dont les décisions, les salaires et les avantages sociaux fonctionnent. Dans cette section, nous donnons un aperçu du fonctionnement quotidien des coopératives de travail au Canada.

Prise de décisions et hiérarchies

Le fait d'appartenir à une coopérative de travail signifie que chaque travailleur.euse-propriétaire dispose d'un droit de vote lorsqu'il s'agit de prendre des décisions importantes ayant un impact sur l'orientation de l'entreprise. Toutefois, selon nos personnes interrogées, cela ne signifie pas que toutes les décisions sont soumises au vote ou que les structures d'emploi sont entièrement horizontales.

De nombreuses personnes interrogées ont décrit comment leur studio avait encore des postes déterminés pour les tâches créatives et administratives. Une des coopératives de travail avait mis en place un conseil d'administration élu chaque année, qui déterminait l'orientation de l'entreprise au jour le jour. Une autre a confié les tâches de gestion du studio à des groupes de travail axés sur les dossiers des finances et des ressources humaines. En termes de création, il était courant (en particulier dans les coopératives de travail internationales) que les rôles traditionnels des studios de jeux soient assumés. Les personnes interrogées ont noté que le fait d'avoir un.e responsable de la création ou un.e producteur.ice pour un projet - quelqu'un qui a le dernier mot sur le contenu ou l'orientation - aide à faire avancer les choses, malgré les craintes de reproduire les hiérarchies délétères de l'industrie.

> **"Peut-être voulez-vous commencer par quelque chose d'un peu plus typique, voire de hiérarchique, où vous donnez des rôles spécifiques aux gens. Pas nécessairement le pouvoir, mais le pouvoir de décider ce qui est nécessaire pour la viabilité de la coopérative."**
>
> ***Erika Gaudreault, Réseau COOP***

La flexibilité et le renouvellement sont généralement les principes fondamentaux des hiérarchies des coopératives. Les travailleur.euses-propriétaires ont noté que, même s'iels étaient tenu.es d'assumer des fonctions administratives, iels avaient la possibilité de trouver des tâches qui leur convenaient mieux. En outre, les personnes interrogées ont beaucoup apprécié les structures qui leur permettaient d'évaluer si les compétences, les ressources et le degré d'épuisement des travailleur.euses leur permettaient d'assumer des tâches créatives et administratives supplémentaires. Une coopérative de travail a présenté un plan visant à former deux personnes pour chaque poste important au sein du conseil d'administration - président.e, vice-président.e, secrétaire et trésorier.ère - afin de mieux partager les savoir-faire et d'éviter la surcharge de travail.

“ J’imagine que ce qui serait le plus important, ce serait que la communauté reste en conversation et qu’elle puisse modifier les structures qu’elle a créées. Si je comprends bien, il ne s’agit pas d’une situation où quelqu’un est à la tête pour toujours simplement parce qu’iel a eu un paquet d’argent pour créer l’entreprise ; les membres peuvent voter pour décider de la direction. Et si quelqu’un découvre qu’iel n’aime pas diriger et préfère coder toute la journée, iel peut le faire, et c’est correct.”

Leanne (Lan) Roed, Less Than Three Interactive

Les travailleur.euses-propriétaires ont organisé les réunions et les votes de différentes manières. Le plus souvent, les coopératives de travail partageaient des échanges informels (rencontres occasionnelles, brainstorming créatif, etc.) sur une plateforme de communication partagée ou en personne. Des réunions ont été organisées régulièrement, en particulier pour les personnes chargées de tâches administratives, afin de discuter des opérations ou de prendre de nouvelles décisions nécessitant un vote des membres. Il est intéressant de noter que, bien que les résultats d’un vote unanime ne soient pas strictement requis pour une coopérative de travail, les personnes interrogées semblaient désireuses d’avoir « tout le monde à bord » pour les décisions majeures et mettaient ainsi en place des structures pour mieux y parvenir. Ces structures vont du report du vote, qui permet aux personnes de réfléchir et de discuter d’un sujet pendant quelques jours avant de voter, à d’autres méthodes de débat, telles que la possibilité pour les membres de soumettre des déclarations écrites au lieu d’échanges verbaux. Presque toutes les personnes interrogées ont souligné que ces efforts étaient importants pour empêcher les personnes les plus charismatiques de dominer la prise de décision.

Enfin, les personnes interrogées ont mentionné que les nouveaux membres des coopératives n’étaient généralement pas autorisés à occuper des postes administratifs ou à voter avant d’avoir terminé une période probatoire de 6 à 12 mois. Après cette période probatoire, iels se voyaient accorder le statut de travailleur.euse-propriétaire ou, dans des situations peu courantes où iels étaient considéré.es comme incompatibles, il leur était demandé de quitter la coopérative. Les personnes interrogées ont souligné l’importance d’une période d’essai pour déterminer si une personne était ou non en phase avec le reste de l’équipe - citant généralement la complicité créative et la volonté de prendre en charge les aspects administratifs de la coopérative. Dans ces situations, les employé.es en période d’essai ont généralement été payé.es de la même manière que les travailleur.euses-propriétaires.

Salaires et avantages sociaux

En termes de salaires et d’avantages sociaux, les personnes interrogées se répartissent en deux groupes : les petites coopératives de travail qui ne gagnent généralement pas assez pour payer des salaires à temps plein et les grandes coopératives qui emploient plusieurs salarié.es.

Les coopératives de travail plus petites - généralement des studios comptant 3 à 5 membres - n'étaient généralement pas en mesure d'offrir une rémunération régulière ou des avantages complets et distribuaient plutôt des salaires en fonction des heures travaillées ou des projets achevés. Les membres avaient souvent des activités annexes ou travaillaient à temps plein ou à temps partiel dans une autre entreprise pour compléter leurs revenus. Il est rare qu'une entreprise de jeux vidéo, quelle qu'elle soit, soit rentable dès le départ, mais les petites coopératives de travail ont délibérément adopté une approche plus lente de la croissance afin d'éviter de reproduire des structures d'emploi préjudiciables. Les travailleur.euses-propriétaires étaient extrêmement préoccupé.es par le risque d'épuisement professionnel en raison de la nature fragmentaire de leur travail et appréciaient grandement la liberté de création que leur procurait le modèle coopératif. Bien qu'elles ne soient pas encore en mesure de fournir un emploi durable à temps plein, bon nombre de ces coopératives ont codifié dans leurs règlements un partage prospectif des revenus : soit sous forme d'allocations versées lorsqu'il y a suffisamment d'excédents, soit sous forme d'heures mises en réserve qui seraient remboursées si la coopérative réalisait des bénéfices.

"Nous nous payons à l'heure pour des projets qui génèrent des revenus, mais nous comptabilisons également les heures de bénévolat. Nous utiliserons ces données pour nous rembourser une fois que la coopérative aura réalisé des bénéfices. C'est un système de partage des bénéfices prévu dans nos règlements. "

Membre anonyme d'une co-op

Les coopératives de travail plus établies offraient des revenus plus stables et pouvaient employer de nombreux.ses développeur.euses de jeux (5 ou plus) en leur versant un salaire et en leur offrant certains avantages. Les personnes que nous avons interrogées ont opté pour des structures salariales fixes, allant d'environ 50 000 $ à 80 000 $ (CAD) par an, qui restaient inchangées pour toutes les fonctions mais comprenaient parfois des primes en fonction des responsabilités. Bien que cette fourchette de salaires soit relativement bonne pour les studios indépendants de l'industrie, elle est inférieure à ce que certaines fonctions (ingénieur.es et programmeur.euses) gagnent dans d'autres studios de jeu ou entreprises technologiques. Une personne travaillant pour une coopérative a indiqué que cette disparité avait rendu difficile le recrutement d'ingénieur.es ou de programmeur.euses de talent, mais que les membres de la coopérative étaient réticents à accorder des avantages ou des salaires plus élevés pour les postes en demande. Alors que les coopératives de travail non canadiennes, en particulier celles de plus grande taille, étaient plus enclines à mettre en place des salaires échelonnés en fonction de l'ancienneté ou des responsabilités, les personnes que nous avons interrogées préféraient augmenter les salaires de manière égale pour tout le monde.

Les avantages varient considérablement d'une coopérative de travail à l'autre. Les petites coopératives proposent généralement des modalités de travail à distance et des horaires flexibles pour répondre aux besoins des membres qui sont liés à d'autres emplois et pour prendre en compte les besoins des personnes neuro-divergent.es. Les coopératives de

travail plus importantes ont adopté des initiatives telles que des semaines de travail de quatre jours et des congés payés illimités, en plus d'une flexibilité des horaires. À toutes les échelles, le sentiment général était que les modalités de travail en personne de 9 à 5 étaient désuètes, inutiles et non bénéfiques.

Benefits varied greatly between worker co-operatives. Smaller worker co-operatives commonly offered remote working arrangements and flexible hours to recognise the needs of members who were beholden to other jobs and to meet the needs of neuro-divergent worker-owners. Larger worker co-operatives adopted initiatives such as 4-day work weeks and unlimited paid time off in addition to flexible hours. At all scales, there was a widespread sentiment that in-person 9-5 working arrangements were antiquated, unnecessary, and not beneficial.

3.5

5 mythes et réalités sur les coopératives

Les hiérarchies des coopératives sont complètement horizontales.	Les hiérarchies, telles que les postes de direction et le conseil d'administration, peuvent toujours exister dans une coopérative, mais elles sont établies démocratiquement et sujettes à modification.
La prise de décision est lente et les coopératives génèrent de nouvelles lourdeurs administratives.	Bien que plus lentes que le processus décisionnel hiérarchisé, les structures coopératives peuvent être modifiées pour éviter les impasses bureaucratiques. Chaque décision n'exige pas nécessairement un vote de l'ensemble de la coopérative. Par ailleurs, les structures des entreprises traditionnelles ne sont pas non plus épargnées par la bureaucratie.
Les coopératives peuvent à elles seules résoudre les problèmes liés au travail dans l'industrie du jeu vidéo.	Bien que la structure coopérative limite légalement certains types d'exploitation au travail, les coopératives incarnent les valeurs de leurs travailleur.euses-propriétaires et ne peuvent être transformées que si leurs membres le souhaitent.
Il est difficile d'obtenir du financement en tant que coopérative de travail dans l'industrie du jeu.	Certains types de financement sont moins accessibles aux coopératives de travail. Le financement par des investisseur.euses repose généralement sur l'achat de parts dans une entreprise, ce qui est impossible avec la plupart des structures coopératives. Il existe aussi une certaine ambiguïté quant aux subventions fédérales et provinciales auxquelles les coopératives de travail sont éligibles. Les contrats d'édition sont généralement toujours disponibles, car ils sont basés sur des projets. De nouveaux fonds sont de plus en plus accessibles aux coopératives, notamment les subventions pour le financement social.
Dans une coopérative de travail, les salaires sont identiques (c'est-à-dire que tous les travailleur.euses gagnent le même salaire).	Les membres de la coopérative décident collectivement de la manière dont les salaires sont distribués. Parmi ces structures, on peut citer : des salaires entièrement identiques, des salaires échelonnés en fonction de l'ancienneté ou des responsabilités, et un paiement basé sur les heures travaillées ou les projets terminés.

3.6

Quels sont les avantages de gestion d'un studio de jeu coopératif?

Dans les parties précédentes de cette section, nous avons décrit certains des espoirs et des aspirations des personnes interrogées et des participant.es à l'enquête concernant les coopératives de travail dans l'industrie du jeu vidéo. Nous résumons ici les avantages et les bénéfices dont les personnes interrogées ont fait l'expérience en tant que travailleur.euses-propriétaires.

Adhésion et fidélité

L'un des sentiments les plus souvent exprimés par nos interviewé.es est la capacité des coopératives de travail à favoriser une plus grande adhésion de tous.tes au sein du studio de jeux. La modification des structures et des hiérarchies a souvent nécessité un changement d'état d'esprit de la part de celleux qui venaient de studios traditionnels, mais la responsabilité est rarement apparue comme un problème. Les travailleur.euses-propriétaires se sont senti.es plus investi.es dans la réussite de l'entreprise et ont évoqué une grande solidarité entre les membres. Les succès et les échecs étant partagés par tous les membres, les travailleur.euses-propriétaires se sentent plus motivé.es pour atteindre des objectifs communs.

> **"Savoir que d'autres personnes se soucient de moi est très précieux. Il est vraiment important pour moi de savoir que j'ai participé à une activité que d'autres personnes affectionnent réellement, qu'elles chérissent vraiment et qu'elles considèrent comme importante dans leur vie. "**
>
> ***Saleem Dabbous, KO_OP***

Il est difficile de suivre la fidélité dans les studios de jeux coopératifs, car la plupart d'entre eux sont encore assez nouveaux, mais les personnes interrogées ont estimé que le modèle coopératif conduisait généralement à moins de rotation du personnel. Cela est en partie dû au fait que les plus petites coopératives sont généralement fondées par des groupes de personnes très proches, dont beaucoup ont décrit l'entreprise comme quelque chose de semblable à un mariage en termes d'engagement. Cependant, les travailleur.euses-propriétaires ont également mentionné que l'adhésion et la fidélité étaient favorisées par la capacité à ajuster leurs propres conditions de travail. Dans l'industrie en général, il est courant que les développeur.euses changent fréquemment d'emploi pour échapper à des environnements de travail médiocres, mais les travailleur.euses-propriétaires ont fait valoir qu'ils pouvaient changer les conditions de travail de la coopérative pour mieux répondre à leurs besoins et à leurs désirs.

Reconnaissance des circonstances et des besoins individuels

Avec une hausse de la responsabilisation et de l'engagement est venue une reconnaissance des dangers de l'auto-exploitation et une reconnaissance que les structures coopératives ne résolvaient pas les problèmes de travail par leur simple existence. Les travailleur.euses-propriétaires devaient intentionnellement s'empêcher d'aller trop loin pour assurer le succès

d'un projet, en prenant des mesures pour éviter les problèmes courants de l'industrie du jeu tels que l'épuisement professionnel. Aucun.e travailleur.euse-propriétaire n'a prétendu avoir créé un environnement parfait dans son studio, mais cette prise de conscience les a amené.es à mettre en place des initiatives telles que des journées pour la santé mentale, une thérapie en milieu de travail et des structures de travail flexibles. Les soins collectifs ont été souvent mentionnés comme une valeur centrale parmi les coopératives de travail.

> **"I feel like adding marginalised folks as owners is the best way to address labour problems, because they know best what is best for themselves and their community."**
>
> ***Émile Brodeur, Lucid Tales***

Alors que de nombreux studios de jeux, en particulier dans l'environnement AAA, adoptent une approche universelle en matière d'avantages sociaux et d'arrangements de travail, une reconnaissance plus grande des besoins et des désirs spécifiques aux membres se fait sentir chez les travailleur.euses-propriétaires. Iels ont mentionné que les avantages sociaux et les arrangements de travail dans les coopératives avaient tendance à être plus malléables que ceux que l'on trouve dans les studios de jeux traditionnels, pour la simple raison qu'ils sont auto-déterminés. Les personnes marginalisées dans d'autres lieux de travail (en raison de leur neurodivergence, de leur TDAH ou de leurs capacités) se sont mises dans une position où elles avaient leur mot à dire sur la façon dont le travail était organisé. Au lieu d'avoir des conditions de travail imposées d'en haut, elles étaient collectivement déterminées par les travailleur.euses-propriétaires, ce qui leur permettait de chercher des façons de travailler qui étaient productives et agréables pour elleux.

Empowerment créatif

En plus de pouvoir déterminer elleux-mêmes les conditions d'emploi, les travailleur.euses-propriétaires se sentaient plus responsables de la direction créative des jeux sur lesquels iels travaillaient. Comme indiqué dans les sections précédentes, de nombreux membres de coopératives ont quitté des studios où iels n'avaient que peu de contrôle sur les tâches qui leur étaient confiées et n'aimaient parfois pas du tout les projets sur lesquels iels travaillaient, les qualifiant notamment d'abusif, de répétitif ou d'insipide. Ce sentiment n'est certainement pas propre aux coopératives de travail - les développeur.euses indépendant.es qui partent à la poursuite de leur liberté créative sont nombreux.ses - mais les travailleur.euses-propriétaires ont indiqué qu'iels ne se contentaient pas de suivre de nouvelles directions créatives, mais qu'iels changeaient aussi radicalement les types de jeux produits.

"Il y a beaucoup de vulnérabilité, de malaise, de bizarrerie, d'homosexualité et de sincérité - qui frise parfois le ridicule - dans notre travail. J'apprécie vraiment le fait que cette vulnérabilité et cette connexion interpersonnelle soient au cœur de notre travail. Je pense que c'est caractéristique de notre façon de prendre nos décisions créatives."

Jess Marcotte, Soft Chaos

Les petites coopératives de travail ont exprimé leur enthousiasme à l'idée de pouvoir créer des jeux qui n'étaient pas rentables ou valorisés dans les studios AAA et indépendants. Nombre de ces projets étaient suffisamment petits pour être produits sans énormes frais et ont été monétisés en les publiant sur des plateformes adaptées aux créateur.ices, telles que itch.io, ou en les réaffectant à des travaux contractuels ultérieurs. Les travailleur.euses-propriétaires ont souvent adopté une approche de la conception de jeux axée sur la valeur, leurs sentiments se répartissant en deux catégories principales. Premièrement, iels ont exprimé le désir de s'opposer aux tendances dominantes telles que l'hyper-monétisation, la violence et le réalisme graphique, au profit de titres plus petits et bon marché, avec des thèmes fantaisistes et une variété de styles. Deuxièmement, iels se sont éloigné.es des paradigmes de conception de jeux axés sur le public blanc hétéro-normé, accordant une plus grande valeur aux expériences et aux points de vue des créateur.ices marginalisé.es, tout en s'efforçant de créer des jeux « pertinents », « sincères » et « porteurs d'autonomie ».

Bien qu'il serait présomptueux de prétendre que les coopératives de travail conduisent naturellement à la production de nouveaux types de jeux, il semble que le type de personnes intéressées par la formation (et l'adhésion) à des coopératives ait tendance à repousser ou à réimaginer les tendances dominantes en matière de conception de jeux.

3.7

Quels sont les avantages de gestion d'un studio de jeu coopératif ?

Outre les espoirs et les aspirations, de nombreux.ses travailleur.euses-propriétaires potentiel. les ont exprimé des craintes et de l'angoisse à l'idée d'entrer dans le monde coopératif. Afin de valider ou de dissiper ces appréhensions, nous avons résumé les défis concrets auxquels les personnes interrogées ont été confrontées lors de la création et du développement de leurs coopératives de travail, dont certains se recoupent avec l'industrie du jeu vidéo dans son ensemble et d'autres sont exclusifs à la structure de travail.

Administration

Les travailleur.euses-propriétaires ont fréquemment mentionné les difficultés administratives liées à la création d'une coopérative, et deux thèmes principaux sont ressortis. Premièrement, l'enregistrement d'une coopérative de travail est considéré comme un processus ardu, même avec le soutien d'organisations fédérales et provinciales. Plus précisément, alors que les travailleur.euses-propriétaires ont déclaré que des organisations telles que le CWCF et le Réseau COOP ont été très utiles, il y avait généralement un manque de connaissances sur la façon dont les coopératives de travail fonctionnent au sein de l'industrie du jeu. Les travailleur.euses-propriétaires ont dû alterner entre des ressources axées sur les studios de jeux traditionnels et des ressources générales sur les coopératives de travail. Deuxièmement, les travailleur.euses-propriétaires ont souvent connu une période d'adaptation difficile lorsqu'iels ont dû apprendre à porter plusieurs chapeaux, c'est-à-dire à répondre simultanément aux exigences créatives et administratives d'une coopérative. Il s'agit d'un sentiment courant chez les développeur.euses de jeux qui lancent de nouvelles entreprises et qui luttent pour maintenir des pratiques de production durables (Whitson et al., 2021). Nombre d'entre elleux se sont retrouvé.es à faire du travail non rémunéré pour s'occuper des opérations quotidiennes, surtout au début des activités de la coopérative.

> **"La situation la plus difficile, pour nous, a été d'essayer de déterminer exactement comment nous allions nous enregistrer en tant que compagnie. C'est beaucoup de paperasse, c'est vraiment pénible, mais c'est essentiel."**
>
> ***Membre anonyme d'une co-op***

Les règlements des coopératives de travail ont toujours été décrits comme difficiles et enrichissants à élaborer. Il s'agit d'une démarche à la fois juridique et personnelle, et les membres de la coopérative ont trouvé difficile d'élaborer un ensemble de règlements qui respectent la réglementation provinciale et qui incarnent les valeurs de tous les travailleur. euses-propriétaires. Même avec des modèles de règlements fournis par d'autres studios de jeux, il a fallu beaucoup de temps aux travailleur.euses-propriétaires - certain.es ont raconté qu'il leur avait fallu un an pour les finaliser - pour parvenir à un consensus entre tous les membres. Il est important de mentionner que les règlements, et peut-être les structures coopératives en général, ne sont pas statiques et requièrent une attention et une mise à jour constantes. Plus d'une des personnes interrogées a mis à jour ses statuts à plusieurs reprises, soit pour résoudre des conflits ou des problèmes imprévus parmi les membres, soit simplement pour refléter les réalités changeantes d'un studio de jeu en pleine croissance.

"L'acte de coopérer est très délibéré et ciblé. C'est quelque chose avec lequel il faut constamment s'engager tout au long du cycle de vie du studio."

Saleem Dabbous, KO_OP

Finalement, plusieurs personnes interrogées ont fait part de leurs difficultés à trouver des avocats, des comptables et d'autres professionnel.les qui connaissent les rouages des studios de jeux et des coopératives de travail. Cela a entraîné des retards dans le lancement ou la modification de certains aspects de la coopérative, les travailleur.euses-propriétaires devant consacrer plus de temps et d'énergie à la recherche de professionnel.les ou à la prise en charge de certaines tâches. Cela s'est avéré être une tâche colossale pour un studio de jeux en particulier, qui a passé des années à continuellement chercher des conseils juridiques et professionnels pour convertir son entreprise existante en coopérative de travail. Le studio a fait remarquer que trouver, dans le domaine légal, une personne désireuse et capable de convertir son entreprise a été un long défi et que, même lorsque son statut aura finalement changé, il devra probablement renégocier quelques contrats et accords précédemment signés.

Opportunités de financement

L'industrie du jeu dépend fortement du financement extérieur. Le principal type de financement qui n'est généralement pas disponible pour les coopératives de travail est l'investissement en capital-risque (venture capitalist). Les investisseur.euses en capital-risque prennent des parts dans un studio de jeux dans l'espoir que leurs projets soient couronnés de succès et qu'iels pourront en tirer un bénéfice à un stade ultérieur, souvent lors de la vente du studio. Comme les coopératives de travail ne permettent généralement pas ce type de capitalisation - bien que certaines coopératives autorisent les parts de privilège - la plupart de nos interlocuteur.ices ont totalement écarté la possibilité d'un financement par capital-risque (ou ont décrit des conversations longues et frustrantes avec des investisseur.euses qui ne comprenaient pas bien le modèle coopératif). Les contrats avec les éditeurs, bien que souvent décrits comme abusifs par les personnes interrogées, sont toujours accessibles aux coopératives de travail car ils sont basés sur des projets plutôt que sur des studios. Les éditeurs investissent dans un jeu spécifique et tirent profit de ses ventes, la plupart d'entre eux étant relativement indifférents à la structure du studio.

"Les coops sont dans cette étrange zone grise dont personne ne sait que faire."

D. Squinkifer, Soft Chaos

L'un des problèmes de financement les plus fréquemment cités par les personnes interrogées était que les coopératives de travail ne sont pas bien comprises par les organismes de financement, rendant difficile (voire impossible) l'accès à leurs subventions et à leurs programmes. Après un certain nombre de malentendus, nous avons confirmé auprès du Fonds des médias du Canada (FMC) que les coopératives de travailleur.euse.s ont toujours été admissibles à ses programmes en tant que sociétés enregistrées (à condition qu'elles

ne soient pas des organismes à but non lucratif). À l'inverse, les conseils des arts excluent souvent les coopératives de travail de leurs programmes de financement en raison de leur statut d'organisme à but lucratif. Bien que ces organismes publics semblent ouverts aux suggestions, les coopératives de travail doivent souvent fournir un effort supplémentaire pour établir leur éligibilité.

Malgré ces défis, les personnes interrogées se sont montrées enthousiastes quant aux nouvelles opportunités qui s'offrent aux coopératives de studios de jeux. Weird Ghosts, l'une des rares organisations qui fait explicitement appel aux coopératives de travail, a été mentionnée comme une source de soutien actuel (ou éventuel) par plusieurs participant.e.s. En outre, on attendait avec impatience le Fonds de finance sociale du gouvernement du Canada, qui vise à soutenir les organismes de bienfaisance, les organisations à but non lucratif, les entreprises sociales, les coopératives et les autres organisations à vocation sociale (OVS) dans leur accès au financement (À propos du Fond de finance sociale, 2021). Toutefois, la manière dont les coopératives de jeu et les entités similaires peuvent accéder à ce financement (et si elles y ont accès) reste encore à définir.

Autres défis

- Tous les risques inhérents aux petites entreprises et aux studios de jeux s'appliquent aux coopératives de travail. Les projets, par exemple, prennent généralement beaucoup de temps à se réaliser et sont souvent influencés par les demandes des éditeurs.

- Certaines entreprises craignent ou sont incapables de donner des contrats à des entités qui ne sont pas des corporations ou des freelancers, ce qui exclut les coopératives d'un bassin précieux d'opportunités de travail.

- La prise de décision démocratique peut être difficile à intégrer pour les personnes qui ne sont pas habituées à l'environnement des coopératives de travail.

3.8

Comment puis-je commencer?

"Discutez avec vos collaborateur.ices et déterminez exactement ce que vous voulez accomplir avec votre studio : quels types de jeux vous voulez créer, quelle sera votre mission et quel impact social vous voulez que votre studio ait. Assurez-vous que vous voulez réellement les mêmes choses que vos collaborateur.ices."

Émile Brodeur, Lucid Tales

"Faites des recherches sur les structures d'entreprise et leur fonctionnement dans la région du monde où vous vous situez - cela peut varier d'un pays à l'autre. Vous aurez probablement aussi intérêt à trouver un.e avocat.e qui pourra vous aider à régler certaines questions juridiques, et je conseille toujours aux gens de faire appel à un.e comptable. "

Chris Tihor, Talespinners

"Commencez par vos valeurs et par la relation que vous entretenez avec vos cofondateur.ices. Assurez-vous que vous êtes sur la même longueur d'onde en ce qui concerne les rôles et les responsabilités, mais aussi les valeurs, la façon dont vous voyez le monde, la façon dont vous considérez les jeux comme quelque chose qui peut stimuler le changement. "

Jennie Faber, Weird Ghosts

"Approfondissez vos connaissances et posez des questions pointues. Pensez à des scénarios cauchemardesques qui ne se produiront peut-être jamais et à la manière dont vous les géreriez. Que se passerait-il si quelqu'un agressait sexuellement une personne sur son lieu de travail ? Comment géreriez-vous cette situation ? C'est bien quand tout va bien et que tout le monde est heureux, mais si vous n'avez pas de méthodes pour faire face aux problèmes, les choses deviennent vraiment complexes."

Francesca Esquenazi, Future Club

"Comprenez bien votre mission et ce que vous espérez réaliser. Si vous commencez avec des personnes qui sont sur la même longueur d'onde, il sera beaucoup plus facile de maintenir la cohésion. Veillez également à prévoir des moyens de gérer les différends dès le début afin de minimiser les conflits et de faciliter la réalisation des projets."

Membre anonyme d'une co-op

"Un conseil que nous avons reçu très tôt était de penser aux autres membres comme à une sorte de mariage. C'est une affaire importante et il ne faut pas la prendre à la légère ! Tout le monde doit avoir le même niveau d'investissement et l'envie d'aller jusqu'au bout. C'est vrai pour tout type d'entreprise avec des partenaires, mais c'est particulièrement vrai pour les coopératives."

Membre anonyme d'une co-op

"Faites ça petit. Chaque nouvelle personne ajoute un nombre exponentiel de lignes dans le diagramme. Nous avons à moitié plaisanté sur le fait d'être pratiquement marié.es à travers la coopérative. "

D. Squinkifer, Soft Chaos

"Trouvez vos allié.es, nous compris. Il y a beaucoup de gens qui soutiennent les coopératives et beaucoup de façons de commencer et de trouver du soutien."

Jess Marcotte, Soft Chaos

"Dès le départ, les gens doivent aligner leurs objectifs et leurs valeurs les un.es sur les autres. Lorsqu'iels entendent le mot "coopérative", qu'est-ce que cela signifie pour elleux?"

Henry Faber, Gamma Space

"Bâtir une coopérative, c'est bâtir une communauté. Si vous créez une coopérative de travail et que vous pensez qu'il s'agit uniquement d'un travail et non de la vie, vous vous trompez lourdement. "

datejie cheko green, Gamma Space

"Beaucoup de gens mettent la charrue avant les bœufs - iels sont intéressé.es par la création d'une coopérative, mais iels ne comprennent pas le contexte commercial, les possibilités de financement et la manière de gagner sa vie en créant des jeux. Iels sont beaucoup plus intéressé.es par la structure de leur entreprise, ce qui est important, mais je ne veux pas qu'il y ait un tas de coopératives qui se lancent et qui ferment dès la première année. "

Saleem Dabbous, KO_OP

"Si vous n'avez pas d'idée commerciale réaliste, alors la structure que vous aurez sera sans importance. L'objectif d'une coopérative de travail est d'offrir un emploi à ses membres. Il faut essayer de trouver un bon équilibre entre l'idéologie d'une coopérative et le fait qu'elle doit être une entreprise productive capable de s'autofinancer par la suite. "

Kaye Grant, Fédération canadienne des coopératives de travail

"Cela peut atténuer l'idée que les gens se font des coopératives, mais elles ne sont pas une solution miracle. Il s'agit simplement d'une manière d'organiser les choses, qui permet de faire des choses bien meilleures"

Cailín Grace Brown, Unseelie Collective

"Il est un peu dangereux de penser que les coopératives sont bonnes et que les autres systèmes sont mauvais ; toute organisation n'est bonne que dans la mesure où les personnes qui y sont impliquées le sont aussi. Si toutes les personnes impliquées dans la coopérative ne croient pas en l'accessibilité, pour ne prendre qu'un exemple, vous ne vous retrouverez pas avec une coopérative dont c'est la valeur. "

Leanne (Lan) Roed, Less Than Three Interactive

4.0 L'ÉTAT DES SYNDICATS DU JEU VIDÉO AU CANADA



Au cours des cinquante dernières années, les syndicats sont devenus la référence en matière de réforme du travail dans l'industrie du jeu. Bien que ce livre blanc se concentre sur les syndicats des studios de jeux vidéo, il est important de mentionner que deux des premières réussites syndicales dans le secteur des jeux sont Paizo Workers United (Hall, 2021) et Cards Against Humanity Workers United (Carpenter, 2020) - des syndicats qui se sont formés dans des entreprises de jeux de table. En 2021, Vodeo Games est devenu le premier studio de jeux numériques syndiqué en Amérique du Nord (Carpenter, 2021). Le syndicat s'est toutefois avéré de courte durée, puisque Vodeo Games a fermé ses portes l'année suivante en raison de l'impossibilité d'obtenir des fonds pour son projet suivant (Williams, 2022). Depuis lors, les testeur.euses d'assurance qualité de Raven Software (Paul, 2022), filiale d'Activision Blizzard, et de ZeniMax Studios (O'Brien, 2023), filiale de Microsoft, se sont également syndiqué.es, ce qui témoigne d'un appétit croissant pour la syndicalisation dans l'industrie du jeu vidéo.

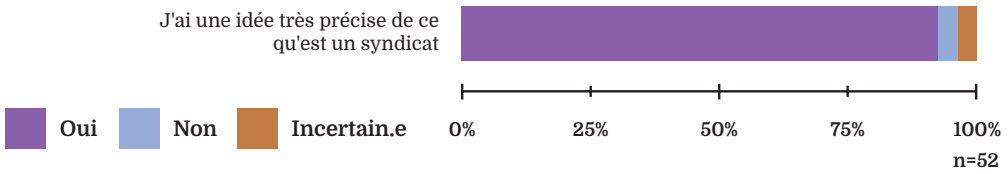
Au Canada, l'année 2022 a été marquée par deux efforts de syndicalisation réussis. L'équipe de contrôle de la qualité de Keywords Studios à Edmonton, qui travaille avec le géant de l'industrie Bioware, a voté à l'unanimité en faveur de la syndicalisation afin de préserver les modalités de travail à distance et de régler le problème de la faible rémunération (Cook, 2022). Anemone Hug Interactive - un studio de jeu de Vancouver qui offre des services de soutien et qui développe actuellement sa propriété intellectuelle - s'est syndiqué pour répondre à un certain nombre de problèmes de main-d'œuvre sur le lieu de travail (Rousseau, 2022). Comme les deux studios sont encore en négociation collective, il reste à voir quels résultats tangibles le processus de syndicalisation apportera. Toutefois, leur émergence est un indicateur de la dynamique syndicale qui se développe au sein de l'industrie canadienne des jeux vidéo et au-delà.

Cet enthousiasme pour les syndicats a été confirmé par l'International Game Developers Association (IGDA) dans l'édition 2021 de son enquête sur la satisfaction des développeur.euses. Le rapport note que les travailleur.euses de l'industrie du jeu sont fortement en faveur d'un syndicat professionnel (58 %), d'un syndicat basé sur la profession (60 %), d'un syndicat national de l'industrie (78 %) ou d'un syndicat international englobant tous les développeur.euses de jeux (62 %). Des études universitaires ont également mentionné cette tendance, documentant les efforts de Game Workers Unite pour créer des syndicats au Royaume-Uni (Ruffino & Woodcock, 2021) et visant à la syndicalisation nationale des développeur.euses de jeux en Australie (Keogh & Abraham, 2022). En bref, les développeur.euses considèrent de plus en plus que les syndicats sont plus viables, voire nécessaires, pour résoudre les problèmes de main-d'œuvre dans l'industrie des jeux.

Dans cette section, nous résumons les sentiments des participant.es à l'enquête et des personnes interrogées à l'égard des syndicats de travailleur.euses dans l'industrie canadienne des jeux vidéo. Notre objectif est de donner un aperçu de l'état actuel des syndicats, de résumer les défis auxquels sont confronté.es les organisateur.ices syndicaux.les et de discuter de certains des stéréotypes qui ont ralenti leur acceptation dans l'industrie. Vous trouverez également des conseils de la part d'organisateur.ices syndicaux.les canadien.nes et internationaux.les.

4.1

Que savent les développeur.euses de jeu sur les syndicats ?



92 % des participant.es à notre enquête pensent avoir une bonne idée de ce qu'est un syndicat, ce qui indique que la connaissance des syndicats est pratiquement généralisée dans l'industrie canadienne des jeux vidéo. Bien que nous n'ayons pas demandé aux participant.es de partager exactement leurs connaissances, les personnes interrogées ont décrit ce qu'elles savaient et vers qui elles se tournaient pour obtenir des informations lorsqu'elles commençaient à travailler.

Tout comme celleux qui cherchaient des informations sur les coopératives de travail, les développeur.euses de jeux ont généralement consulté Internet pour en savoir plus sur les syndicats. Des organisations telles que Game Workers Unite (GWU) et des syndicats existants tels que International Alliance of Theatrical Stage Employees (IATSE) et United Food and Commercial Workers (UFCW) ont été salués par les personnes interrogées pour leurs guides en ligne qui expliquent ce qu'est un syndicat, comment il peut bénéficier aux employé.es et quelles sont les étapes nécessaires pour en créer un. De nombreuses personnes interrogées ont indiqué que les syndicats existants étaient très favorables aux efforts de réforme du travail dans l'industrie des jeux vidéo et qu'ils n'hésitaient pas à fournir des ressources ou à organiser des rencontres informelles.

> **“ Il est beaucoup plus facile de convaincre les gens que les syndicats sont viables aujourd'hui qu'il y a quelques années, parce qu'il y a eu des exemples de réussite. ”**
>
> ***Daniel Korn, Game Workers Unite Toronto***

Les personnes interrogées ont indiqué que des éléments plus « légers » jouaient également un rôle important dans la mobilisation des travailleur.euses - les cartes de bingo antisyndicales et les memes anticapitalistes ont contribué à les éduquer sur le processus de syndicalisation et ont apporté de la légèreté durant les périodes de tension des efforts de syndicalisation. Les articles d'actualité, les memes et les guides étaient souvent diffusés sur des plateformes de communication partagées, ce qui contribuait à renforcer le sentiment d'appartenance syndicale et à fournir des ressources accessibles à celleux qui s'intéressaient au sujet.

En outre, il était très fréquent que les personnes interrogées soient issues de familles syndiquées, qu'elles connaissent des personnes impliquées dans des syndicats en dehors de l'industrie du jeu ou qu'elles aient fait partie d'un syndicat dans le cadre d'une activité professionnelle antérieure. Cela suggère que la connaissance des syndicats est plus normalisée que celle des coopératives de travail en raison de leur prévalence dans d'autres secteurs commerciaux. Cela n'est pas surprenant, car malgré le déclin marqué des syndicats au cours des 40 dernières années, 29% des travailleur.euses canadien.nes sont encore rattaché.es à un syndicat quelconque (Morissette, 2022).

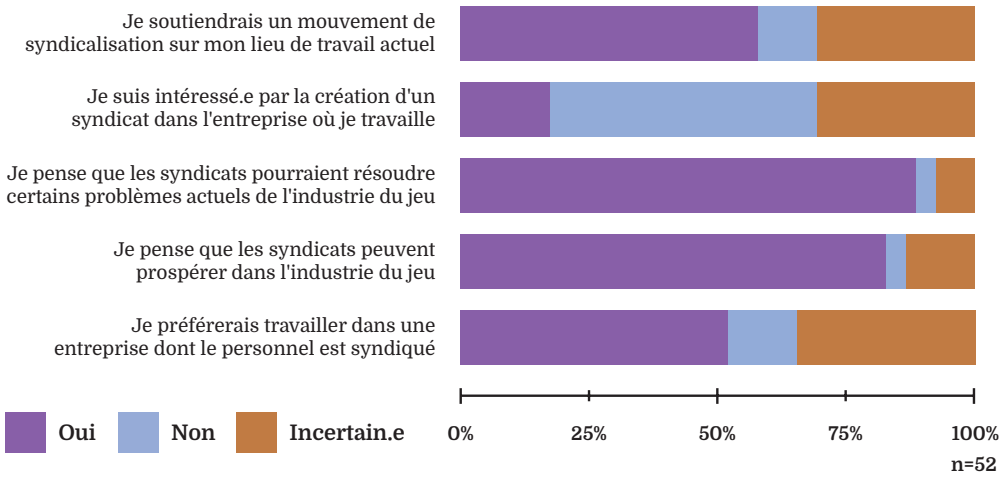
4.2

5 mythes et réalités sur les syndicats

Les syndicats sont une entité ou une organisation externe.	Les syndicats sont constitués par les travailleur.euses. Les lieux de travail s'organisent souvent en tandem avec un syndicat principal, avec ses propres structures et protocoles, mais la formation du syndicat et les questions clés sont votées par tous les membres.
Les syndicats veulent simplement tirer profit des cotisations de leurs membres.	Au Canada, les syndicats sont des organisations à but non lucratif. Les cotisations syndicales sont déduites du salaire des membres, mais sont généralement compensées par une augmentation des salaires - les membres d'un syndicat gagnent généralement 5 $/ heure de plus que les travailleur.euses non syndiqué.es (Labor Force Survey, 2023).
La création d'un syndicat est impossible dans l'industrie du jeu, car il n'y a pas assez de gens qui y croient.	Plusieurs studios de jeux se sont syndiqués ces dernières années, notamment Keywords Studios, Anemone Hug et Raven Software. D'après les sondages, la plupart des développeur.euses de jeux ont une attitude généralement positive à l'égard des syndicats (Weststar et al., 2021).
Les syndicats ne sont utiles que pour les grandes entreprises, car les petits studios de jeux n'ont pas les mêmes enjeux de travail.	Il appartient aux travailleur.euses de décider si un syndicat leur est utile ou non. Les petits studios de jeux partagent bon nombre des mêmes enjeux de travail que les plus grands et ne sont pas à l'abri de problèmes, tels que le crunch. Quelle que soit la taille de l'entreprise ou les bonnes intentions des propriétaires, il existe toujours des dynamiques de pouvoir entre les travailleur.euses et les propriétaires.
Les syndicats protègent les travailleur.euses paresseux.ses ou improductif.ves.	Les travailleur.euses improductif.ves existent dans toutes sortes d'entreprises, syndiquées ou non. Les syndicats n'empêchent pas totalement les licenciements, mais ils veillent à ce que les travailleur. euses ne soient pas licencié.es sans avoir bénéficié d'une procédure équitable.

4.3

Qu'est-ce qui pousse les gens à se rapprocher (ou à s'éloigner) des syndicats?



Si les participant.es à l'enquête connaissaient bien les syndicats, leur attitude à l'égard de leur implantation était résolument contrastée. Dans leur grande majorité, les participant.es ont estimé que les syndicats pouvaient résoudre les problèmes présents dans l'industrie du jeu (89 %) et qu'ils pouvaient prospérer tout en le faisant (83 %). Toutefois, seule une petite majorité de développeur.euses de jeux (58 %) a déclaré qu'elle soutiendrait un effort de syndicalisation sur son lieu de travail actuel, et un maigre 17 % s'est dit intéressé par la création d'un syndicat. Enfin, 52 % des développeur.euses ont déclaré qu'iels préféreraient travailler pour une entreprise dont la main-d'œuvre est syndiquée.

Enthousiasme pour la création ou l'adhésion à un syndicat

Pour les participant.es à notre enquête, la principale raison de créer un syndicat était de réduire l'exploitation et d'améliorer les conditions de travail des développeur.euses de jeux. Bien que ces aspirations soient généralement assez vagues - probablement en raison de l'espace limité du formulaire d'enquête - elles tournent autour de questions comme les emplois précaires, le nombre excessif d'heures supplémentaires et les inégalités salariales. La « solidarité » et le « pouvoir des travailleur.euses » étaient des termes fréquemment cités, témoignant d'un enthousiasme général pour la collectivité en milieu de travail.

> **"Les nombreux problèmes liés à l'industrie du jeu ne seront jamais abordés de manière significative tant que nous n'aurons pas les moyens humains de mettre en œuvre ces changements."**
>
> ***Développeur.euse de jeux anonyme***

Parmi les personnes interrogées, l'intérêt pour la syndicalisation a souvent été suscité par la dégradation des conditions de travail ou par des décisions managériales délétères dans leur studio de jeu. Les licenciements et les résiliations de contrats douteux étaient au cœur des préoccupations, car ils mettaient en évidence la précarité de leurs postes, la dynamique de pouvoir entre employeurs et employé.es ainsi que l'absence de procédures efficaces permettant de dénoncer les injustices. Une autre motivation clé était liée à la pandémie, car un certain nombre de personnes interrogées avaient perdu leur travail à domicile ou leurs arrangements hybrides lorsque les studios ont commencé à contraindre les employé.es à retourner au bureau. Associés à d'autres facteurs de stress tels que les longs trajets domicile-travail et la baisse des salaires, les personnes interrogées ont noté que l'esprit syndical devenait soudain plus facile à cultiver, créant une impulsion en faveur de la syndicalisation sur leur lieu de travail.

> **"Quelles que soient les intentions de notre employeur ou la qualité des conditions du moment, nous sommes dans une industrie qui fonctionne d'une manière particulière : extraire le plus possible de profit des gens."**
>
> ***Carolyn Jong, Game Workers Unite Montréal et Vodeo Games***

La couverture médiatique des efforts de syndicalisation réussis - le syndicat Raven Software d'Activision Blizzard étant un exemple fréquemment cité - a été systématiquement citée comme un facteur de motivation. Les personnes interrogées ont souligné l'importance des exemples de réussite pour prouver que la syndicalisation des studios de jeux était possible. Les articles de journaux et de magazines ont également contribué à convaincre les développeur.euses de jeux que les problèmes de l'industrie étaient systémiques et ne concernaient pas uniquement des « mauvaises personnes » ou des « mauvais lieux de travail » isolés - les problèmes de travail tels que la pénurie et le harcèlement ne pouvaient pas être évités simplement en trouvant du travail ailleurs dans l'industrie.

Hésitations à créer ou à adhérer à un syndicat

Les participant.es à l'enquête ont souvent indiqué que, bien que les syndicats soient importants et certainement nécessaires dans d'autres studios de jeux, leur lieu de travail actuel ne bénéficierait pas de la syndicalisation. Ce sentiment est probablement dû au fait que 25 % des participant.es à notre enquête se sont identifié.es comme managers et que 46 % provenaient de studios indépendants, nombre d'entre elleux ayant déclaré que les syndicats n'étaient tout simplement « pas appropriés » à leur échelle de production (qu'iels ont généralement décrite comme étant inférieure à 30 employé.es). Un sentiment récurrent chez les développeur.euses indépendant.es, toutes fonctions confondues, est que les studios de jeux AAA considèrent les employé.es comme des pièces remplaçables, tandis que les studios indépendants accordent plus de valeur au talent individuel et à la créativité, les premiers étant considérés comme froids et corporatistes et les seconds comme plus familiaux. On peut débattre de la véracité de ces affirmations, mais la rhétorique semble suffisamment persistante pour dissuader les efforts de syndicalisation dans les petits studios.

“ J'ai travaillé dans de nombreux studios indépendants, où l'on pense que les syndicats sont réservés aux grandes entreprises malveillantes. Ils estiment que les conditions de travail ne sont pas aussi mauvaises qu'ailleurs et qu'ils n'ont pas besoin d'un syndicat.”

Carolyn Jong, Game Workers Unite Montréal et Vodeo Games

Seuls quelques participant.es à l'enquête n'ont pas du tout apprécié l'idée de la syndicalisation, craignant principalement que les syndicats introduisent plus de problèmes qu'ils n'en résolvent. Les participants ont cité les structures de pouvoir toxiques, la surprotection des employé.es peu performant.es, les systèmes d'ancienneté problématiques, le favoritisme et les abus de la part du syndicat lui-même. Si nombre de ces sentiments sont issus d'expériences personnelles, d'autres font écho à des stéréotypes négatifs de longue date utilisés contre les syndicats. Les expert.es du travail et les membres des syndicats ont fréquemment mentionné qu'il était difficile de s'opposer aux stéréotypes qui présentent les syndicats comme une « force extérieure » destinée à collecter les cotisations syndicales et à introduire une bureaucratie indésirable dans les entreprises.

4.4 Coopératives ou syndicats?

Les coopératives de travail et les syndicats ne sont pas opposés en termes de valeurs, mais il existe de nombreuses différences dans la manière dont ils sont structurés et dans les avantages qu'ils procurent à leurs membres. Les expert.es du travail, les travailleur.euses-propriétaires et les syndicalistes ont expliqué que, bien qu'iels pensent que les deux sont capables de favoriser un changement positif, chacun a ses propres avantages et ses propres objectifs à long terme.

Un sentiment récurrent parmi les syndicalistes est que les syndicats peuvent bénéficier à un plus grand nombre de personnes que les coopératives de travail. Historiquement, c'est un argument facile à prouver : des centaines de milliers de Canadien.nes sont actuellement syndiqué.es (Morissette, 2022), contre environ 13 000 membres de coopératives de travail (Hough et al., 2021). Dans l'industrie du jeu, la syndicalisation est considérée comme l'une des rares méthodes permettant de mettre un terme à l'exploitation de la main-d'œuvre dans les studios - en particulier dans les grands ou moyens studios - car les propriétaires ne sont pas incité.es autrement à modifier leurs structures ou à améliorer les conditions de travail de leurs employé.es. Bien que les efforts de syndicalisation ne soient certainement pas sans risques, la création d'une coopérative de travail (ou de toute autre petite entreprise) nécessite des ressources financières auxquelles tout le monde n'a pas accès. Pour celleux qui ne disposent pas d'un filet de sécurité financière ou d'un esprit d'entreprise, la syndicalisation peut être une méthode plus viable, même si elle n'est pas facile, pour obtenir des avantages supplémentaires et un certain pouvoir au sein d'un lieu de travail.

> **"Un syndicat ne change pas nécessairement la façon dont les entreprises fonctionnent ou la façon dont la société pense, il sert plutôt à protéger les employé.es. Cela n'amène pas nécessairement les gens à changer d'avis sur la façon dont le monde fonctionne."**
>
> ***Erika Gaudreault, Réseau COOP***

Bien que les syndicats soient depuis longtemps bénéfiques pour les employé.es, de nombreux. ses travailleur.euses-propriétaires soulignent qu'ils renforcent les relations de pouvoir traditionnelles entre les propriétaires et les travailleur.euses. L'une des aspirations des coopératives est de créer des structures qui s'opposent aux fondements de la dynamique capitaliste d'exploitation, ouvrant la voie à des processus de prise de décision plus démocratiques et à des processus de conception de jeux plus éthiques. Plusieurs travailleur.euses-propriétaires considéraient leurs coopératives comme de petites poches de résistance au sein de l'industrie du jeu, leur permettant de produire un travail créatif sans se soumettre entièrement aux paradigmes de travail existants. Une partie de leur mandat consistait à favoriser la croissance d'autres coopératives afin de transformer en profondeur la configuration de l'industrie du jeu vidéo. Il s'agit d'un processus lent qui permet d'envisager un avenir où les coopératives - et peut-être d'autres structures de travail alternatives - deviendront une alternative largement répandue aux modèles de studio traditionnels.

Il convient de souligner qu'aucune des personnes interrogées n'a estimé que les syndicats et les coopératives de travail étaient en opposition. Elles ont plutôt été présentées comme des approches différentes d'un même problème sous-jacent, chacune pouvant bénéficier à certain. es développeur.euses de jeux en fonction de leurs aspirations et de leur réalité.

4.5

Quels sont les objectifs des syndicats ?

Objectifs de négociation collective

Aucun studio canadien n'ayant encore conclu de convention collective, il est difficile de dire quels seront les résultats des démarches de syndicalisation. Nous avons résumé ci-dessous quelques-uns des objectifs des négociations collectives actuellement en cours dans l'industrie canadienne des jeux vidéo.

Augmentation des salaires
Des salaires qui sont supérieurs au salaire minimum et qui tiennent compte de l'augmentation constante du coût de la vie au Canada.

Travail à distance ou hybride
Des modalités de travail flexibles qui n'obligent pas les employé.es à se rendre au bureau, à moins que cela ne soit nécessaire pour leurs tâches.

Congés de maladie adéquats
Des congés de maladie pour tous.tes les employé.es, ainsi que la possibilité de travailler à domicile en cas de contagion potentielle, afin d'éviter la transmission de la COVID-19 et des autres virus sur le lieu de travail.

Rappel des employé.es
Lorsque des employé.es sont démis.es de leurs fonctions à la fin d'un cycle de projet, iels devraient en priorité avoir le droit de refuser les nouveaux postes qui s'ouvrent dans le même département.

Augmentation des avantages sociaux
L'amélioration (ou la mise en place) d'avantages sociaux tels que les soins de santé, les jours de vacances et les congés de maladie rémunérés.

Moins de microgestion
Plus de confiance de la part de la direction pour laisser les employé.es exécuter leur travail selon leurs propres conditions. Plus de confiance de la part de la direction pour laisser les employé.es exécuter leur travail selon leurs propres conditions.

Traitement équitable
Les employé.es marginalisé.es ne doivent pas être harcelé.es ou rabaissé.es et doivent avoir accès à des conditions de travail qui répondent à leurs besoins et à leurs désirs.

Standardisation des rôles
Les employé.es devraient avoir des tâches définies dans le cadre de leur fonction, au lieu de se voir confier un travail qui peut ou non correspondre à la description de leur poste et à leurs aptitudes.

Solidarité entre les travailleur.euses

Si les personnes interrogées ont clairement indiqué que l'objectif principal de la syndicalisation dans l'industrie des jeux vidéo était d'obtenir une amélioration tangible des conditions de travail, elles ont également énuméré une série d'avantages affectifs. Les personnes interrogées ont indiqué que leurs démarches de syndicalisation avaient renforcé la solidarité et la camaraderie sur leur lieu de travail. Les problèmes de travail qu'iels avaient autrefois gardés pour elleux ou qu'iels avaient discrètement communiqués par des moyens détournés sont devenus des préoccupations partagées. Une fois exposés au grand jour, les employé.es ont été plus à même d'identifier les problèmes systémiques et les individus problématiques sur leur lieu de travail, ayant réalisé que ce qu'iels croyaient être des incidents isolés était en fait largement répandu dans le studio.

"J'ai participé à la création d'un syndicat parce que je voulais que les gens aient une meilleure qualité de vie. Mais aussi, je suppose, parce que cela faisait partie de l'envie millenial de poignarder le capitalisme en plein visage aussi souvent que possible."

Kelly Wright, Anemone Hug

En outre, la syndicalisation est souvent considérée comme l'un des aspects de la lutte contre le capitalisme et en faveur des travailleur.euses. Les personnes interrogées ont indiqué que la syndicalisation leur permettait de mieux comprendre les inégalités de pouvoir entre employeur.euses et employé.es et de cerner l'interchangeabilité de la main-d'œuvre, non seulement dans l'industrie du jeu, mais aussi dans l'ensemble de l'économie. Les personnes interrogées ont déclaré que le fait de pouvoir s'opposer à ce paradigme et d'ébranler les idées capitalistes hégémoniques constituait à la fois une aspiration et un accomplissement. Elles étaient fières de leurs réalisations et souhaitaient partager leurs connaissances avec d'autres personnes afin de créer une plus forte mobilisation syndicale. Bien que ce ne soit peut-être pas l'objectif initial de la syndicalisation, les organisateur.ices syndicaux.les ayant réussi ont souligné l'importance de créer des précédents pour le futur de l'action syndicale.

"Nous voulions contribuer à établir des précédents pour le secteur. Nous nous sommes efforcé.es d'obtenir des choses que les autres studios de jeux n'avaient pas, et en intégrant ces éléments dans une convention collective, nous pouvions devenir un modèle pour les autres studios du secteur. Nous voulions montrer ce qui était possible en se syndiquant."

Carolyn Jong, Game Workers Unite Montréal et Vodeo Games

4.6

Quels sont les défis inhérents à la création d'un syndicat?

Bien que nous ayons abordé la plupart des obstacles rencontrés lors de la création d'un syndicat dans l'industrie des jeux vidéo, nous résumons, dans cette section, les défis concrets rencontrés par celleux qui sont passé.es par le processus de syndicalisation. La plupart de ces informations proviennent de personnes interrogées qui ont réussi à syndiquer leur lieu de travail, mais nous nous sommes également entretenu.es avec des développeur.euses de jeux qui avaient évalué la viabilité et l'intérêt des syndicats sur leur lieu de travail, ainsi qu'avec des expert.es en droit du travail qui connaissaient les tendances générales du secteur.

Craintes et réticences

Si les personnes interrogées étaient particulièrement motivées à l'idée de créer un syndicat sur leur lieu de travail et de contribuer à l'essor du mouvement syndical dans l'industrie des jeux vidéo, plusieurs obstacles ont semé le doute dans leur esprit et rendu difficile l'adhésion des autres employé.es. Parmi ces obstacles, les plus importants sont la peur d'être mis à l'index dans l'industrie du jeu et l'acceptation tacite du statu quo.

> **"There's a lot of pressure being this early in the games industry unionising. Some of us were worried: are we gonna get blown up and not be able to get jobs at other game studios?"**
>
> ***Kelly Wright, Anemone Hug***

Parmi les personnes interrogées, en particulier celles qui étaient déjà passées par le processus de syndicalisation, le risque pour la carrière était la plus grande crainte à laquelle elles avaient été confrontées, à la fois pour elles-mêmes et pour leurs collègues. Cette crainte s'est manifestée à différents niveaux : être licencié.e avant le début du processus de syndicalisation officiel, voir le studio fermer complètement ses portes au lieu de reconnaître le syndicat, ou être mis.e à l'index du secteur pour avoir fait entendre une voix pro-syndicale. Outre la perte d'emploi et les perspectives d'emploi à long terme, les personnes interrogées ont mentionné que les travailleur.euses dont le statut d'immigrant.e dépendait de leur profession se trouvaient dans une situation encore plus précaire. En cas de licenciement soudain, iels risquent d'être expulsé.es du pays.

> **"Il y a beaucoup de pression lorsque l'on se syndique si tôt dans l'industrie du jeu. Certain.es d'entre nous s'inquiétaient : allons-nous nous faire griller et ne pas pouvoir trouver un emploi dans d'autres studios ?"**
>
> ***Développeur.euse de jeux anonyme***

Les personnes interrogées qui travaillaient ou avaient travaillé dans des studios AAA se sont montrées pessimistes quant à la possibilité de voir les efforts syndicaux aboutir, car nombre de leurs collègues estimaient que les conditions étaient « suffisamment bonnes » sur leur lieu de travail ou, s'iels n'étaient pas satisfait.es, qu'iels pouvaient mettre leurs talents à profit dans d'autres entreprises. Les programmeur.euses et ingénieur.es seniors, en particulier, étaient moins ouvert.es aux tentatives de syndicalisation car iels étaient relativement bien rémunéré.es et à l'aise dans leur poste - leurs compétences étaient considérées comme plus importantes, ce qui leur permettait une plus grande mobilité professionnelle. Les développeur.euses débutant.es acceptaient souvent des conditions de travail médiocres dans le cadre de la « routine » bien ancrée du secteur, qui normalise l'écrasement et d'autres troubles liés au travail (Bulut, 2020). Comme de nombreux.ses employé.es rêvaient depuis des années de travailler dans l'industrie du jeu vidéo, la passion a souvent éludé les problèmes.

Enfin, il n'était pas rare que les sympathisant.es syndicaux.les quittent le secteur ou changent d'emploi avant que les efforts de syndicalisation ne prennent de l'ampleur, ce qui rendait difficile le maintien d'une mobilisation syndicale.

Le démantèlement des syndicats et ses retombées

Toutes les personnes interrogées ont souligné l'importance du secret au cours du processus de syndicalisation et craignaient les représailles de la direction du studio si leurs initiatives étaient révélées au grand jour. Si les membres des comités de syndicalisation ont réussi à maintenir leurs efforts dans la clandestinité, ce besoin de discrétion a posé un certain nombre de problèmes. Les organisateur.ices syndicaux.les ont constaté qu'iels devaient approcher les gens avec prudence, évaluer subtilement leur intérêt et leurs valeurs avant de les laisser entrer dans leur cercle de confiance et de leur demander de signer une carte syndicale. Les personnes interrogées craignaient qu'en s'adressant à la mauvaise personne, elles ne révèlent à la direction des processus de syndicalisation cachés ou, au contraire, que l'exclusion de certain.es travailleur.euses des discussions syndicales (sur la base de considérations politiques) ne crée ultérieurement des dissensions sur le lieu de travail. La paranoïa, la méfiance et le secret étaient tous difficiles à gérer, d'autant plus que les démarches de syndicalisation durent souvent des mois.

“ J'ai trouvé un site Internet qui proposait une belle carte de bingo énumérant toutes les manières dont votre employeur essaierait de démanteler votre syndicat. Nous avons pris cette carte et nous l'avons mise dans le Discord, et à chaque fois que quelque chose de ce genre se produisait, nous la biffions.”

James Russwurm, Keywords Studios

Certaines personnes interrogées ont signalé que les représailles de la direction ont commencé immédiatement après le dépôt de la demande de syndicalisation auprès du conseil. Dans un cas, la direction a tardé à répondre aux communications du conseil et a distribué des avis disciplinaires, des avertissements et des rétrogradations soudaines, sans doute avant d'avoir été informée que la syndicalisation était en cours. Cette pratique est pour le moins douteuse, car il est interdit de modifier les conditions de travail pendant la procédure de négociation. Outre les représailles immédiates, il n'était pas rare que des employé.es soient licencié.es pendant les négociations et que les organisateur.ices syndicaux.les (présumé.es ou réel.les) soient exclu.es des réunions ou affecté.es à des rôles qui les séparaient des autres employé.es. La direction a présenté ces changements comme étant liés aux performances ou à des préoccupations budgétaires, mais les personnes interrogées ont affirmé qu'il s'agissait de représailles déguisées à l'encontre des démarches de syndicalisation.

Autres défis

- Outre les représailles des studios, les personnes interrogées ont mentionné que la période intermédiaire - après le vote syndical mais avant la conclusion d'une convention collective - s'accompagnait d'un sentiment d'isolement. Les négociations étaient souvent un processus prolongé (facilité par un syndicat parent), et les personnes interrogées souhaitaient des communications et des mises à jour plus régulières.

- Dans les grands studios, les personnes interrogées craignaient que la syndicalisation ne soit difficile en raison du nombre de salarié.es. Un syndicat a besoin de 40 à 60 % de soutien de la part des employé.es (selon la province) et le secret est de la plus haute importance au cours du processus. Si un studio compte plus de 500 membres, élargir lentement un cercle de confiance sans alerter la direction est un processus long et ardu.

4.7

Comment puis-je commencer?

“ Parlez à un.e représentant.e syndical.e sans tarder, surtout dans les premiers temps. Nous avons reçu des documents utiles, tels qu'un document Excel pré-généré pour suivre les personnes de confiance et déterminer le nombre de personnes impliquées sur le lieu de travail. ”

Kelly Wright, Anemone Hug

“Tout le monde sait qui sont les contestataires au travail - les personnes qui se plaignent de leur travail et qui critiquent la direction. Trouvez ces personnes et discutez avec elles de la syndicalisation. Cela vous mènera probablement plus loin que vous ne le pensez.”

James Russwurm, Keywords Studios

“Les convictions politiques déclarées d'une personne ne sont pas nécessairement une indication de sa volonté de syndiquer son lieu de travail. Il peut y avoir des personnes très favorables aux syndicats ou à la gauche qui, pour une raison ou une autre, ne pensent pas avoir besoin d'un syndicat sur leur lieu de travail. Une grande partie de l'organisation syndicale consiste à instaurer la confiance, à semer des graines et à amener les gens à reconsidérer des choses qu'iels considéraient peut-être comme acquises ou auxquelles iels n'avaient pas vraiment réfléchi.”

Carolyn Jong, Game Workers Unite Montréal and Vodeo Games

“La partie la plus difficile est la mise en place d'un comité d'organisation. La raison pour laquelle nous créons un comité d'organisation est en partie pour répartir le travail, car il est très facile de s'épuiser dans le processus de syndicalisation.”

Daniel Korn, Game Workers Unite Toronto

“En général, les gens ne sont pas réellement éduqués sur ce que sont les syndicats. Iels ont été élevé.es dans une société où, depuis des décennies, le sentiment anti-syndical est en augmentation. Le plus souvent, mes conversations devaient commencer en douceur pour ouvrir les gens à l'idée, dissiper les mythes et les informer sur les réalités syndicales.”

Développeur.euse de jeux anonyme

"Recherchez prudemment des personnes partageant les mêmes idées dans le studio. Plus le studio est grand, plus vous risquez de rencontrer quelqu'un qui se précipitera dans le bureau de la direction dès qu'iel entendra le mot "syndicat". Trouvez vos camarades avec prudence."

Kelly Wright, Anemone Hug

"Les votes syndicaux sont un peu comme une mécanique de jeu où les gens essaient de minimiser/maxer, et de gagner. En tant que concepteur. ices de jeux, nous devrions essayer de comprendre comment utiliser ce système pour obtenir les résultats que nous souhaitons."

Développeur.euse de jeux anonyme

5.0 ÉLÉMENTS DE CONCLUSION



Bien qu'il ait largement occupé notre temps au cours de l'année qui vient de s'écouler, nous comprenons que Si tu n'aimes pas le jeu, change les règles : modèles alternatifs de production de jeux vidéo n'est qu'une première incursion dans les coopératives de travail, les syndicats et les structures de travail émergentes dans l'industrie canadienne du jeu. L'industrie du jeu est tentaculaire, diversifiée et en constante évolution, ce qui rend difficile de présenter autre chose qu'une parcelle des personnes et des structures qui la constituent. Cependant, nous sommes convaincu.es que ce projet s'appuie sur les recherches existantes et qu'il offre une perspective unique sur un secteur et un sujet peu étudiés.

Nous sommes fier.es de ce livre blanc et de son complément tout aussi important, la bande dessinée, et nous sommes extrêmement reconnaissant.es d'avoir eu l'occasion de parler avec tant de personnes créatives, passionnées et dévouées.

Futures pistes de recherche

Comme plusieurs chercheur.euses, nous nous sommes retrouvé.es avec de nombreuses questions au moment de conclure cette étude. Nous avons résumé ci-dessous quelques questions ouvertes qui, nous l'espérons, seront un jour approfondies par des journalistes, des universitaires et des chercheur.euses de l'industrie :

- Quels sont les défis et les difficultés de croissance que les coopératives de travail du jeu rencontreront à long terme ? Comme il s'agit d'un phénomène récent, il existe très peu de données sur les problèmes rencontrés par les coopératives de travail qui ont plus de quelques années d'existence.

- Dans quelle mesure les coopératives de l'industrie des jeux vidéo pourront-elles bénéficier du financement social ? Bien que les coopératives de travail soient éligibles au financement social, il est encore difficile de dire en quoi consistera le processus d'application.

- Quel est le « point de bascule » d'une action syndicale généralisée dans l'industrie canadienne des jeux vidéo ? Bien que beaucoup de participant.es à notre enquête aient indiqué qu'iels étaient favorables aux syndicats, nous nous demandons ce qui serait nécessaire pour qu'iels créent un syndicat sur leur lieu de travail.

- Quelles sont les conditions qui conduiraient à la création d'un syndicat dans un grand studio de jeux (plus de 100 membres), en particulier dans un studio de type AAA ? Les personnes interrogées ont répété à plusieurs reprises qu'il était important de syndiquer ces studios, mais elles doutent que de tels efforts portent fruit.

Comment favoriser la croissance des syndicats et des coopératives de travail?

Bien qu'il ne s'agisse pas d'un document prescriptif, nous concluons ce livre blanc par quatre recommandations visant à favoriser la croissance des coopératives de travail et des syndicats dans l'industrie canadienne des jeux vidéo. Ces recommandations sont le fruit de conversations avec des organisateur.ices syndicaux.les, des membres de coopératives de travail et des expert.es en droit du travail, ainsi que de nos propres recherches et analyses.

- Faciliter l'accès des coopératives de travail aux financements fédéraux et provinciaux en les mentionnant explicitement comme admissibles dans les descriptions des subventions pertinentes. Les coops s'interrogent souvent sur leur éligibilité, ce qui les décourage de présenter une demande.

- Développer des programmes accessibles qui offrent des formations sur les coopératives de travail dans l'industrie du jeu vidéo. S'il existe de nombreuses ressources spécifiques pour les coopératives de travail et les studios de jeux, peu d'entre elles reconnaissent les liens entre les deux, ce qui oblige les travailleur.euses-propriétaires potentiel.les à réunir elleux-mêmes les informations nécessaires.

- Introduire des initiatives éducatives au sein des programmes de conception de jeux des collèges et des universités, afin d'enseigner aux étudiants les droits du travail, ainsi que les structures coopératives et syndicales. Les récents diplômé.es des programmes de conception de jeux vidéo n'ont pas ces connaissances et acceptent spontanément des conditions de travail difficiles en raison d'idéologies (bien ancrées dans le milieu) de la passion du métier et de l'auto-exploitation.

- Offrir aux employé.es de l'industrie du jeu vidéo des voies anonymes pour signaler les problèmes sur leur lieu de travail. De nombreux.ses développeur.euses de jeux travaillent dans des conditions qui contournent les lois provinciales sur le travail, mais ne se sentent pas à l'aise d'attirer l'attention du public sur ces problèmes (ou de s'engager dans des actions en faveur des travailleur.euses) par peur des représailles.

Annexe A: Bibliographie

About the Social Finance Fund. (2021, August 12). Government of Canada. https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/social-innovation-social-finance/social-finance-fund.html

Bedingfield, W. (2022, July 20). It's Not Just Loot Boxes: Predatory Monetization Is Everywhere. *Wired UK.* https://www.wired.co.uk/article/loot-boxes-predatory-monetization-games

Blackwell, R. (2014, September 14). SolarShare grows as 'green bonds' heat up. *The Globe and Mail.* https://www.theglobeandmail.com/report-on-business/industry-news/energy-and-resources/solarshare-grows-as-green-bonds-heat-up/article20594840

Bulut, E. (2015). Playboring in the Tester Pit: The Convergence of Precarity and the Degradation of Fun in Video Game Testing. *Television & New Media*, 16(3), 240–258. https://doi.org/10.1177/1527476414525241

Bulut, E. (2020). *A Precarious Game: The Illusion of Dream Jobs in the Video Game Industry.* ILR Press.

Carpenter, N. (2020, June 30). Cards Against Humanity workers are unionizing following allegations of toxic culture. *Polygon.* https://www.polygon.com/2020/6/30/21308708/cards-against-humanity-unionization-toxic-culture-chicago

Carpenter, N. (2021, December 15). North America has its first video game union at Vodeo Games. *Polygon.* https://www.polygon.com/22834924/vodeo-games-first-video-game-union-north-america-code-cwa

Charmaz, K., & Belgrave, L. (2012). Qualitative interviewing and grounded theory analysis. In *The SAGE Handbook of Interview Research: The Complexity of the Craft* (2nd ed.). SAGE Publications, Inc.

Cook, S. (2022, June 6). Edmonton video game workers vote to unionize, an industry first for Canada | CBC News. *CBC.* https://www.cbc.ca/news/canada/edmonton/video-game-workers-unionize-edmonton-1.6479284

Cooperative Identity, Values & Principles. (n.d.). International Cooperative Alliance. Retrieved February 13, 2023, from https://www.ica.coop/en/cooperatives/cooperative-identity

Dealessandri, M. (2022, January 7). *BioWare adopts hybrid remote/office model.* GamesIndustry.Biz. https://www.gamesindustry.biz/bioware-adopts-hybrid-remote-office-model

Durling, J. (2018, June 23). *Former Smiling Goat workers are opening Glitter Bean Cafe.* The Coast Halifax. https://www.thecoast.ca/halifax/former-smiling-goat-workers-are-opening-glitter-bean-cafe/Content?oid=15562105

Entertainment Software Association of Canada. (2021). *The Canadian Video Game Industry 2021*. Nordicity.

Glasner, E. (2019, April 26). "I just broke down crying": Canadian video game creators face gruelling "crunch" hours | CBC News. CBC. https://www.cbc.ca/news/entertainment/burnout-crunch-canada-1.5109599

Good, O. S. (2018, October 18). Red Dead Redemption 2 developers open up about work conditions at Rockstar Games. *Polygon*. https://www.polygon.com/2018/10/18/17994068/red-dead-redemption-2-crunch-rockstar-games

Gordon, L. (2022, January 14). These are the video game studios leading the charge for a four-day workweek. *The Verge*. https://www.theverge.com/2022/1/14/22882669/video-game-studios-four-day-workweek

Hall, C. (2021, October 14). Workers at Paizo unionize, a first for the tabletop role-playing game industry. *Polygon*. https://www.polygon.com/tabletop-games/22726765/paizo-workers-form-union-demands-cwa-pathfinder-starfinder

Harvey, A. (2019). Becoming Gamesworkers: Diversity, Higher Education, and the Future of the Game Industry. *Television & New Media*, 20(8), 756–766. https://doi.org/10.1177/1527476419851080

Hough, P., Wilson, D., & Corcoran, H. (2021). *The Worker Co-op Sector in Canada: Success Factors, and Planning for Growth*. 20.

Keogh, B., & Abraham, B. (2022). Challenges and opportunities for collective action and unionization in local games industries. *Organization*, 13505084221082268. https://doi.org/10.1177/13505084221082269

Klepek, P. (2020, September 21). A Worker-Owned Game Studio Rises From the Wreckage of "Skullgirls" Developer. *Vice*. https://www.vice.com/en/article/7kpymg/a-worker-owned-game-studio-rises-from-the-wreckage-of-skullgirls-developer

Labour Force Survey. (2023). Statistics Canada. https://www23.statcan.gc.ca/imdb/p2SV.pl?Function=getSurvey&SDDS=3701

Lewis, K., Stronge, W., Kikuchi, L., Kellam, J., Schor, J., Fan, W., Kelly, O., Gu, G., Frayne, D., Burchell, B., Hubbard, N. B., White, J., Kamarāde, D., & Mullens, F. (2023). *The Results Are In: The UK'S Four-Day Week Pilot*. Autonomy.

McRobbie, A. (2011). Re-thinking creative economy as radical social enterprise. *Variant, 41*(Spring).

Morissette, R. (2022). *Unionization in Canada, 1981 to 2022* [Data set]. Statistics Canada. https://doi.org/10.25318/36280001202201100001-ENG

O'Brien, M. (2023, January 3). Video game testers form Microsoft's 1st U.S. labor union. *PBS NewsHour*. https://www.pbs.org/newshour/economy/video-game-testers-form-microsofts-first-u-s-labor-union

O'Donnell, C. (2014). *Developer's dilemma: The secret world of videogame creators*. The MIT Press.

Paul, K. (2022, May 23). Activision Blizzard's Raven Software workers vote to form industry's first union. *The Guardian*. https://www.theguardian.com/technology/2022/may/23/activision-blizzard-raven-software-union-vote

Rousseau, J. (2022, September 21). Anemone Hug Interactive forms the first Canadian video game union. *GamesIndustry.Biz*. https://www.gamesindustry.biz/anemone-hug-interactive-form-the-first-canadian-video-game-union

Ruffino, P., & Woodcock, J. (2021). Game Workers and the Empire: Unionisation in the UK Video Game Industry. *Games and Culture*, 16(3), 317–328. https://doi.org/10.1177/1555412020947096

Semuels, A. (2019, June 11). Video Game Creators Are Burned Out and Desperate for Change. *Time*. https://time.com/5603329/e3-video-game-creators-union

Statistics Canada. (2021). *Study: Co-operatives in Canada. 11.*

Statistics Canada. (2022, June 9). Rising prices are affecting the ability to meet day-to-day expenses for most Canadians. *The Daily*. https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220609/dq220609a-eng.htm

Walker-Emig, P. (2019). A world without bosses? The rise of the worker co-op. *Wireframe.* https://whynowgaming.com/a-world-without-bosses-the-rise-of-the-worker-co-op

Weststar, J., & Legault, M.-J. (2019). Building Momentum for Collectivity in the Digital Game Community. *Television & New Media*, 20(8), 848–861. https://doi.org/10.1177/1527476419851087

Weststar, J., Shruti, K., Coppins, T., Kwan, E., & Inceefe, E. (2021). *Developer Satisfaction Survey 2021.* International Game Developers Association. https://igda-website.s3.us-east-2.amazonaws.com/wp-content/uploads/2021/10/18113901/IGDA-DSS-2021_SummaryReport_2021.pdf

Whitson, J. R., Simon, B., & Parker, F. (2021). The Missing Producer: Rethinking indie cultural production in terms of entrepreneurship, relational labour, and sustainability. *European Journal of Cultural Studies*, 24(2), 606–627. https://doi.org/10.1177/1367549418810082

Wilde, R. (2020, July 21). The world's largest creative industry is ready for a new model of ownership. *Co-Operative Party.* https://party.coop/2020/07/21/the-worlds-largest-creative-industry-is-ready-for-a-new-model-of-ownership

Williams, L. J. (2022, September 8). Vodeo Games, the first unionised game studio, is shutting down. *GamesHub.* https://www.gameshub.com/news/news/vodeo-games-union-shutting-down-28770

Zwiezen, Z. (2021, December 26). Everything That Has Happened Since The Activision Blizzard Lawsuit Was Filed. *Kotaku*. https://kotaku.com/everything-that-has-happened-since-the-activision-blizz-1847401161

Annexe B: Aperçu méthodologique

Nous avons mené l'étude pour *Si tu n'aimes pas le jeu, change les règles : modèles alternatifs de production de jeux vidéo*, de juin 2022 à janvier 2023. Les principales méthodes utilisées pour ce projet ont été l'enquête Microsoft Forms (52 participants) et les entretiens Zoom (36 participants), complétés par l'analyse d'articles de presse, de travaux universitaires et de ressources de l'industrie. Toutes les enquêtes et tous les entretiens ont été menés en anglais.

Enquêtes

D'octobre à décembre 2022, nous avons proposé une enquête Microsoft Forms aux développeur.euses de jeux canadien.nes. Nous avons recruté des participant.es grâce à des réseaux connus (à travers les réseaux de communication existants du GAIN), sur Twitter (avec un processus de vérification manuel pour filtrer les bots), et en contactant directement les studios de jeux. Les participant.es ont mis environ 5 à 10 minutes pour répondre à l'enquête et se sont vu.es offrir une carte-cadeau de 15 dollars en guise de compensation. Au total, 52 développeur.euses de jeux ont participé.

Les participant.es à l'enquête ont été invité.es à faire part de leurs réflexions et de leurs expériences sur les pratiques de travail dans l'industrie du jeu vidéo, en particulier leurs attitudes à l'égard des coopératives de travail, des syndicats et des nouveaux développements en matière de travail. La liste complète des questions de l'enquête se trouve dans l'annexe C.

Entretiens

Nous avons mené des entretiens, d'août 2022 à décembre 2023, avec des membres de coopératives de travail, des développeur.euses de jeux en train de lancer une coopérative de travail, des studios de jeux traditionnels qui suivaient explicitement les valeurs coopératives, des organisateur.ices de syndicats de jeux, des expert.es du travail de l'industrie et des développeur.euses ayant un point de vue unique sur les questions relatives à l'organisation du travail. Les entretiens ont été menés principalement via Zoom (un entretien a été réalisé via Discord) et chaque entretien a duré entre 45 et 75 minutes. Les participant.es se sont vu.es offrir une carte-cadeau de 50 dollars en guise de compensation.

Nous avons demandé aux personnes interrogées de répondre à de nombreuses questions relatives aux coopératives de travail, aux syndicats et à d'autres configurations de travail dans l'industrie canadienne des jeux vidéo, mais nous les avons également invitées à aborder d'autres sujets connexes lors de la discussion.

Nous avons recruté nos premières personnes en recourant directement à des coordonnées publiques provenant de sites Web et de comptes de médias sociaux, en identifiant les coopératives de travail et les membres de syndicats à l'aide d'articles de journaux, de consultations de moteurs de recherche et en discutant avec des connaissances du secteur. Nous avons également sollicité des personnes par le biais de courriels, de médias sociaux et d'un article de blog publié sur le site web de GAIN. Nombre de nos interlocuteur.ices initiaux.les nous ont également mis en contact avec des développeur.euses et des studios de jeux, ce qui a donné lieu à un recrutement de plus en plus rapide.

Analyse des données

Nous avons collecté les résultats quantitatifs des enquêtes, tels que les données démographiques présentées ci-dessus, directement à partir de Microsoft Forms. Nous n'avons supprimé aucune donnée au cours de notre analyse, car nous avons effectué des véri-

fications sur tous.tes les participant.es avant de les autoriser à participer. Après avoir examiné attentivement nos résultats, nous avons estimé qu'aucun type de nettoyage des données n'était nécessaire.

Les enquêtes et les entretiens ont été étudiés à l'aide de la théorie de l'analyse ancrée (Charmaz & Belgrave, 2012), dans laquelle les réponses ont été codées et triées afin d'établir des thèmes principaux. Après cette catégorisation initiale, nous avons regroupé les résultats de l'enquête et des entretiens sous des rubriques interrogatives, afin de refléter les questions posées dans l'enquête et au cours des entretiens. Lorsque cela s'avère nécessaire, nous incluons des citations extraites qui, selon nous, reflètent les sentiments exprimés de façon cohérente par les participant.es à l'enquête et les personnes interrogées.

Annexe C: Échantillons de l'enquête

Où vous situez-vous actuellement au Canada?

- Alberta
- Colombie-Britannique
- Manitoba
- Nouveau Brunswick
- Terre-Neuve et Labrador
- Territoires du Nord-Ouest
- Nouvelle-Écosse
- Nunavut
- Ontario
- Île-du-Prince-Édouard
- Québec
- Saskatchewan
- Territoire du Yukon

Depuis combien d'années travaillez-vous dans l'industrie du jeu ?

- 1-2
- 3-5
- 6 ou plus

Quelle est votre situation professionnelle actuelle?

- Je travaille dans un studio AAA
- Je travaille dans un studio indépendant
- Je travaille dans une coopérative enregistrée
- Je suis travailleur.euse autonome ou freelance
- Je n'ai pas d'emploi actuellement (en période de congé, entre deux emplois, etc.)
- Autre

Quelle est votre fonction principale?

- Gestion (y compris les producteur.ices et les chef.fes d'équipe)
- Programmation/ingénierie
- Conception (y compris l'écriture et la conception UX/UI)
- Art (y compris les artistes technicien.nes)
- Assurance qualité (testeur.euse de jeux)
- Administration, soutien, trésorerie (y compris marketing et gestion de la communauté)

Avez-vous vécu les expériences suivantes en travaillant dans l'industrie du jeu vidéo ? (oui/non/incertain.e)

- Heures de travail excessives (p. ex. crunch)
- Harcèlement fondé sur l'identité (comme le genre ou la race)
- Préjugés à votre égard fondés sur l'identité (comme le genre ou la race)
- Harcèlement fondé sur la hiérarchie (telle que votre position au sein de l'entreprise)
- Perte soudaine d'emploi ou précarité professionnelle (licenciements, restructurations, etc.)

- Salaires que vous estimez inférieurs à un salaire de subsistance
- Un manque de liberté créative

Quelle est votre principale inquiétude concernant le travail dans l'industrie du jeu vidéo ? Il peut s'agir de l'une des questions énumérées ci-dessus ou de quelque chose d'autre.

Parlez-nous un peu de vos connaissances et de votre expérience en matière de coopératives. (oui/non/autre)

- J'ai une idée très précise de ce qu'est une coopérative.
- Je serais prêt.e à rejoindre une coopérative existante.
- J'aimerais créer/fonder une coopérative.
- Je pense que les coopératives peuvent prospérer dans l'industrie du jeu.
- Je pense que les coopératives pourraient résoudre certains problèmes actuels de l'industrie du jeu.

Y a-t-il des raisons particulières pour lesquelles vous êtes intéressé.e, ou non, par l'adhésion ou la création d'une coopérative de jeu ?

- J'ai une idée très précise de ce qu'est un syndicat.
- Je soutiendrais un mouvement de syndicalisation sur mon lieu de travail actuel.
- Je suis intéressé.e par la création d'un syndicat dans l'entreprise où je travaille.
- Je pense que les syndicats pourraient résoudre certains problèmes actuels de l'industrie du jeu.
- Je pense que les syndicats peuvent prospérer dans l'industrie du jeu.
- Je préférerais travailler dans une entreprise dont le personnel est syndiqué.

Y a-t-il des raisons particulières pour lesquelles vous souhaitez, ou ne souhaitez pas, adhérer à un syndicat ou en former un dans le secteur des jeux vidéo?

Annexe D: Ressources pour les coopératives de travail

RESSOURCES FÉDÉRALES

La Fédération canadienne des coopératives de travail
https://canadianworker.coop

Le gouvernement du Canada : Les coopératives au Canada
https://ised-isde.canada.ca/site/cooperatives-canada/en

RESSOURCES PROVINCIALES

Association communautaire et coopérative de l'Alberta
https://www.acca.coop

Association des coopératives de la C.-B.
https://bcca.coop

Conseil de l'entreprise coopérative du Nouveau-Brunswick
https://cecnb.ca

Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard - Enregistrer une coopérative
https://www.princeedwardisland.ca/en/service/register-a-business-co-operative

La fédération des coopératives du Nouveau-Québec
http://www.fcnq.ca/en/qui-nous-sommes

Association des coopératives du Manitoba Inc.
https://manitoba.coop

Fédération des coopératives de Terre-Neuve et du Labrador
https://nlfc.coop

Conseil des coopératives de la Nouvelle-Écosse
http://www.novascotia.coop

Association des coopératives de l'Ontario
https://ontario.coop

Réseau COOP
https://reseau.coop

Association des coopératives de la Saskatchewan
https://sask.coop

RESSOURCES TERRITORIALES

Coopératives de l'Arctique Limitée
https://arctic-coop.com/index.php/about-arctic-co-ops/about-arctic-co-ops-mission-objectives

Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest - Associations coopératives
https://www.justice.gov.nt.ca/en/cooperative-associations

Gouvernement du Yukon - Associations coopératives
https://yukon.ca/en/doing-business/businesses-societies-and-securities/find-fees-cooperative-associations

AUTRES RESSOURCES

Fonds d'investissement des coopératives canadiennes
https://ccif.coop
Un fonds qui renforce les communautés canadiennes en comblant le déficit de financement des coopératives.

Conférence des développeur.euses de jeux 2019 - Adopter le modèle coopératif dans les studio de jeux indépendants
https://www.youtube.com/watch?v=-zxNfHl-xmM
Une table ronde au cours de laquelle Scott Benson, Ted Anderson, Steve Filby, Ian Thomas et Bethany Hockenberry partagent leurs expériences en matière de création de coopératives de travail et discutent des avantages du modèle coopératif pour les studios de petite et moyenne taille.

Les travailleur.euses du jeu s'unissent - Ressources pour les coopératives de travail
https://www.gameworkersunite.org/worker-co-op-resource
Un guide de Game Workers Unite qui décrit ce que sont les coopératives de travail et comment elles s'intègrent dans l'industrie du jeu.

Gouvernement du Canada - Fonds de finance sociale
https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/social-innovation-social-finance/social-finance-fund.html
Une initiative qui vise à accélérer la croissance du marché de la finance sociale au Canada en soutenant les organismes caritatifs, les organisations à but non lucratif, les entreprises sociales, les coopératives et autres organisations à visée sociale (OVS).

Weird Ghosts
https://weirdghosts.ca
Un fonds d'impact pour les studios dirigés par des fondateur.ices sous-représenté.es au Canada, avec des modules spécifiques pour l'investissement en coopérative.

Appendix E: Union Resources

Projet pour la solidarité des travailleur.euses du secteur du jeu vidéo
https://gameworkersolidarity.com
Un site web qui répertorie et documente les mouvements collectifs des travailleur.euses du secteur du jeu qui s'efforcent d'améliorer leurs conditions de travail.

Game Workers Unite Montréal
https://gwumtl.com/en
Un groupe de défense des droits des travailleur.euses, géré par les travailleur.euses, qui cherche à syndiquer l'industrie des jeux vidéo.

Alliance internationale des employé.es du théâtre
https://canada.iatse.net
Le syndicat parent d'Anemone Hug, qui s'est récemment syndiqué sous l'égide de la Guilde canadienne de l'animation (IATSE Local 938).

The rise of the video game union - Nicole Carpenter
https://www.polygon.com/23485977/video-game-unions-guide-explainer
Une explication complète des raisons pour lesquelles les travailleur.euses du secteur des jeux vidéo se syndiquent et les étapes spécifiques que les futur.es organisateur.ices peuvent suivre.

Now You're Working With Power - Ian Williams
https://www.giantbomb.com/articles/guest-column-now-youre-working-with-power/1100-5422
Une chronique pour Giant Bomb, dans laquelle Ian Williams explique ce qu'est un syndicat et pourquoi vous pourriez en avoir besoin.

Kickstarter Union: Oral History - Clarissa Redwine
https://engelberg-center-live.simplecast.com/episodes/chapter-1-fertile-ground
Une histoire orale de la campagne Kickstarter Union.

Secrets of a Successful Organiser - Alexandra Bradbury, Mark Brenner et Jane Slaughter
https://labornotes.org/secrets
Une ressource couramment utilisée pour aider les gens à former des syndicats sur leur lieu de travail.

Syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC Canada)
https://www.ufcw.ca
Le syndicat mère de Keywords Studios, qui s'est récemment syndiqué sous l'égide du local 401 de l'UFCW


JEUX VIDEO
CRUNCH
INDÉPENDANT
ON EST DES DÉVELOPPEURS DES MONDES, POURQUOI EST-CE QU'ON NE PEUT PAS DÉVELOPPER UN MONDE DANS LEQUEL NOUS VOULONS VIVRE?
CONTRÔLE CRÉATIF
$
$
ÉPUISEMENT
SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE JOURS
BONJOUR
TRAVAIL TRAVAIL TRAVAIL
CO-OP
TELLEMENT FATIGUÉ
SOUTIEN
CHANGER
A L'AIDE!
DÉVELOPPEUR SOLO