

UNION

FAIT L'AVENIR

DOCUMENT
DE RÉFLEXION

ÉTATS
GÉNÉRAUX
DU SYNDICALISME

Avant-propos

Les États généraux du syndicalisme sont une démarche réunissant les principaux syndicats du Québec visant à tenir une grande réflexion de fond sur les enjeux contemporains du syndicalisme québécois.

Le document qui suit propose une mise au jeu de la réflexion en détaillant, à travers sept thèmes, la situation et les enjeux auxquels fait face le mouvement syndical québécois. L'objectif n'est pas de fournir des réponses, mais d'alimenter la réflexion et de susciter des questionnements. De plus, bien que chaque thème soit relativement autonome, nous vous invitons à dresser des liens entre chacun d'entre eux.

Un tel document a été écrit pour être lu par le plus grand nombre. Si on le trouve peut-être un peu long, notre souci aura été d'écrire dans une langue la plus claire. Par ailleurs, il nous a été impossible de couvrir tous les enjeux qui auraient pu être traités. Au cours des prochaines étapes des États généraux du syndicalisme, n'hésitez pas à faire ressortir d'autres thèmes qui n'ont pu être traités ici.

Bonne lecture.

Table des matières

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Avant-propos | 2 |
| Table des matières..... | 3 |
| Liste des acronymes..... | 5 |
| 1. Le syndicalisme québécois dans la société | - 6 - |
| L'évolution du marché de l'emploi | - 6 - |
| La hausse des inégalités socioéconomiques et politiques | - 10 - |
| Le mouvement syndical sur la défensive face aux politiques néolibérales | - 13 - |
| La montée de l'extrême droite | - 16 - |
| 2. Vigueur syndicale | - 19 - |
| L'avantage syndical | - 19 - |
| Les arrêts de travail..... | - 21 - |
| La couverture syndicale..... | - 24 - |
| La syndicalisation | - 26 - |
| 3. Le modèle de relations du travail | - 27 - |
| La particularité québécoise : des régimes multiples | - 27 - |
| Un droit d'association à géométrie variable | - 30 - |
| Un accès encore trop restreint au syndicalisme | - 30 - |
| Sans réforme, un déclin pratiquement garanti | - 31 - |
| Entre avantages et inconvénients pour le rapport de force | - 32 - |
| Des gouvernements qui attaquent fréquemment les droits syndicaux | - 34 - |
| 4. Le rôle politique des syndicats | - 35 - |
| Légitimité politique de l'acteur syndical | - 35 - |
| Les trois axes de l'action politique..... | - 35 - |
| Les différents moyens de l'action politique | - 36 - |
| Le spectre de l'action partisane et électorale | - 37 - |
| L'action politique en période électorale | - 38 - |
| Les relations avec l'État et le gouvernement et le dialogue social | - 38 - |
| L'éducation politique | - 39 - |
| La solidarité internationale | - 40 - |
| 5. Représentativité et sentiment d'appartenance des membres | - 41 - |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Démocratie syndicale et participation..... | - 41 - |
| Les barrières au militantisme syndical..... | - 42 - |
| Des défis à la mobilisation..... | - 42 - |
| La communication avec les membres..... | - 43 - |
| La légitimité des syndicats face à leurs membres..... | - 44 - |
| La complexification du rôle syndical | - 44 - |
| L'influence du personnel des syndicats | - 45 - |
| 6. L'évolution des relations intersyndicales | - 48 - |
| Le paysage syndical québécois | - 48 - |
| Entre unité et fragmentation | - 51 - |
| Les relations intersyndicales des dernières décennies | - 52 - |
| La question épineuse du maraudage | - 54 - |
| Organisations syndicales ou mouvement syndical? | - 56 - |
| 7. Les syndicats et les groupes historiquement discriminés..... | - 57 - |
| Mise en contexte..... | - 57 - |
| Représentativité dans les structures syndicales des femmes | - 57 - |
| Les obstacles à la pleine participation des femmes..... | - 59 - |
| Revendications syndicales féministes..... | - 60 - |
| Représentativité dans les structures des groupes racisés | - 61 - |
| L'engagement des syndicats contre le racisme systémique et la discrimination .. | - 63 - |
| Représentativité dans les structures des groupes historiquement discriminés | - 64 - |

Liste des acronymes

AFL-CIO: American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations

APTS : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

CCTM : Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre

CIMM : Comité intersyndical du Montréal métropolitain

CNESST : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

CPMT : Commission des partenaires du marché du travail

CSD : Centrale des syndicats démocratiques

CSI : Confédération syndicale internationale

CSN : Confédération des syndicats nationaux

CSQ : Centrale des syndicats du Québec

CTC : Congrès du travail du Canada

FAE : Fédération autonome de l'enseignement

FIQ : Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec

FTQ : Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

NLRA : *National Labor Relations Act*

OIT : Organisation internationale du Travail

SFPQ : Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec

SPGQ : Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec

SCEP : Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

TCA: Travailleurs canadiens de l'automobile

LE SYNDICALISME DANS LA SOCIÉTÉ

**ÉTATS
GÉNÉRAUX
DU SYNDICALISME**

1. Le syndicalisme québécois dans la société

Le syndicalisme est une composante incontournable de la société québécoise et bien intégrée à cette dernière. Pour réfléchir sur l'avenir du syndicalisme, il est essentiel d'arrimer cette réflexion aux tendances sociales actuelles afin de voir comment celles-ci influent sur le développement du mouvement syndical. Le syndicalisme, dont les défis sont incontestables (voir section 2) et dont certains disent qu'il est en crise, est représentatif d'une société elle-même en crise; la compréhension de celle-ci est essentielle pour mieux faire avancer celui-là.

L'évolution du marché de l'emploi

Le survol de l' évolution du marché de l'emploi permet d'identifier les dynamiques du milieu dans lequel se situe le syndicalisme : autrement dit, les développements relatifs aux profils des personnes salariées et aux conditions d'exercice de leur travail.

Ainsi, vient rapidement à l'esprit le vieillissement de la population. Le Québec a observé depuis trois décennies une hausse fulgurante de la population active des personnes âgées de 55 ans et plus, ainsi qu'en atteste le tableau qui suit. Cela se traduit en défis organisationnels majeurs pour les syndicats : renouvellement des membres, des exécutifs des syndicats locaux et de la base militante; adoption et évolution des revendications; difficultés à rejoindre de nouveaux bassins de syndicalisation de personnes salariées plus jeunes alors que la base militante « traditionnelle » vieillit.

Tableau 1 : Population active au Québec, en milliers (k), de 1990 à 2024

| | 1990 | | 2000 | | 2010 | | 2020 | | 2024 | |
|-----------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|
| | Nombre (k) | % |
| 15-24 ans | 633,6 | 18,1 % | 593,5 | 16,0 % | 683,1 | 16,0 % | 626,2 | 14,0 % | 671,1 | 13,9 % |
| 25-54 ans | 2570,6 | 73,3 % | 2770,2 | 74,5 % | 2921,4 | 68,2 % | 2905,2 | 64,7 % | 3116,7 | 64,6 % |
| 55 ans et plus | 301,2 | 8,6 % | 353 | 9,5 % | 676,4 | 15,8 % | 955,5 | 21,3 % | 1034,8 | 21,5 % |
| Total | 3505,4 | | 3716,7 | | 4280,9 | | 4487,3 | | 4822,6 | |

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, tableau 14-10-0023-01.

La rareté de main-d'œuvre dans certains secteurs (informatique et technologies de l'information, commerce de détail, hôtellerie, éducation, santé et services sociaux) ou pour certains domaines professionnels (soudure, mécanique et électromécanique, charpenterie-menuiserie, assistance aux bénéficiaires, soins infirmiers)¹ représente aussi des défis pour les syndicats, car elle a pour conséquence de précariser et d'intensifier le travail. Des enjeux de santé et sécurité du travail, comme la gestion des horaires, la charge de travail et la prise en charge des risques psychosociaux, prennent

¹ Ces exemples, tirés de l'édition 2022 de l'*État d'équilibre du marché du travail à court et moyen terme*, ne sont pas exhaustifs et ne tiennent pas compte des causes multiples et distinctes de la rareté de main-d'œuvre.

une importance inédite alors que la pression augmente sur les travailleuses et les travailleurs à l'emploi pour maintenir une même productivité. Cela dit, la rareté de main-d'œuvre est certes un défi, mais aussi un incubateur, comme les chaudes batailles syndicales récentes dans le secteur de la santé contre le temps supplémentaire obligatoire l'ont montré et les demandes récurrentes pour obtenir des ratios patientes-patients/personnel professionnel en soins.

L'arrivée récente d'un grand nombre de personnes salariées immigrantes amène aussi des enjeux importants. Le Québec aura vu dans les dernières années une augmentation majeure de sa population immigrante, notamment celle des travailleurs étrangers temporaires (TET), qui bien souvent travaillent sans réelle capacité de changer d'employeurs². Cette hausse de personnes immigrantes salariées pose des défis majeurs aux organisations syndicales, tant pour défendre leurs droits et intérêts, et pour améliorer leurs conditions de travail (et la francisation, tout comme le droit de travailler en français, deviennent ainsi des enjeux cruciaux), que pour les intégrer pleinement aux structures syndicales. Cette intégration nécessite un important travail d'autocritique et d'adaptation des pratiques syndicales afin d'éliminer les relents de discrimination systémique ou d'intolérance, et de cultiver une ouverture à la diversité culturelle (voir section 7). Mentionnons, cela dit, que les organisations syndicales ont pris l'initiative quant à ce dossier, notamment en mettant de l'avant de nouvelles revendications politiques³ et en développant des outils pour leurs membres portant sur l'intégration, la lutte contre la discrimination et les préjugés, et la francisation.

Vécues de manière aiguë dans différents secteurs, les transformations numériques et l'arrivée de nouveaux moyens de production associés à la « transition numérique »⁴ chamboulent les tâches demandées des personnes salariées, le profil recherché par les employeurs ainsi que l'organisation et la division du travail. Les revendications syndicales concernant l'accès à la profession, les conditions d'exécution du travail et la santé et sécurité doivent être revues et actualisées en profondeur, ce qui n'est pas aisé en contexte d'avancées technologiques complexes et rapides, et en présence d'un cadre législatif plus ou moins applicable, voire inexistant. Par exemple, l'arrivée du télétravail a été vue comme une flexibilisation de la prestation de travail à l'avantage des personnes salariées, mais le télétravail ouvre aussi la porte à l'érosion des frontières entre la vie

² De 2021 à 2023, le nombre de dossiers acceptés de TET a pratiquement doublé au Québec, passant de 35 000 à 58 000 (Source : <https://www.journaldemontreal.com/2024/12/24/un-quebec-accro-aux-travailleurs-etrangers-temporaires>). De plus, au Québec en 2024, 52 800 immigrants permanents ont été admis. À cela s'ajoutent 174 200 immigrants temporaires. Aussi appelés « résidents non permanents », ces derniers voient leur effectif total atteindre 560 000 personnes. Ce groupe est notamment composé de 234 000 travailleurs étrangers temporaires, de 177 000 demandeurs d'asile, et de 124 000 étudiants internationaux (Source : [Portraits Immigration Temporaire 2019-2023.pdf](#)). Finalement, il ne faut pas oublier les sans-papiers, ces personnes immigrantes sans statut, souvent à cause des délais et des problèmes bureaucratiques des systèmes québécois et canadiens d'immigration, qui sont souvent obligés de travailler dans la plus grande précarité : leur nombre est estimé à 500 000 au Canada.

³ Notamment, les centrales syndicales ont demandé l'abolition du permis de travail fermé et l'accroissement de l'immigration permanente.

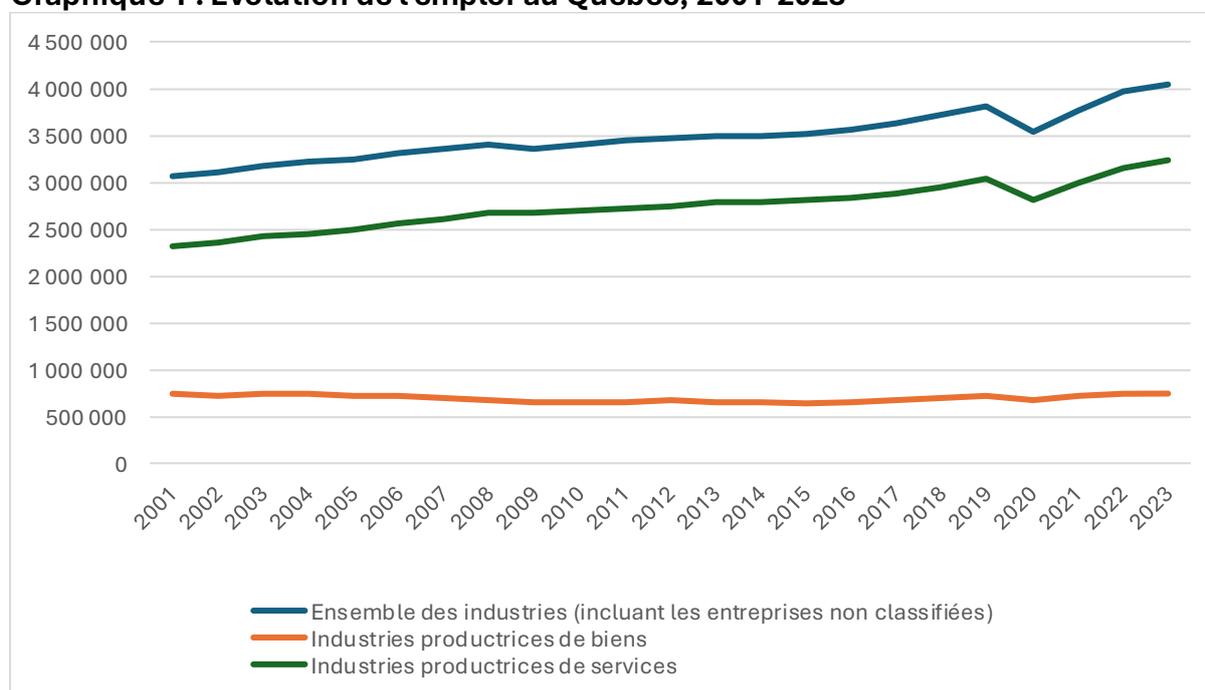
⁴ Six avancées technologiques ont un haut potentiel de disruption des relations de travail : la géolocalisation, l'Internet des objets, le *cloud computing*, les mégadonnées, l'intelligence artificielle et l'autonomisation (Source : Julie Garneau, « Transformations du travail à l'ère 4.0 », dans *L'intelligence artificielle et les mondes du travail* [Dir : Jean Bernier], PUL, 2021).

professionnelle et privée, à de nouvelles techniques de surveillance et de discipline des employés et employées, et à une hausse de la surcharge, en plus d'être un vecteur d'isolement social. Le droit à la déconnexion devient, dès lors, une revendication de plus en plus pressante, tandis que le travail réalisé en dehors de l'établissement remet en question les capacités d'organisation des syndicats, voire leur reconnaissance : comment en effet mobiliser une personne salariée œuvrant uniquement en télétravail? L'action syndicale même s'en retrouve troublée, car comment interagir dans le cadre de relations de travail avec des fonctions de gestion automatisées, négocier avec des machines, ou déployer contre elles un rapport de force?

Au niveau de la création d'emplois, le Québec vit depuis déjà au moins trois décennies une désindustrialisation importante, notamment de son secteur manufacturier. En 1997, le secteur de la fabrication représentait 19,15 % du produit intérieur brut (PIB) du Québec; cette part ayant diminué à 12,8 % en 2023⁵.

Comme le montre le graphique qui suit, cette diminution s'est traduite par des impacts importants quant aux emplois au Québec.

Graphique 1 : Évolution de l'emploi au Québec, 2001-2023



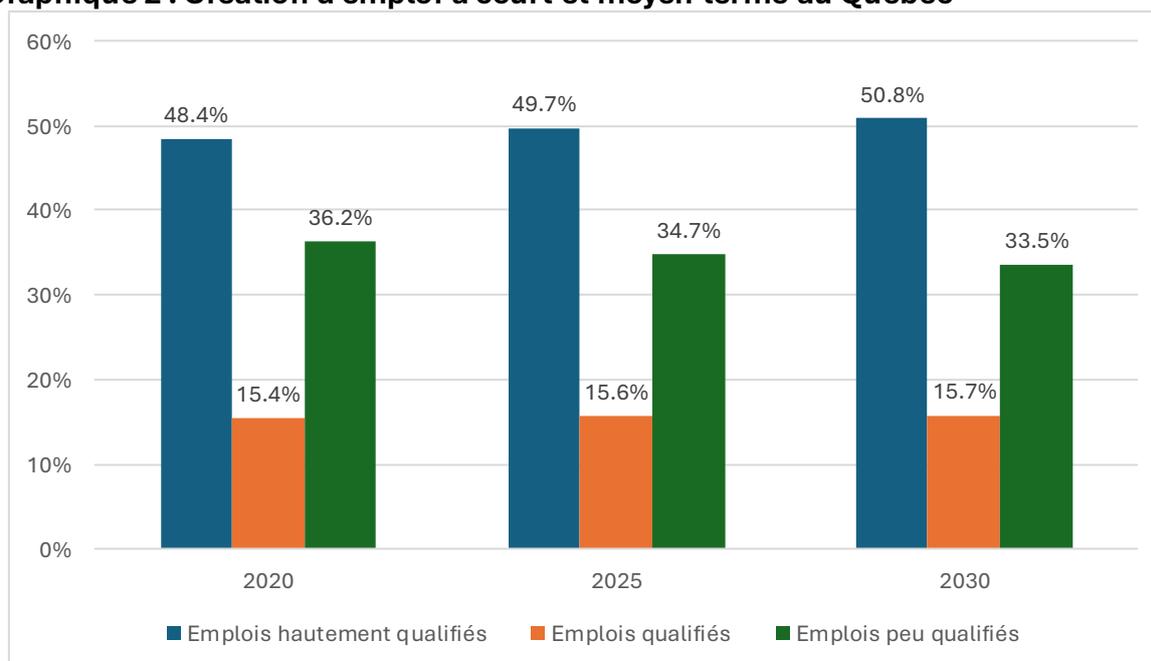
Source : Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail*, tableau 14-10-0202-01.

Alors que l'emploi a crû de 32 % au Québec, ce sont surtout les emplois des industries productrices de services qui ont augmenté (+39,7 %). Les emplois d'industries productrices de biens n'ont augmenté que de 1,1 %. Cela dit, des sous-secteurs ont accusé des baisses majeures, comme la foresterie (-52,4 %) et la fabrication de biens durables (-8,1 %) et non durables (-34,8 %).

⁵ Statistique Canada, *Produit intérieur brut par industrie - Provinces et territoires (annuel)*, tableau 36-10-0402-01.

S'il est difficile de prédire comment cette tendance va se poursuivre, nous savons toutefois que les nouveaux emplois de demain consisteront surtout en des emplois hautement qualifiés. Ces nouveaux emplois auront des enjeux d'accès à la profession et à la formation, tant initiale que continue. Il se créera aussi moins d'emplois peu qualifiés, ce qui pose des questions quant à la capacité des syndicats à renouveler leur présence au sein des milieux manufacturiers et à syndiquer les milieux ouvriers plus « traditionnels ». Le vieillissement des ouvriers et des ouvrières est à prévoir, avec leurs enjeux spécifiques, alors qu'une part importante de nouveaux bassins de syndicalisation proviendra de personnes instruites occupant des emplois à haute qualification. Le graphique qui suit illustre la tendance.

Graphique 2 : Création d'emploi à court et moyen terme au Québec



Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *État d'équilibre du marché du travail à court et à moyen terme*, édition 2021, 2021.

Finalement, il est crucial de ne pas oublier la crise environnementale. Tant ses impacts sur les conditions de travail que les adaptations qu'il faudra apporter à la structure économique et aux processus de travail pour rendre le tout moins polluant et carboneutre, auront des incidences majeures sur l'emploi, et certaines se font déjà ressentir. La foresterie est un bel exemple d'un secteur à la veille de vivre de nouvelles perturbations majeures⁶, où l'on parle autant de pertes d'emplois que de transformations significatives de l'industrie⁷. Évitant la posture de l'immobilisme, les organisations

⁶ Les causes de ces perturbations comprennent, notamment, l'enjeu du caribou forestier, la perte de vitesse de la productivité de l'industrie, la viabilité de la forêt comme pourvoyeuse de ressource et la menace de tarifs venant des États-Unis

⁷ L'enjeu du caribou forestier est un exemple éloquent de cela, mais les pratiques forestières mêmes, encouragées par un modèle d'affaires axé sur l'exportation de produits du bois à faible valeur ajoutée, ont pour conséquence de mettre à mal la viabilité de la forêt québécoise, et *a fortiori* les emplois qui en découlent.

syndicales québécoises travaillent actuellement à bien détailler et à faire appliquer le concept d'une « transition juste », mais il ne faut pas perdre de vue que ce travail est réalisé afin justement d'agir en amont d'une crise qui a le potentiel de fragiliser considérablement les travailleuses et les travailleurs, et de la transformer en opportunité d'un renouvellement du mouvement syndical.

S'il ne recense que les principales tendances quant à l'évolution du travail et de son organisation, ce rapide portrait montre toutefois comment celles-ci se traduisent en des défis, mais aussi en opportunités importantes pour les organisations syndicales, tant en termes de revendications et de luttes à mener que de transformation des organisations elles-mêmes. Mais une fois ce survol accompli, il faut comprendre que le marché de l'emploi, et les tendances le traversant, s'inscrit dans un ensemble plus grand, à savoir l'économie capitaliste.

La hausse des inégalités socioéconomiques et politiques

Des mobilisations monstres contre les accords de libre-échange du début du millénaire aux différents mouvements Occupy, puis de la mobilisation au Québec contre les politiques d'austérité du gouvernement Couillard aux dénonciations de l'inflation à la suite de la pandémie de la COVID-19 : toutes ont vertement dénoncé la hausse des inégalités économiques au Québec. Les dernières mobilisations syndicales des Fronts communs des dernières années se sont aussi inscrites dans ce sillage. Certes, le réseau de services publics et une fiscalité relativement progressive ont permis à ce que les personnes les moins fortunées souffrent peut-être moins, si on compare le Québec au reste du Canada⁸. Néanmoins, le Québec n'échappe à la hausse des inégalités socioéconomiques observée à travers le monde.

Des années 80 jusqu'en 2019, les revenus au Québec se sont de plus en plus concentrés dans les mains des mieux nantis (notons par ailleurs que cette tendance s'observe également au niveau international). Le tableau qui suit illustre cela.

Tableau 2 : Revenus disponibles, Québec, 1982 à 2019

| Percentiles | Revenu annuel moyen après redistribution (dollars constants de 2002) | | |
|-------------|----------------------------------------------------------------------|------------|---------------|
| | 1982 | 2019 | Variation (%) |
| 0-49 | 13 650 | 20 538 | 50,5 |
| 50-89 | 51 450 | 70 654 | 37,3 |
| 90-99 | 85 575 | 134 610 | 57,3 |
| Top 1 % | 168 263 | 391 330 | 132,6 |
| Top 0,1 % | 389 813 | 1 321 995 | 239,1 |
| Top 0,01 % | n/a | 4 3715 157 | n/a |

Source : Chaire en fiscalité et en finances publiques, *Les inégalités au Québec revisitées - Remettre le Gini dans la bouteille*, Université de Sherbrooke, 2023, p. 17.

⁸ Observatoire québécois des inégalités, *État des inégalités de revenus au Québec et au Canada*, 2021, p. 16. De plus, les traditionnels outils statistiques de mesure des inégalités, les coefficients de Gini et de Palma, montrent tous deux que le Québec performe mieux que l'Ontario ou le Canada, quoiqu'il faille prendre ces outils avec des pincettes et non une tape dans le dos.

Pour les moins nantis (du percentile 0 à 49), la redistribution des richesses a certes permis d'augmenter leurs revenus disponibles, mais sans toutefois rattraper significativement l'écart avec les plus riches. Mais surtout, c'est le percentile du milieu (entre 50 et 89) qui a le moins bénéficié de ce mécanisme. Pour ce groupe, la redistribution des revenus a eu les impacts les plus faibles, creusant ainsi l'écart avec les mieux nantis⁹. Finalement, les plus aisés (du percentile 90 à 100) ont profité des hausses les plus importantes, atteignant même des hausses vertigineuses pour les tops 1 % et 0,1 % de la population québécoise.

Pour le dire autrement, la classe moyenne (soit les percentiles 40 à 89) n'a pas pu profiter des mécanismes de redistribution de la richesse, cette dernière s'étant concentrée entre les mains des classes les plus riches, tandis que l'écart entre les plus pauvres et les plus riches s'est grandement creusé.

De plus, depuis les cinq dernières années, les familles québécoises les plus riches, soit 10 % des familles québécoises les plus fortunées, ont accaparé 32,2 % des richesses créées. Pour chacune d'entre elles, cela représente un enrichissement en moyenne de 409 700 \$. *A contrario*, pour les familles québécoises les moins nanties, soit 40 % d'entre elles, leur enrichissement moyen *combiné* n'est que de 150 000 \$¹⁰. Cet accroissement des inégalités est entre autres causé par les hausses massives du prix de l'immobilier et de la crise du logement locatif, et nous apprend que la hausse des inégalités profite surtout à ceux qui détiennent un gros capital.

Les inégalités ne se mesurent pas seulement à l'aune du revenu disponible ou de sa concentration. Le financement et la gestion adéquats de services publics robustes et accessibles sont des conditions *sine qua non* pour garantir une réelle égalité à travers toute la population. Or, les programmes successifs d'austérité budgétaire, de privatisation et de managérialisation des services publics, depuis, au moins, le virage ambulatoire pour ce qui est du Québec, ont entraîné des reculs majeurs, tant en termes d'accès que de qualité des services rendus. L'accès difficile à la première ligne du système de santé québécois est malheureusement devenu un cliché qui ne doit pas nous faire perdre de vue que ce sont les personnes les moins nanties et les socialement marginalisées qui en souffrent le plus, mais aussi qu'un nombre croissant de personnes sont prêtes à payer pour recevoir des soins dans le secteur privé, dépenses dont les plus riches pourront bien plus aisément s'accommoder que les autres.

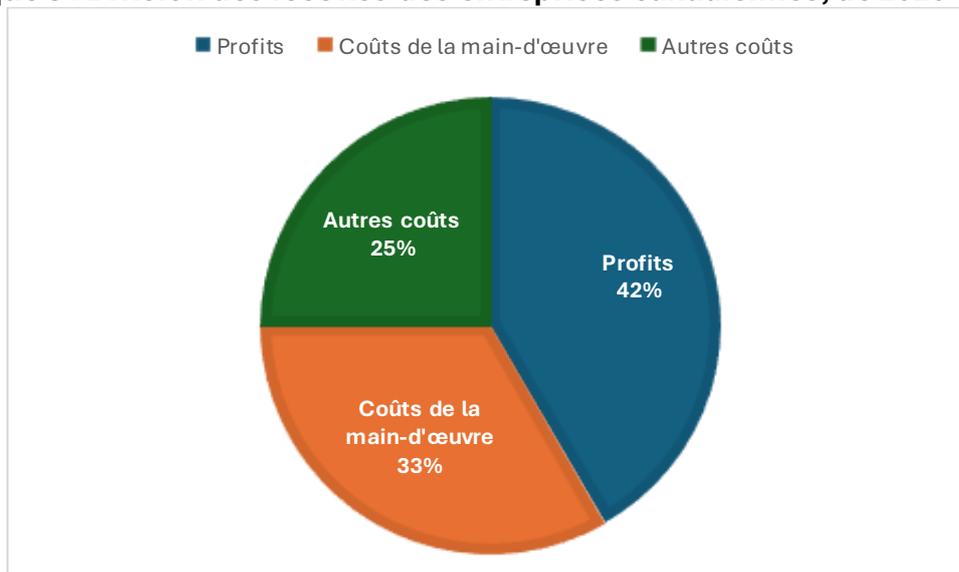
La hausse des inégalités se traduit aussi par une difficulté à subvenir à ses besoins de base, mais cette difficulté devient encore plus critique en période d'inflation, dont l'actualité médiatique des dernières années a fait grand cas, notamment en ce qui a trait aux dépenses pour se nourrir, se loger et se déplacer. Mais il est facile d'oublier que ce sont les entreprises qui fixent les prix que nous payons. La hausse récente des prix s'est traduite en fait par une hausse majeure du profit des entreprises canadiennes. Entre

⁹ Chaire en fiscalité et en finances publiques, *Les inégalités au Québec revisitées — Remettre le Gini dans la bouteille*, Université de Sherbrooke, 2023, p. 15 à 17.

¹⁰ Observatoire québécois des inégalités, *Comment ont évolué les inégalités de richesse au Québec depuis la pandémie? 2024*, <https://observatoiredesinegalites.com/comment-ont-evolue-les-inegalites-de-richeesse-au-quebec-depuis-la-pandemie/>. Il est pertinent de souligner que c'est surtout

2020 et 2022, les prix ont augmenté de 19 %, ce qui s'est traduit par des recettes d'un montant de 72 G\$ pour les entreprises. Le profit engendré sur ces recettes représente 30 G\$¹¹. Cette somme est nettement plus élevée que celle couvrant les « coûts de main-d'œuvre » (salaires et traitements sociaux), estimés à 24 milliards de dollars canadiens¹².

Graphique 3 : Division des recettes des entreprises canadiennes, de 2020 à 2022



Source : David Macdonald, *Where are your inflation dollars going?*, Canadian Center for Policy Alternatives, 2023, p. 4.

Alors que les inégalités se creusent et que les richesses se concentrent dans un nombre restreint de mains, cette concentration est alimentée en réalité par le fait que les consommatrices et les consommateurs payent plus cher le profit des entreprises.

Le mouvement syndical s'est constitué pour combattre l'exploitation des classes ouvrières, notamment en revendiquant de meilleurs salaires, ce qui réduit forcément la rentabilité des entreprises. En contrepartie, la stagnation des salaires, voire la baisse des richesses disponibles pour la majeure partie de la population, consiste en fait en une hausse importante du profit et du pouvoir des plus puissants... et donc d'une exploitation plus importante des travailleuses et des travailleurs. Il ne faut pas craindre de dire que l'appauvrissement de la population profite aux plus riches.

Mais surtout, la hausse des inégalités pousse à nous interroger sur les capacités du mouvement syndical québécois contemporain à réduire celles-ci. Bien évidemment, sans mouvement syndical, la hausse des inégalités aurait sans doute été encore pire. Pourquoi, malgré tout, le mouvement syndical québécois n'a pas réussi à inverser le mouvement? Une partie de ces réponses se trouve dans le contexte politique qui a propulsé ces inégalités.

¹¹ David Macdonald, *Where are your inflation dollars going?*, Canadian Center for Policy Alternatives, 2023, p. 4.

¹² David Macdonald, *Where are your inflation dollars going?*, Canadian Center for Policy Alternatives, 2023, p. 4 et 5.

Le mouvement syndical sur la défensive face aux politiques néolibérales

Les dernières décennies au Québec et au Canada ont vu les gouvernements successifs installer un programme politique qu'on peut sans hésitation qualifier de néolibéral. Ce programme visait — et vise toujours — à relancer la croissance tout en garantissant le pouvoir des élites économiques et patronales. Ce programme apparaît vers la fin des années 70, en contexte d'inflation galopante, de chômage élevé et de croissance économique moribonde. La réponse? Le choc Volcker, un vaste programme des États-Unis visant à mettre fin à l'inflation, mais qui a aussi causé une récession majeure et dont le but avoué était de casser les mouvements ouvriers américains, alors en pleine effervescence¹³. Plus près de nous, le Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996, peut marquer le début de ce programme au Québec, bien que certaines décisions politiques précédentes s'inscrivent aussi dans la tangente du néolibéralisme (comme la loi spéciale mettant fin à la grève du personnel enseignant de 1983)¹⁴.

Le programme politique néolibéral vise à imposer des logiques de marché ou de quasi-marché au fonctionnement et à la mission de l'État pour garantir de bonnes conditions à la croissance économique et la prospérité individuelle¹⁵ : contrôle très serré des finances publiques, privatisation des services publics, managérialisation des services publics, impératif du retour au travail et précarisation des politiques de sécurité du revenu, et redistribution de la richesse visant à soutenir le privé. Certes, la pandémie de COVID-19 a mis une pause partielle à ce programme, notamment par des investissements publics importants. De plus, certains s'interrogent si nous n'assistons pas au glas des politiques néolibérales, avec l'arrivée d'une économie dopée aux algorithmes¹⁶, et la montée de gouvernements autoritaires remettant ouvertement en question les politiques de libre-échange et instituant des politiques conservatrices morales et identitaires très fortes. Malgré tout, la reprise de mesures d'austérité, le soutien massif accordé à certaines industries ou la priorité accordée à la lutte à l'inflation par l'entremise de la manipulation du taux d'intérêt sont toutes des politiques qui doivent être comprises dans la continuité de l'esprit de politiques néolibérales. Les politiques économiques néfastes des dernières années envers le mouvement ouvrier devraient continuer d'avoir cours malgré les orientations autoritaires inquiétantes des gouvernements actuels.

Un exemple de politique néolibérale est la transformation de l'assurance-chômage en *assurance-emploi*. Bien qu'initialement conçu comme une protection du revenu pour les personnes perdant un emploi, les diverses réformes, notamment Axworthy en 1993, ont transformé ce système en vue d'accélérer le retour à l'emploi.

¹³ Alors que les précédentes politiques monétaires américaines visaient à réduire le chômage et à garantir le plein emploi, les politiques monétaires initiées par Paul Volcker en 1979 ont visé à freiner à tout prix l'inflation et à casser les mouvements ouvriers, notamment en causant une hausse du chômage (Source : David Harvey, *Brève histoire du néolibéralisme*, Les prairies ordinaires, 2014, p. 39-40).

¹⁴ Ghislaine Raymond, *Le « partenariat social »*, M Éditeurs, 2013, p.

¹⁵ François-Xavier Merrien, « La Nouvelle gestion publique : un concept mythique », *Lien social et politique*, no 41, 1999.

¹⁶ Voir notamment Claude Vaillancourt, *La fin du néolibéralisme*, Écosociété, 2023, et Jonathan Durand Folco et Jonathan Martineau, *Le capital algorithmique*, Écosociété, 2023.

On soumet ainsi le soutien financier à un tas de conditions complexes qui séparent le « bon » du « mauvais » chômeur, qui en réduisent sa portée, et qui judiciarisent à outrance l'accès à celui-ci ainsi que la contestation des décisions. Le régime d'indemnisation des lésions professionnelles a aussi suivi une trajectoire similaire. Ces régimes de protection sociale, devenus exceptionnellement complexes et techniques, accaparent un temps et des ressources considérables aux organisations syndicales afin qu'elles puissent bien représenter leurs membres, au détriment de la mobilisation de leurs bases. Mais il faut surtout souligner l'exceptionnelle difficulté des organisations syndicales à inverser la transformation de ces programmes de sécurité du revenu en des programmes de contrôle de la main-d'œuvre.

Or, depuis la mise en application du programme politique néolibéral, face à la réorientation propatronale, les syndicats ont été forcés d'adopter une posture politique défensive — avec des succès mitigés. La régulation des relations de travail, dans ce contexte, vise alors à contrôler, limiter et freiner la mobilisation syndicale.

Ainsi, les grandes grèves des contrôleurs aériens américains en 1981 et des mineurs britanniques du charbon en 1984-85, qui ont été sévèrement matées par l'État, sont des cas emblématiques de la mise en place de ces politiques. Au Québec et au Canada, on peut citer la loi spéciale adoptée par le gouvernement péquiste en 1983 pour faire cesser la grève des enseignantes et enseignants ou celle de 1986 pour les infirmières, celle de 1999 mettant fin à la grève illégale des infirmières, ou celle de 2005 imposant les conventions collectives du secteur public avant même qu'une grève ne soit déclenchée, ou les récentes lois du gouvernement fédéral forçant un retour de travail et un arbitrage exécutoire.

On peut aussi penser aux modifications apportées aux différents régimes de rapports collectifs de travail venant déséquilibrer le rapport travailleur-patronat au profit de ce dernier, notamment les modifications apportées au *Code du travail* dans les dernières décennies. Pensons au retrait de la limite en 1993 de la durée de la convention collective, à la réduction de la protection des personnes salariées en sous-traitance (le fameux article 45, dont la modification aura été imposée par le Parti libéral par le bâillon) ou aux suites de l'arrêt *Dunmore* en 2001 qui a considérablement réduit les protections des personnes salariées agricoles œuvrant dans de petites exploitations. Pensons aussi à la *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales et modifiant la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic* de 2003, qui a redéfini complètement le cadre de négociation du secteur public, à l'avantage et l'initiative du gouvernement. Le tout récent dépôt du projet de loi n° 89, *Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out*, s'inscrit aussi dans cette tendance.

À ces lois correspondent un recours à des techniques patronales de négociation et de « gestion des ressources humaines » de plus en plus dures et intransigeantes, qui forcent les syndicats à accepter des concessions majeures dans la crainte de voir fermer des industries (ce qui n'a pas empêché pour autant la délocalisation d'entreprises

manufacturières)¹⁷. En témoigne la hausse de la durée des conflits de travail, mais surtout celle des lock-out, qui ont pratiquement doublé entre les années 1980 et 2010, et qui sont utilisés de plus en plus pour imposer des concessions aux personnes syndiquées¹⁸.

Bien que les syndicats soient en opposition aux politiques néolibérales, l'intégration des organisations syndicales à la structure économique va également de pair avec ces politiques, les syndicats étant à juste titre des « agents » au même titre que l'est le patronat par le truchement de ses propres organisations. À cet égard, le Québec est un modèle unique en Amérique du Nord de dialogue social tripartite entre les organisations syndicales, patronales et l'État, modèle qui est d'ailleurs antérieur au projet néolibéral¹⁹. Toutefois, cette participation évolue, elle aussi. Si la participation au sein des organisations de dialogue social permet un certain contrôle sur la régulation du travail, l'envers de la médaille est qu'une quantité importante d'énergies et de ressources sont investies dans un jeu complexe d'influences et de négociations à haut niveau, sans réel rapport de force, et coupé du regard des membres de la base. Surtout, cette participation confirme le consentement des organisations syndicales au jeu même de l'évolution de l'ordre capitaliste. Sur le plan politique, les syndicats pourraient passer d'antagonistes à partenaires utiles aux patrons pour l'atteinte de leurs objectifs de profitabilité²⁰. La section 4 détaille un peu plus le fonctionnement du dialogue social.

Certains ont qualifié les dernières décennies de « pacification des relations industrielles », mais le déséquilibre profite aux intérêts patronaux, véritable objectif du programme politique néolibéral, et ne fait que déplacer l'agitation propre aux conflits de travail entre les mains du patronat. Pour le dire autrement, les relations de travail sont toujours aussi dures, mais c'est la classe des patrons qui s'est saisie de l'initiative et qui n'hésite pas à agir durement pour consolider leur position de force, avec le concours de lois et d'un discours politique favorable.

Face à cette offensive propatronale, des syndicats ont été forcés de se retrancher dans une posture défensive. Cette posture correspond à l'implantation d'un « syndicalisme d'affaires », fondé principalement sur la défense des intérêts des membres, la pacification des enjeux de travail en dehors de la négociation de la convention collective et de la protection des emplois²¹. Cette posture se traduit aussi par un certain contrôle centralisé de la vie du syndicat²², et ce, au détriment d'un syndicalisme plus combattif et refusant de « jouer les règles du jeu ». La protection des emplois et des droits acquis prend une place de plus en plus importante, au détriment d'une mobilisation visant à obtenir des gains ou à rétablir l'équilibre avec la partie patronale.

¹⁷ David Clamfield, *La crise du syndicalisme au Canada et au Québec*, M Éditeurs, 2011, p. 135-136.

¹⁸ Paul-André Lapointe, « Quasi-disparition de la grève et régime néolibéral de relations du travail », dans *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme*, PUL, 2016., p. 236.

¹⁹ Le CCTM a été créé en 1968, tandis que le *Livre blanc* à l'origine de la création de la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, avec le modèle de paritarisme, a été publié en 1975.

²⁰ Ghislaine Raymond, *Le « partenariat social »*, M Éditeurs, 2013, p. 26.

²¹ Paul-André Lapointe, « Quasi-disparition de la grève et régime néolibéral de relations du travail », dans *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme*, PUL, 2016., p. 246.

²² Jean-Marc Pottle, *Du combat au partenariat*, Éditions Nota Bene, p. 27, 1998.

Pourtant, des exemples américains de mobilisations syndicales réussies et inspirantes dans des milieux très difficiles, notamment dans le domaine de la restauration et de l'entreposage, ou sous l'impulsion de groupes comme *Labor Notes* ou de l'approche de « négociation ouverte » proposée par Jane McAlevey, ont tous en commun qu'ils mettent de l'avant le modèle d'un syndicalisme combattif et offensif, visant des transformations sociales par l'amélioration significative des conditions de travail. L'idée n'est donc pas ici de jeter une pierre aux organisations syndicales; plutôt, face aux appels répétés de renouveau syndical²³, les États généraux du syndicalisme constituent l'occasion précieuse pour juger de la situation politique du syndicalisme, alors que le régime d'économie politique des sociétés occidentales semble à un point tournant.

La montée de l'extrême droite

Il n'y a encore qu'une ou deux décennies, on considérait l'extrême droite comme un phénomène marginal, ne concernant qu'une poignée d'individus isolés et sans réelle influence. Depuis, la situation a grandement changé, et si le Québec semble mieux se protéger que d'autres sociétés de la montée de haine et de la violence décomplexée, ce n'est que pour le moment²⁴. Mais pourquoi le syndicalisme devrait-il s'en soucier?

La montée de l'extrême droite est corrélée à celle des inégalités sociales, économiques et politiques, ou plus précisément, des contradictions sociales grandissantes entre, d'une part, la paupérisation des masses et l'accroissement des richesses et du pouvoir d'une élite, et d'autre part, du sentiment d'effondrement social imminent qui en découle, à tort ou à raison²⁵. Elle œuvre moins en convertissant des adeptes, mais plutôt comme une propagande qui travestit les valeurs et les idées avec lesquelles on peut comprendre le monde. Elle offre une solution bricolée sur mesure et simpliste, qui identifie un bouc émissaire (l'immigrant, la personne issue de la diversité sexuelle, la femme, la personne aux valeurs « de gauche » ou « écologistes », mais aussi le syndicaliste) responsable des maux vécus par une majorité, qui décharge des épaules de ses propres membres toute responsabilité politique, et qui couronne une autorité forte et énergique qui aura le rôle de trouver une solution — le plus souvent violente²⁶. Autrement dit, elle masque la réelle nature des contradictions sociales en consolidant un culte d'obédience à un leader, et l'organisation économique capitaliste actuelle pourra dès lors se maintenir.

Le syndicalisme est une des cibles de « l'extrême -droitisation » des sociétés occidentales. Pensons seulement au Projet 2025, véritable feuille de route du programme néo-fasciste du deuxième mandat de Donald Trump, qui promet notamment d'interdire le droit à la négociation collective des fonctionnaires fédéraux et entend sabrer dans leur régime de retraite, tout en réduisant à peau de chagrin les droits à des

²³ Un des derniers ne date que de 2022 : <https://www.ababord.org/-No-91-Printemps-2022->.

²⁴ Si la montée du racisme et de la xénophobie doit à juste titre nous rendre vigilants, il ne faut pas oublier la prévalence des discours extrêmes misogynes et le ressac contre les mesures de protection de l'environnement, autant de discours qui agissent comme vecteurs vers la radicalisation réactionnaire. Le ressac identitaire du nationalisme québécois doit aussi nous inquiéter.

²⁵ Adorno, *Le nouvel extrémisme de droite*, Climats, 2019, p. 24-25.

²⁶ Inspiré de Zetkins Collective, *Fascisme fossile*, La fabrique éditions, 2020, p. 159-160.

normes minimales du travail²⁷. Ou encore, à la France, où un syndicaliste a été poignardé en ce début d'année par des militants néonazis²⁸.

Le syndicalisme est ainsi visé parce qu'il a toujours cherché une plus grande égalité et une plus grande justice entre la classe ouvrière et les élites économiques. L'extrême droite et les discours haineux balaient cette prétention égalitariste du revers de la main en offrant une vision du monde fortement hiérarchique, où les faibles sont dominés par les forts suivant un ordre naturel ou mystique.

Le syndicalisme est aussi la cible de la droite radicale dans la mesure où cette dernière est activement en train de s'approprier, depuis déjà au moins une vingtaine d'années, le rôle de critique de la société, de ses élites et de ses institutions — dont les grandes organisations syndicales feraient partie! La posture défensive des syndicats, adoptée depuis la mise en place de politiques néolibérales, et leur acceptation tacite de l'économie capitaliste, voire leur participation active au sein de cette dernière (pensons aux fonds de travailleurs ou aux régimes de retraite), laissent le champ libre au déploiement d'une tout autre forme de dénonciation de la société. Le haut niveau d'intégration sociale du syndicalisme à la structure économique se traduit par le fait qu'il se retrouve sur le banc des accusés par une critique radicale de la société, quand bien même cette dernière serait mensongère et dangereuse.

Il est visé finalement parce qu'il est littéralement un lieu de pouvoir. Au sein de chaque assemblée générale ou de séance de négociation, mais aussi d'instances syndicales, de formation ou de mobilisation, le syndicalisme permet la collectivisation des enjeux du travail, soit le partage des ressources pour mener des luttes et la prise de conscience que les défis des uns sont aussi ceux des autres. L'expérience syndicale crée un temps et un espace de contre-pouvoir à celui du patron ou du gouvernement, où les personnes salariées prennent conscience de leur situation par la délibération démocratique, la négociation des conditions de travail et le déploiement d'un rapport de force. Tout cela est un anathème pour l'extrême droite, qui exalte un fétiche de l'autorité sans retenue ni contrainte²⁹.

Le danger réside toutefois dans la possibilité que l'extrême droite se mue en un mouvement politique coordonné, comme le fascisme. Ainsi, alors que le programme néolibéral a forcé les syndicats à adopter une posture défensive, les politiques d'extrême droite et fascistes viseront littéralement à les éliminer.

Un tel mouvement ne sera possible qu'avec la participation des masses, qui inclura forcément les personnes salariées représentées par des syndicats. Une telle chose semble impossible, car comment un syndicaliste voterait contre son propre intérêt? Pourtant, le tableau qui a été brossé jusqu'ici quant aux forces sociales influant sur le syndicalisme montre un état de chamboulement du travail, d'accroissements importants des inégalités socioéconomiques et politiques, et d'affaiblissement des

²⁷ <https://betterinaunion.org/project-2025>.

²⁸ <https://contre-attaque.net/2025/02/17/attaque-neo-nazie-a-paris-un-syndicaliste-poignarde-le-mouvement-internationaliste-a-nouveau-cible/>.

²⁹ Umberto Eco, *Reconnaître le fascisme*, Grasset, 2013, p. 53-54.

organisations syndicales qui peinent à renverser la vapeur. Les organisations syndicales québécoises offrent-elles toujours un milieu fonctionnel permettant de se réapproprié collectivement le travail et faire vivre des idéaux de justice et d'égalité? Poser la question, c'est déjà en douter, doute dont pourra profiter l'extrême droite.

Mais plutôt que de se retrouver paralysés par la peur ou par l'inertie, ne craignons pas d'affronter les tendances actuelles. Si elles sont certes négatives, l'adversité a été le terreau de naissance du syndicalisme par le passé, et elle le sera toujours pour relever le syndicalisme, et en faire une des pierres du barrage aux forces qui exploitent, humilient les travailleuses et les travailleuses et les travailleurs, et les privent de justice.

VIGUEUR

SYNDICALE

**ÉTATS
GÉNÉRAUX
DU SYNDICALISME**

2. Vigueur syndicale

Au cours des dernières décennies, les syndicats ont enregistré des gains, mais également des reculs. Les grèves sont de moins en moins nombreuses alors que les lock-out croissent et sont de plus en plus durs. Selon les secteurs, le taux de couverture syndicale stagne ou diminue. Il faut renverser cette tendance, notamment dans le secteur privé. Le mouvement syndical doit rétablir un rapport de force lui permettant de jouer pleinement son rôle de fer de lance de l'amélioration des conditions de travail et de vie des travailleuses et des travailleurs.

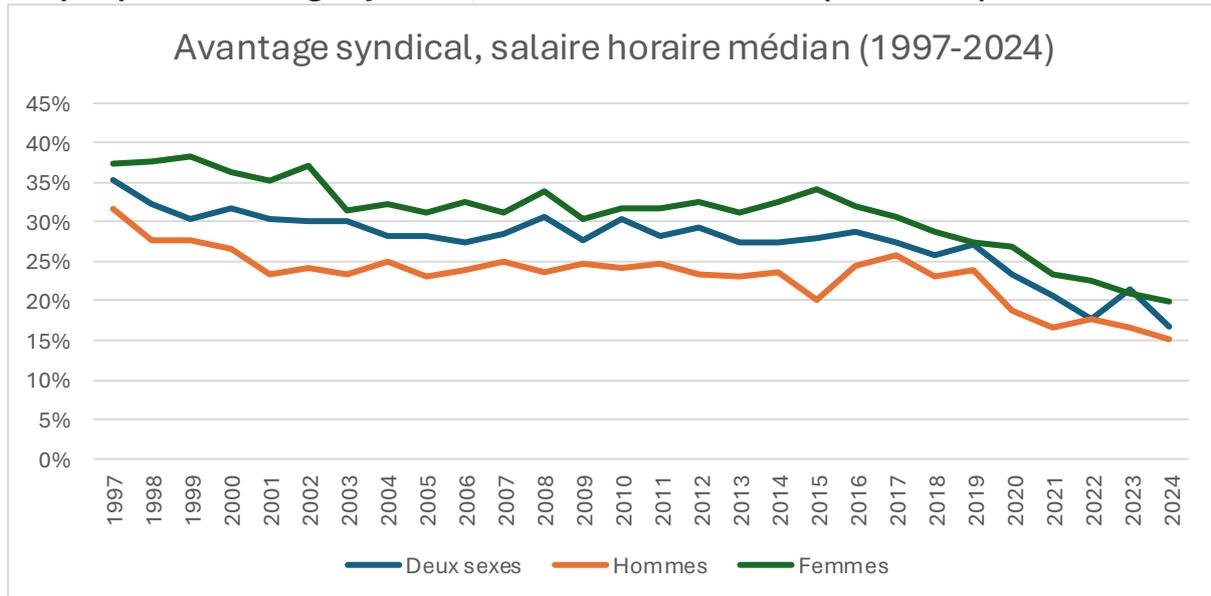
L'avantage syndical

Les modes d'action syndicale peuvent parfois sembler à la remorque des grandes transformations socioéconomiques. En effet, dans ce monde du travail en bouleversement quasi constant, des syndicats ont parfois été contraints de concéder des reculs importants, pensons aux discriminations basées sur les statuts d'emploi dans les conventions collectives ou aux baisses de salaires afin d'éviter la délocalisation d'entreprises.

Dans le secteur public, parce que l'employeur est l'État et que le gouvernement fixe lui-même de nombreux cadres tels que notamment les services essentiels, la détermination des accréditations dans le réseau de la santé et des services sociaux, la loi sur la santé et la sécurité du travail ou le régime de négociation dans le secteur municipal, les syndicats se retrouvent fréquemment en position défensive face au risque de perdre des acquis importants. Le secteur privé n'est pas non plus épargné : les gouvernements ne se gênent pas pour intervenir en forçant le retour au travail, et en contraignant les parties à un arbitrage exécutoire, comme ce fut le cas récemment dans les grands ports du Canada. Ils s'impliquent d'ailleurs activement dans les négociations au détriment de la partie syndicale : prenons pour exemple le rôle du gouvernement du Québec dans les conflits de travail liés aux abattoirs. Ce rôle est particulièrement complexe : en plus d'être le législateur, le gouvernement est aussi un grand donneur d'ouvrage (pensons simplement au secteur de la construction). Lorsque les représentants ou les représentantes de cet acteur majeur prennent publiquement la parole contre les grèves, l'impact peut être important.

En raison d'un tel écosystème, certains peuvent se questionner sur l'avantage d'être syndiqués. Même en terme salarial, l'évidence selon laquelle travailler dans un milieu syndiqué rimait avec de meilleurs salaires n'en est plus nécessairement une. En 2024, une personne syndiquée gagnait en moyenne seulement 16,7% de plus qu'une personne non syndiquée (Graphique 4). Il s'agit du plus bas niveau d'avantage syndical en matière de salaires depuis 1997. Si la tendance observée au cours des vingt dernières années devait se maintenir et que rien n'est fait pour l'inverser, l'écart de rémunération entre personnes syndiquées et non-syndiquées pourrait disparaître d'ici moins de 10 ans comme l'illustre le graphique 4.

Graphique 4 : Avantage syndical, salaire horaire médian (1997-2024)



Source : Calculs FTQ à partir de Statistique Canada, Salaires des employés selon la permanence de l'emploi et la couverture syndicale, données annuelles, Tableau 14-10-0066-01.

Ce type de projections linéaires comporte certes des limites et cette tendance n'a rien d'inéluctable, mais elle témoigne tout de même du fait que les travailleuses et les travailleurs parviennent désormais assez bien à améliorer leur rémunération sans l'avantage de la négociation collective. Toutefois, pour certains secteurs, même au strict niveau de la rémunération, l'avantage syndical reste déterminant. Ainsi, la comparaison du salaire annuel moyen et du nombre d'heures normales travaillées de différents titres d'emploi dans le secteur privé au Québec démontre que les personnes salariées syndiquées ont généralement un meilleur salaire et travaillent moins d'heures que les personnes salariées non syndiquées³⁰. De plus, ce genre de comparatif des données sur le salaire ne prend pas en compte le fait que les travailleurs syndiqués bénéficient généralement de meilleurs régimes de retraite, de congés et d'assurances collectives.

Au-delà de la question salariale, être syndiqué comporte de nombreux avantages. L'avantage syndical ne porte pas que sur la rémunération globale : la formation d'un syndicat reste la meilleure façon de faire valoir ses droits pour les travailleuses et les travailleurs. L'accompagnement et la surveillance de l'équité procédurale en cas de mesure disciplinaire, les réseaux d'entraide, la question de l'équité salariale, les forums et plateformes d'information sur les grands enjeux de société sont autant d'exemples des avantages qu'apportent les syndicats. Sans oublier l'avantage décisif voulant que la mise sur pied d'un syndicat permette de limiter l'arbitraire patronal et les iniquités qui en découlent nécessairement.

³⁰ Institut de la statistique du Québec. Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2023. PP.44-53

Les arrêts de travail

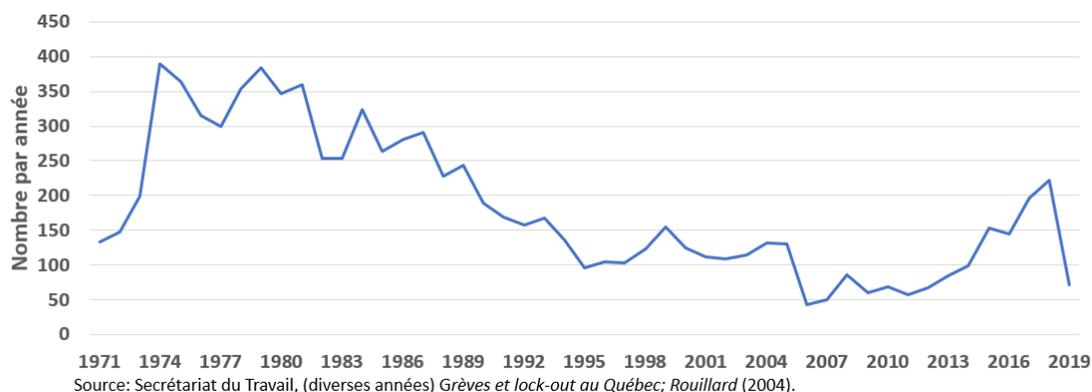
Les dernières années ont été marquées par une recrudescence des arrêts de travail (graphique 5). Toutefois, en considérant une période plus longue, force est de constater que les grèves sont de moins en moins nombreuses et de plus en plus dures alors que les *lock-out* croissent. Dans les dernières cinquante années – et malgré la tendance à la hausse des dix dernières – une tendance générale à la baisse du nombre d’arrêts de travail est notable depuis les sommets de la seconde moitié des années 1970 (graphique 6).

Graphique 5 : Arrêts de travail en cours au Québec, 2011 à 2023



Source : Ministère du Travail, *Liste des arrêts de travail au Québec*, diverses années.

Graphique 6 : Arrêts de travail au Québec, 1971-2019



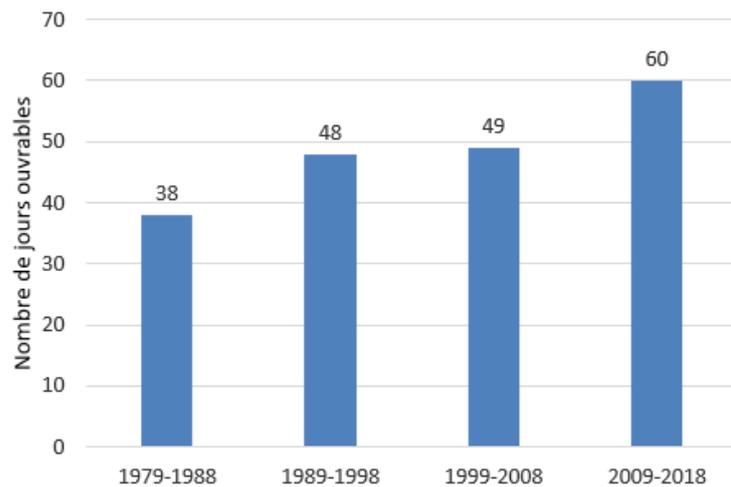
Source : M. Laroche, *Vers un nouveau monde du travail et un modèle de syndicalisme renouvelé ?* Présentation effectuée à l’Assemblée annuelle des Métallos, Québec, 26 novembre 2021.

Si la plus grande part des conflits de travail est attribuable aux grèves, leur diminution indique peut-être que la capacité des travailleuses et des travailleurs à exercer cet ultime moyen de pression n’est plus la même que par le passé. L’endettement des ménages est parfois mis de l’avant pour en expliquer la cause. Si cette variable à elle seule ne peut expliquer le phénomène, il reste que la marge de manœuvre économique essentielle pour soutenir un conflit de travail est nécessairement amoindrie dans une société où les ménages sont de plus en plus endettés et vivent souvent d’une paie à l’autre. D’autres facteurs économiques influencent aussi la capacité des travailleuses et des travailleurs à faire la grève : la mondialisation et son corollaire, la délocalisation d’entreprise ou même le niveau d’inflation sont des facteurs importants.

Alors que des gains importants ont été obtenus lors des périodes durant lesquelles le nombre de conflits était élevé, il n'est pas surprenant de constater que des gains moins significatifs, voire des reculs, ont marqué celles pendant lesquelles les travailleuses et les travailleurs ont eu moins recours à la grève.

Une autre tendance vient complexifier ce tableau. S'il y a désormais moins de conflits de travail, ils durent plus longtemps. La durée moyenne du nombre de jours d'arrêts de travail au Québec est en progression constante depuis la fin des années 1970³¹.

Graphique 7 : Durée moyenne des arrêts de travail au Québec, 1978 – 2018, par décennie



Source : M. Laroche, *Vers un nouveau monde du travail et un modèle de syndicalisme renouvelé ?* Présentation effectuée à l'Assemblée annuelle des Métallos, Québec, 26 novembre 2021.

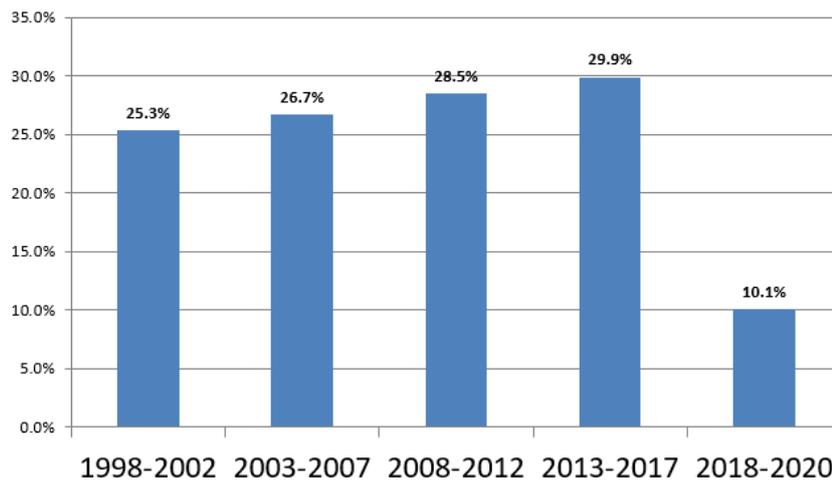
Ainsi, les travailleuses et les travailleurs se retrouvent peut-être moins souvent en arrêt de travail, mais lorsque c'est le cas, les arrêts durent plus longtemps. Et bien sûr, plus un conflit est long, plus il est éreintant pour les travailleuses et les travailleurs. C'est ce qui fait dire à plusieurs acteurs du monde du travail que l'on assiste à des conflits de plus en plus durs.

Comme mentionné précédemment, il est vrai que la plus grande part des conflits de travail sont attribuables aux grèves. Cela dit, il existe aussi en cette matière une tendance particulièrement préoccupante qui concerne la hausse importante des lock-out dans les arrêts de travail des dernières décennies. Comme le démontre le graphique ci-dessous, la part des lock-out parmi les arrêts de travail a presque atteint 30% pour les années 2013-2017³².

³¹ Source : M. Laroche, *Vers un nouveau monde du travail et un modèle de syndicalisme renouvelé ?* Présentation effectuée à l'Assemblée annuelle des Métallos, Québec, 26 novembre 2021.

³² De plus, il est à noter que beaucoup de grèves sont de très courte durée, parfois un seul jour, ce qui n'est généralement pas le cas pour les lockouts.

Graphique 8 : Part des lock-out parmi les arrêts de travail, Québec, 1998-2020



Source: Secrétariat du Travail, (diverses années) *Grèves et lock-out au Québec*

Source : M. Laroche, *Vers un nouveau monde du travail et un modèle de syndicalisme renouvelé ?* Présentation effectuée à l'Assemblée annuelle des Métallos, Québec, 26 novembre 2021.

La hausse de la durée moyenne des conflits et de la part des lock-out dans les arrêts de travail démontre que les stratégies patronales se sont transformées³³. Les employeurs ne sont généralement plus dans une posture passive, en attente des demandes syndicales : ils ont leurs propres demandes qu'ils préparent en amont des négociations collectives. Pour arriver à leurs fins, ils déploient parfois des stratégies antisyndicales, pas nécessairement au moment de l'accréditation, mais lors des renouvellements de convention collective. Les employeurs ont fréquemment recours à des firmes spécialisées en droit du travail pour se faire conseiller ou pour mener les négociations. Ce changement de posture, d'un employeur défensif face aux demandes syndicales à un employeur proactif déployant des stratégies offensives, est crucial à prendre en compte quand vient le temps de s'interroger sur le rapport de force entre les protagonistes.

Les organisations syndicales doivent donc constamment adapter leurs propres stratégies dont la diversité et la complexité dépendent d'une panoplie de facteurs. Les stratégies syndicales vont nécessairement découler des enjeux spécifiques auxquels font face les organisations, mais dans le déploiement de celles-ci, une analyse continue des rapports de force en présence doit être effectuée. En effet, même si certaines données de base peuvent être qualifiées de déterminantes - pensons à la présence d'une main-d'œuvre indépendante ou de sous-traitance dans un secteur qui va généralement être identifiée comme des facteurs déterminants dans l'analyse du rapport de force et conséquemment le choix des stratégies syndicales - il reste qu'un rapport de force n'est pas quelque chose de naturel ou de figé dans le temps et dans l'espace. C'est dans ce rapport mouvant entre les forces en présence et au gré des conjonctures que les organisations syndicales sont appelées à déployer - et revoir en continu - des stratégies leur permettant d'atteindre leurs objectifs d'amélioration des conditions de travail et de vie de la classe ouvrière.

³³ Il est aussi à noter que le législateur a aussi empêché plusieurs grèves au courant des dernières décennies (construction, secteurs public et parapublic, poste, rail) ce qui peut avoir eu un impact sur la part des lockouts dans l'ensemble des arrêts de travail.

La couverture syndicale

Dans le contexte nord-américain, le taux de couverture syndicale³⁴ au Québec est remarquable.

En 2024, le taux de couverture syndicale était de 39,5 %, alors qu'il n'était que de 26,1 % en Ontario et de 11,1 % aux États-Unis³⁵. Le Québec fait donc bonne figure par rapport à ses voisins immédiats. Toutefois, lorsqu'on se tourne vers les pays du nord de l'Europe, qui partagent de nombreuses similitudes avec le Québec, mais qui n'ont toutefois pas le même régime de relations du travail, le taux de couverture syndicale fait moins bonne figure.

En 2019, le taux de couverture syndicale était de 49,1 % en Belgique, 50,4 % en Norvège, 58,8 % en Finlande, 65,2 % en Suède et 67 % au Danemark³⁶. Conséquemment, s'il est significatif au Québec, le taux de couverture syndicale est somme toute peu élevé lorsque comparé au peloton de tête de l'OCDE, constitué des pays scandinaves.

Ce qui est préoccupant lorsqu'on s'attarde à l'évolution du taux de couverture syndicale au Québec, c'est que derrière l'apparence d'une relative stabilité, on observe deux tendances inverses, soit une croissance très légère dans le secteur public et un déclin prononcé dans le secteur privé. En effet, le taux global de couverture syndicale au Québec masque le fait que la couverture syndicale dans le secteur privé est en déclin. Depuis 2015, moins d'un travailleur sur quatre dans le secteur privé est couvert par une convention collective³⁷. Le déclin peut sembler faible d'une année à l'autre, mais c'est la constance du déclin qui est alarmante.

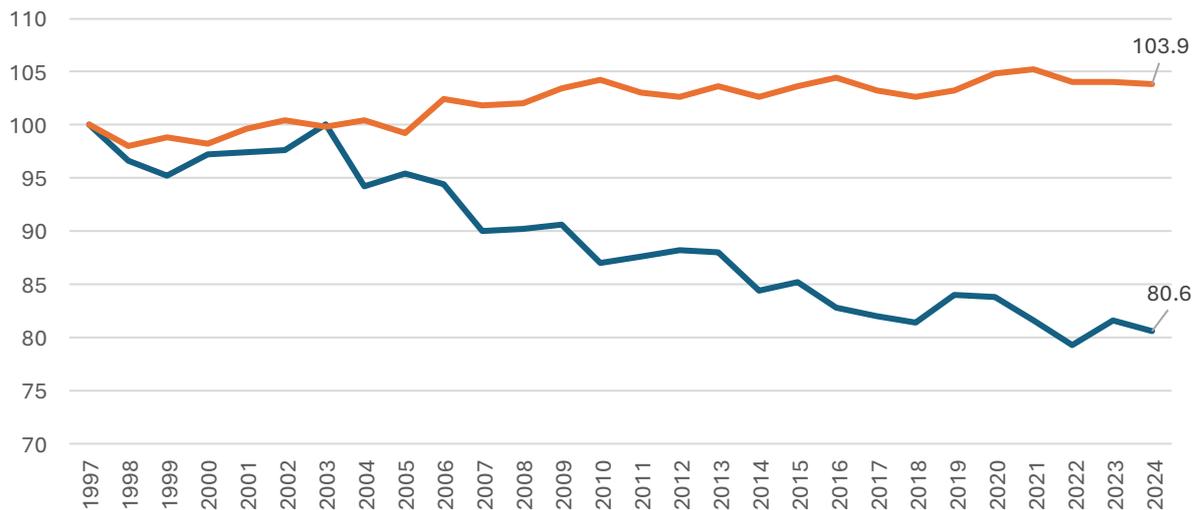
³⁴ Le taux de couverture syndicale correspond au pourcentage de personnes visées par une convention collective par rapport à l'ensemble des salariés. Il est obtenu en divisant le nombre d'emplois syndiqués par le nombre total d'emplois. Quant au taux de syndicalisation, il mesure la portion des salariés qui sont membres en règle d'un syndicat. Ainsi, le taux de couverture syndicale est toujours plus haut de quelques points de pourcentage par rapport au taux de syndicalisation puisque certains travailleurs et travailleuses sont visés par une convention collective sans toutefois être membres en règle d'un syndicat.

³⁵ Statistique Canada, *Situation syndicale selon la géographie*, Tableau 14-10-0129-01; Bureau of Labor Statistics, *Union Members 2024*, <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>

³⁶ Source : OCDE, 2023. [https://data-explorer.oecd.org/vis?df\[ds\]=DisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_TUD&df\[ag\]=OECD.E.LS.SAE&lc=fr&dg=..&pd=2000%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false&ly\[cl\]=TIME_PERIOD&ly\[rs\]=REF_AREA&vw=tb](https://data-explorer.oecd.org/vis?df[ds]=DisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_TUD&df[ag]=OECD.E.LS.SAE&lc=fr&dg=..&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false&ly[cl]=TIME_PERIOD&ly[rs]=REF_AREA&vw=tb) [consulté le 28 novembre 2024]

³⁷ OCDE, 2023. Source : P. Jalette et M. Laroche, École de relations industrielles de l'Université de Montréal, Centre interuniversitaire sur la mondialisation et le travail. *Négociation collective : Bilan et tendance*. Présentation effectuée le 31 mai 2022 à la FIM-CSN.

Graphique 9 : Taux de couverture syndicale, secteurs public (ligne orange) et privé (ligne bleue), base 100³⁸ (1997-2024)



Source : Calculs FTQ à partir de STATISTIQUE CANADA, Couverture syndicale selon l'industrie, Tableau 14-10-0070-01.

Ce lent déclin du taux de couverture syndicale dans le secteur privé au Québec est dû à une variété de phénomènes comme l'explique le journaliste Éric Desrosiers :

« Les causes de ce déclin syndical sont multiples. Il tient entre autres à des changements structurels comme le recul de l'industrie manufacturière et le recours grandissant aux emplois atypiques. Cela vient aussi de la mondialisation des chaînes de valeur et donc de l'éparpillement géographique des travailleurs et de leurs intérêts. Des employeurs et des gouvernements se montrent aussi plus hostiles aux syndicats qu'auparavant, notamment parce qu'ils y voient des obstacles à la compétitivité face à une concurrence féroce.³⁹ »

Si on se penche plus en détail sur les différents secteurs qui composent le secteur privé, seul celui de la construction n'a pas suivi la même tendance concernant le déclin du taux de présence syndicale qui marque l'ensemble du secteur privé⁴⁰. À l'inverse, l'industrie de la fabrication, celle du commerce et celle de l'hébergement/restauration ont toutes vu leur taux de présence syndicale décliner. Certains de ces secteurs du privé sont marqués par un grand roulement de main-d'œuvre, comme ceux de l'hébergement, de la restauration ou du commerce, ce qui ne facilite certainement pas le maintien d'un taux de présence syndicale élevé. Ainsi, ces derniers ont tout de même connu un déclin

³⁸ Avec cette méthode, on sélectionne une valeur de référence qui est égale à 100 afin de suivre l'évolution d'une variable dans le temps.

³⁹ <https://www.ledevoir.com/economie/528241/l-economie-risque-de-faire-les-frais-du-recul-des-syndicats>

⁴⁰ L'encadrement législatif du secteur de la construction prévu par la loi R-20 impose la syndicalisation à la majeure partie de ce sous-secteur.

semblable au reste du secteur privé (quoique tout de même moins marqué pour le secteur du commerce).

La syndicalisation

Afin de renverser cette tendance, notamment dans le secteur privé, il faut peut-être repenser nos façons de syndiquer les travailleuses et les travailleurs. Les États généraux sur le syndicalisme doivent servir d'incubateur de réflexion sur nos pratiques de syndicalisation. Le mouvement syndical a du mal à percer les nouvelles sphères émergentes du monde du travail en constante mutation. Certaines nouvelles catégories de travailleuses et travailleurs dans les secteurs économiques en expansion (multimédia, finance, biotechnologie) semblent plus difficiles à syndiquer tout comme le personnel étranger temporaire et celui provenant d'agences de placement. La syndicalisation des travailleuses et travailleurs autonomes, même s'ils ont déjà été proportionnellement plus nombreux qu'aujourd'hui⁴¹, pose un défi qui reste généralement insoluble dans le cadre de notre régime actuel de relations de travail.

En raison de la perception négative des organisations syndicales chez certaines catégories de travailleurs⁴², certains secteurs sont difficiles à organiser. Ces perceptions sont d'autant plus difficiles à changer que le gouvernement au pouvoir ne cesse de pointer du doigt les syndicats et de les désigner comme boucs émissaires d'une panoplie de problèmes des plus variés.

Ainsi, la capacité des organisations syndicales à organiser les travailleuses et les travailleurs non syndiqués semble s'amenuiser ou, pour le dire en jargon syndical, « on syndique de moins en moins en champs libres ». Le nombre de salariés visés par une première convention collective a diminué au fil des dernières décennies. Entre 2001 et 2013, ce nombre est passé de 13 300 à 8 500 : une baisse de 35 % ! La tendance s'est poursuivie lors de la décennie suivante pour atteindre 6 641 en 2020, soit une baisse de 50 % par rapport à 2001⁴³.

Les campagnes de syndicalisation en champs libres coûtent cher, tant financièrement qu'en termes de ressources humaines, et elles se soldent souvent par des échecs. Alors que les campagnes de syndicalisation doivent s'opérer dans une forme de clandestinité, les patrons ne ménagent pas leurs efforts et affinent leurs stratégies antisyndicales pour étouffer toute volonté d'association des travailleurs. Il nous faut réfléchir à de nouvelles stratégies pour aider les travailleuses et les travailleurs non syndiqués à s'organiser et à former de nouveaux syndicats.

⁴¹ <https://statistique.quebec.ca/vitrine/15-29-ans/theme/entrepreneuriat/travailleurs-autonomes>

⁴² Pensons notamment aux professionnels non syndiqués. Les résultats d'un sondage mené par Patrice Jallette, Mélanie Dufour Poirier, Mélanie Laroche, sur la propension à la syndicalisation des professionnels non syndiqués indique que l'image négative des serait le principal facteur expliquant la réticence à la syndicalisation de cette catégorie de travailleurs).

Source : https://www.youtube.com/watch?v=FvJTOKwKHCE&ab_channel=MetallosD5 (13 : 50)

⁴³ M. Laroche, *Vers un nouveau monde du travail et un modèle de syndicalisme renouvelé?* Assemblée annuelle Métalos Québec, 26 novembre 2021.

LE MODÈLE

**DE RELATIONS
DU TRAVAIL**

**ÉTATS
GÉNÉRAUX
DU SYNDICALISME**

3. Le modèle de relations du travail

Les lois qui régissent les rapports collectifs du travail encadrent non seulement la manière dont se pratique et se vit le syndicalisme, mais elles exercent également une influence directe sur sa vitalité, son influence et son rapport de force. Pour cette raison, les syndicats ont constamment revendiqué des améliorations aux différentes lois afin de sortir de l'illégalité (1872), reconnaître la validité des conventions collectives (1924), faciliter la syndicalisation (1944), obtenir le droit de grève, garantir la syndicalisation dans les secteurs public et parapublic (1964), empêcher l'utilisation des briseurs de grève (1977) ou adopter la formule Rand (1977). Il n'y a qu'à regarder au sud de la frontière pour constater les impacts désastreux de lois pro-patronales qui désavantagent les travailleuses et les travailleurs.

Cette thématique ne vise pas à retracer le parcours historique du Québec concernant les lois encadrant les activités syndicales⁴⁴, mais de brosser un portrait général des enjeux auxquels fait face le mouvement syndical en la matière. Bien qu'il se compare de manière avantageuse face aux autres provinces et aux États-Unis, le modèle de relations du travail québécois demeure imparfait et fait face à des problèmes qui ne datent pas d'hier. De plus, les gouvernements de droite menacent constamment de l'affaiblir, comme en témoigne l'actualité (voir section 1)⁴⁵.

La particularité québécoise : des régimes multiples

Au Québec, il coexiste une multitude de lois encadrant les syndicats selon les secteurs et les catégories de travailleuses et de travailleurs. Il s'agit là d'une caractéristique particulière comparativement à d'autres pays qui disposent d'un régime général. Il demeure que la grande majorité des personnes syndiquées, environ 8 sur 10, le sont en vertu du *Code du travail*. Ce dernier a été adopté en 1964 et a succédé à la *Loi sur les relations ouvrières* (1944). Comme les autres lois canadiennes, le *Code du travail* au Québec s'inspire grandement du *Wagner Act* américain adopté en 1935 tout en divergeant sur certains points.

Cela dit, le *Code du travail* ne fonctionne pas de la même manière pour tous les travailleuses et les travailleurs syndiqués. Les différences entre le secteur public et privé sont notables. En effet, la Loi 37⁴⁶, qui fera l'objet d'une réforme en 2025, structure la manière de mener la négociation dans les secteurs public et parapublic à tel point que plusieurs considèrent qu'il s'agit d'un régime à part entière. La Loi 30⁴⁷, quant à elle, vient déterminer les unités d'accréditation dans le réseau de la santé et des services sociaux. Dans le secteur privé, une plus grande liberté est laissée aux syndicats à cet effet.

⁴⁴ Voir par exemple Ministère du Travail du Québec, *50 ans du Code du travail, Québec*, 2014, [En ligne] [www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/historique/Guide_historique_50.pdf].

⁴⁵ Louis Cloutier et Raphaël Brouillet, « Le gouvernement Legault pourrait s'accorder le pouvoir de suspendre une grève », *Radio-Canada*, 23 décembre 2024, [En ligne] [ici.radio-canada.ca/nouvelle/2128947/ministre-travail-greve-lockout-intervention]

⁴⁶ *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs publics et parapublic*

⁴⁷ *Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales*

Soulignons également les multiples particularités du secteur municipal qui viennent dénaturer le principe de libre négociation, lesquelles découlent du projet de loi n° 110 (2016). Pour le secteur agricole, les dispositions du *Code du travail* offrent des droits moindres en matière de négociation collective.

Les travailleuses et les travailleurs qui œuvrent dans des secteurs assujettis aux services essentiels vivent également une réalité particulière. Pour l'exercice du droit de grève, il faut une entente entre les deux parties sur les services à maintenir. En cas de désaccord, le Tribunal administratif du Travail (TAT) dispose de certains pouvoirs à cet égard. Pour ce qui est des policiers et policières comme des pompiers et pompières, la grève et le lock-out sont complètement interdits.

Encadré 1 : les principes à la base du *Code du travail*

« Reconnaissance du droit d'association ;
Processus d'accréditation syndicale par l'État ;
Monopole syndical de la représentation ;
Négociation collective au niveau de l'entreprise ;
Obligation de négocier de bonne foi ;
Institutionnalisation des conflits et recherche de la paix industrielle ;
Portée quasi réglementaire de la convention collective. »

Source : Michel Coutu *et al.*, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec. Volume 1 – Le régime général*, Éditions Yvon Blais, 2019, p.267.

Comme le gouvernement fédéral peut légiférer sur les relations de travail qui découlent de ses champs de compétence (ex. : télécommunications, transport, banques, etc.), les syndicats du secteur privé fédéral et des sociétés d'État fédérales sont encadrés par le *Code canadien du travail*. La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, comme son nom l'indique, s'applique aux syndicats représentant les fonctionnaires fédéraux. Au Canada, ces deux secteurs combinés représentent environ 6 % des personnes en emploi⁴⁸.

Conséquemment, la très grande majorité des syndicats sont couverts par des régimes relativement similaires, notamment le *Code du travail* et le *Code canadien du travail*. De plus, plusieurs régimes particuliers ont été mis sur pied⁴⁹. En voici quelques exemples.

⁴⁸ Selon les plus récentes données, la population de la fonction publique fédérale s'élevait à 367 772 personnes et le secteur privé sous réglementation fédérale comportait 910 000 personnes salariées. La population en emploi, quant à elle, s'élevait à un peu plus de 20,53 millions de personnes en 2024 selon Statistique Canada. Canada, *Portrait du secteur privé sous réglementation fédérale*, Programme du Travail, 2022, [En ligne] [www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/rapports/document-discussion-portrait-secteur-prive-reglementation-federale.html]; Canada, *Effectif de la fonction publique fédérale*, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, 2024, [En ligne] [www.canada.ca/fr/secretariat-conseil-tresor/services/innovation/statistiques-ressources-humaines/effectif-fonction-publique-federale.html].

⁴⁹ Pour une description complète de ces régimes, Michel Coutu *et al.*, *Droit des rapports collectifs du travail au Québec. Volume 2 – Les régimes particuliers*, Éditions Yvon Blais, 2019.

Dans le secteur de la construction, le régime syndical prévu à la loi R-20⁵⁰ est de toute autre nature. L'adhésion syndicale y est obligatoire et ce sont les personnes salariées qui choisissent parmi les cinq associations reconnues par le législateur. Ce régime a été sans cesse modifié depuis son introduction en 1968. Notons également que plusieurs groupes d'artistes, qui sont souvent considérés comme étant des travailleuses et des travailleurs autonomes, peuvent se syndiquer et négocier collectivement en vertu de la *Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène*. Deux autres régimes particuliers, celui pour les ressources intermédiaires et de type familial (RI-RTF), ainsi que celui pour les responsables d'un service de garde en milieu familial, ont été mis sur pied après que le gouvernement leur eut d'abord retiré le droit de se syndiquer au milieu des années 2000.

La *Loi sur les décrets de convention collective*, adoptée en 1934, constitue, quant à elle et en quelque sorte, un greffon européen⁵¹ dans le sens où on procède à l'extension juridique de dispositions d'une convention collective à l'ensemble d'un secteur et d'une région. À l'heure actuelle, il existe 15 décrets qui couvrent plus de 85 000 personnes salariées, et ce, principalement dans trois domaines : l'entretien ménager, les services automobiles et les agents de sécurité. Malgré sa pertinence, ce régime demeure méconnu et les gouvernements montrent peu d'ouverture à reconnaître de nouveaux décrets. Certaines associations patronales, quant à elles, tentent depuis longtemps d'éliminer cette loi qui protège pourtant les personnes salariées d'une concurrence déloyale fondée sur les salaires.

Encadré 2 : Quelques régimes de rapports collectifs du travail présents au Québec

- Code du travail;
- Code canadien du travail;
- Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (R-20);
- Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral;
- Loi sur le statut professionnel des artistes des arts visuels, du cinéma, du disque, de la littérature, des métiers d'art et de la scène;
- Loi sur la représentation de certaines personnes responsables d'un service de garde en milieu familial et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant;
- Loi sur la représentation des ressources de type familial et de certaines ressources intermédiaires et sur le régime de négociation d'une entente collective les concernant;
- Loi sur les décrets de convention collective.

⁵⁰ *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*

⁵¹ Jacques Rouillard, « Genèse et mutation de la Loi sur les décrets de convention collective au Québec », *Labour/Le Travail*, vol. 68, automne 2011, [En ligne] [www.erudit.org/fr/revues/ltr/2011-v68-llt68/llt68art01.pdf].

Un droit d'association à géométrie variable

Le droit d'association est reconnu par les chartes canadienne et québécoise et les récentes décisions des tribunaux ont accordé une protection supplémentaire au droit de négociation et de grève. Le *Code du travail* inclut certaines protections pour les personnes salariées désirant s'associer, bien que leur portée soit parfois limitée comme lorsqu'une entreprise ferme ses portes pour contrer la création d'un syndicat. Il demeure que le *Code du travail*, ainsi que les autres lois du travail au Québec, ne protègent pas le droit d'association des travailleuses et des travailleurs, mais plutôt les activités des syndicats ayant obtenu une accréditation. Cela signifie que plus de 60 % des personnes salariées, qui ne sont pas syndiquées, ne disposent d'aucune protection légale si elles souhaitent agir collectivement pour faire face aux abus et à l'arbitraire de leur employeur. Elles doivent avoir recours aux mécanismes d'autres lois comme la *Loi sur les normes du travail* ou la *Loi sur la santé et sécurité du travail*. Autrement dit, certains droits, comme celui de négocier ou de faire la grève, ne sont accessibles, dans les faits, qu'à une minorité de travailleuses et de travailleurs.

Malgré les faiblesses du régime des États-Unis, le *National Labor Relations Act* (NLRA) inclut au moins une certaine protection pour les personnes non syndiquées. L'article 7 de cette loi prévoit que les employés peuvent prendre part à « une activité concertée en vue d'une négociation collective ou d'une autre forme d'entraide ou de protection⁵² » ce qui inclut les initiatives pour « améliorer leurs conditions d'emploi actuelles ou, sinon, améliorer leur sort à titre d'employés par le truchement de canaux extérieurs à la relation immédiate entre l'employé et l'employeur⁵³ ».

Aussi, plusieurs groupes de travailleuses et de travailleurs n'ont pas le droit de se syndiquer, comme les personnes-cadres. Le *Code du travail* québécois ne permet pas non plus aux entrepreneurs dépendants de se syndiquer, contrairement au *Code canadien du travail*. Les travailleuses et les travailleurs agricoles sont régis par des dispositions particulières qui ne garantissent pas un véritable droit à la négociation collective. Les travailleuses et les travailleurs autonomes, hormis certains groupes comme les producteurs agricoles et les artistes, ne peuvent exercer aisément leur droit d'association et négocier collectivement.

Un accès encore trop restreint au syndicalisme

Le modèle à la base de la *Loi sur les relations ouvrières* (1944) et du *Code du travail* (1964) a été adopté à une autre époque, lors de laquelle l'économie était assez différente de celle d'aujourd'hui, et quand le secteur manufacturier occupait une place prépondérante. De plus, il n'a pas été conçu pour s'appliquer à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. À aucun moment, depuis les 60 dernières années, le

⁵² Canada, *Rapport du comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes*, Emploi et Développement social Canada, juin 2019, p. 161, [En ligne] [www.canada.ca/content/dam/canada/employment-social-development/services/labour-standards/reports/comite-experts-finale/comite-experts-rapport-finale-20190826.pdf].

⁵³ *Ibid.*, p.162.

taux de syndicalisation n'a dépassé le seuil de 50 %⁵⁴. Dans certains secteurs, comme le secteur public (85 %) et la grande entreprise⁵⁵, le taux de couverture syndicale est élevé. Pour ces deux cas, on considère généralement que le *Code du travail* fonctionne encore assez bien.

Dans plusieurs autres secteurs de l'économie, la syndicalisation reste très difficile, voire impossible, malgré les efforts des syndicats. En effet, le taux de couverture syndicale est très peu élevé dans de larges pans du secteur privé, comme le commerce de détail et de gros ; les services d'hébergement ou encore la restauration. Syndiquer de petits milieux de travail où le taux de roulement est élevé ou encore mener une campagne de syndicalisation pour l'ensemble des établissements d'une entreprise ou d'une bannière nécessitent des ressources titanesques.

De plus, le *Code du travail* présuppose la présence d'un employeur unique alors que la structure des entreprises s'est complexifiée et que ces dernières ont élaboré des stratégies pour se soustraire à leurs obligations (voir section 2). Cette restructuration s'inscrit dans la même logique que les techniques de flexibilisation de la main-d'œuvre. Plusieurs font appel à des agences de placement pour leurs besoins de main-d'œuvre. Dans le cas de la sous-traitance, le donneur d'ordres dispose d'une très grande influence sur les conditions de travail, mais n'est pas obligé de participer à la négociation collective. Pour les centres de la petite enfance, la réalité est également particulière avec l'implication du gouvernement, considérant que le niveau des subventions est déterminant pour les conditions de travail. Bref, on observe un décalage entre la loi et la réalité des milieux de travail.

Depuis l'adoption du *Code du travail*, les syndicats ont milité pour faciliter l'accès à la syndicalisation et tenir compte des évolutions du marché de l'emploi. Dans les années 1960 à 1980, par exemple, plusieurs organisations syndicales ont demandé l'instauration de la négociation sectorielle ou de l'accréditation multipatronale. Face à l'opposition patronale et au manque d'ouverture des gouvernements, ces modifications n'ont jamais été apportées. Les problèmes subsistent donc et la syndicalisation reste encore hors de portée pour un trop grand nombre de travailleurs et de travailleuses.

Sans réforme, un déclin pratiquement garanti

En 2024, le taux de couverture syndicale aux États-Unis s'élevait à 11,1 % pour l'ensemble de l'économie alors qu'il n'était que de 6,7 % dans le secteur privé⁵⁶. Malgré une recrudescence récente des activités syndicales, les syndicats américains n'ont pas réussi à inverser cette tendance inquiétante. Au Québec, la situation n'est pas aussi dramatique que chez nos voisins du Sud ou ailleurs au Canada. Bien que le taux de

⁵⁴ Jacques Rouillard, *Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire*, Les Éditions du Boréal, 2004, p.288-289.

⁵⁵ Bien que nous ne disposions pas de données sur la couverture syndicale selon la taille de l'établissement dans le secteur privé, il est reconnu que celui-ci est plus élevé lorsqu'augmente le nombre de personnes salariées.

⁵⁶ Bureau of Labor Statistics, *Union Members – 2024*, 2025, [En ligne] [<https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>].

couverture syndicale ait légèrement diminué entre 1997 (41,4 %) et 2024 (39,5 %), celui-ci demeure quand même élevé en comparaison. Derrière ce portrait global se trouvent deux histoires complètement différentes. Le secteur public a connu une croissance quasiment ininterrompue de ses effectifs et de son taux de couverture syndicale. À l'inverse, depuis une vingtaine d'années, les effectifs du secteur privé stagnent même si le nombre de personnes salariées, lui, va en augmentant.

Sans une modification en profondeur des lois du travail pour faciliter la syndicalisation, l'issue la plus probable est un déclin significatif de la couverture syndicale dans le secteur privé. Depuis plusieurs années, les organisations syndicales demeurent réticentes, avec raison, à demander des modifications au *Code du travail*. Leurs efforts ont plutôt porté sur l'amélioration des normes du travail, comme le salaire minimum, plutôt que sur l'enjeu de la syndicalisation. Toutefois, sans un syndicalisme fort dans le secteur privé, il faut s'attendre à des contrecoups dans le secteur public, comme observé aux États-Unis depuis plusieurs années avec l'arrêt *Janus*⁵⁷, qui a interdit le précompte syndical obligatoire dans le secteur public, et les lois radicales et antisyndicales du Wisconsin⁵⁸.

Entre avantages et inconvénients pour le rapport de force

Les lois qui encadrent les syndicats comportent certains avantages pour le rapport de force syndical, mais aussi des inconvénients. Du côté positif, notons que la démocratie syndicale reste peu encadrée au Québec et les syndicats sont somme toute libres de se gouverner eux-mêmes sans la menace d'une mise en tutelle comme aux États-Unis⁵⁹. Le précompte syndical obligatoire (formule Rand) assure une stabilité financière aux syndicats et donc une influence accrue et un meilleur rapport de force. Les avantages du système d'accréditation par cartes et des dispositions anti-briseurs de grève, bien que perfectibles, sont également reconnus par les syndicats.

Cela dit, les lois du travail viennent également limiter le pouvoir des syndicats de plusieurs manières, et ce, particulièrement concernant le droit de grève. Celle-ci peut seulement être exercée dans le contexte bien précis du renouvellement d'une convention collective. Les syndicats ne peuvent donc pas faire grève pour contester des décisions politiques, soutenir un autre groupe en conflit ou pour faire pression sur l'employeur dans le cas de changements technologiques ou de non-respect de la convention collective. Soulignons que les personnes non syndiquées n'ont tout simplement pas le droit de faire la grève. La possibilité pour les employeurs de recourir au lock-out vient, quant à elle, déséquilibrer le rapport de force entre syndicats et employeurs. Cet outil est plus souvent utilisé pour casser les syndicats que pour faire avancer les négociations.

⁵⁷ Gilles Trudeau, « Le précompte syndical obligatoire revu à la lumière de la décision de la Cour suprême américaine dans l'affaire *Janus* », *Relations industrielles*, vol. 74, n° 1, hiver 2019, [En ligne] [www.erudit.org/fr/revues/ri/2019-v74-n1-ri04546/1059470ar.pdf].

⁵⁸ Michael Sainato, « 'We were demonized': labor unions win big in ruling on Wisconsin's Act 10 », *The Guardian*, 8 décembre 2024, [En ligne] [www.theguardian.com/us-news/2024/dec/08/wisconsin-unions-court-restores-collective-bargaining-rights].

⁵⁹ Michael Lynk, « Union Democracy and the law in Canada », *Just Labour*, vol. 1, 2002.

La judiciarisation des relations de travail a également entraîné des conséquences néfastes pour l'action syndicale. L'arbitrage des griefs constitue un exemple de ces dérives. À l'origine, ce système avait pour objectif de régler rapidement les litiges en lien avec l'interprétation de la convention collective. Aujourd'hui, les délais pour passer à travers l'ensemble du processus peuvent s'étendre sur plusieurs années et même dépasser la durée de la convention collective. Comme les syndicats n'ont pas le droit de grève pour les griefs, les employeurs tirent profit de cette situation. Il s'agit là d'une contrainte déraisonnable qui vient affaiblir le rapport de force syndical.

En santé et sécurité du travail, on observe que les syndicats consacrent énormément de temps et de ressources devant les tribunaux pour défendre leurs membres victimes d'une lésion professionnelle (volet réparation). Quant à la prévention, les ressources accordées ne correspondent pas à la hauteur des besoins alors qu'il s'agit d'une dimension fondamentale de l'action syndicale. C'est sans compter la complexité de plusieurs aspects du travail pour les syndicats dont le respect des normes applicables en prévention, la gestion des plaintes en harcèlement psychologique, l'accompagnement des membres pour des demandes en assurance emploi, les démarches d'équité salariale ou la formation en entreprise.

Aussi, la levée de l'interdiction de conventions collectives de plus de trois ans en 1994 a également entraîné des impacts majeurs pour les syndicats. Depuis, la durée des conventions collectives n'a cessé d'augmenter⁶⁰. Une telle situation tend à favoriser les employeurs et soulève des questionnements importants considérant que la négociation collective est un moment fort de la vie syndicale. Il est aussi inquiétant de constater que des conventions collectives peuvent parfois durer plus de 10 ans!

Même si le *Code du travail* prévoit que la négociation s'effectue entre un syndicat et un employeur, plusieurs organisations syndicales mènent des négociations avec plusieurs employeurs (négociation coordonnée ou négociation type). C'est le cas par exemple de l'hôtellerie pour la CSN, des centres de la petite enfance (CSN, CSQ, FTQ) ainsi que de la foresterie et de l'énergie (Unifor). Ce type de négociation est de plus en plus rare et difficile à maintenir face à une opposition patronale de plus en plus féroce.

Plusieurs groupes de travailleurs et de travailleuses vivent également des situations particulières quant à leur rapport de force. Dans le secteur parapublic, les réformes législatives ont mené à la création de mégastructures en éducation ainsi qu'en santé et services sociaux. Cela a entraîné des impacts négatifs sur la vie syndicale locale, la négociation collective et pour le traitement des griefs. En outre, les syndicats de ces secteurs disposent d'un pouvoir limité pour négocier les matières dites locales, car privés du droit de grève sur ces questions. Le démantèlement de l'État, via notamment la création d'agences et le recours croissant à la sous-traitance, soulève également d'importants enjeux pour les syndicats de la fonction publique en matière de rapport de

⁶⁰ Mélanie Laroche *et al.*, « L'accroissement de la durée des conventions collectives de travail québécoises depuis 20 ans : nouvelle normalité, partenariat consolidé ou manifestation du pouvoir patronal ? », *La Revue de l'Ires*, vol. 3, n° 82, p.63-88.

force. Soulignons entre autres la parcellisation et la fragilisation du membrariat ou encore l'amplification des logiques managériales au sein des agences hors fonction publique. Dans le secteur municipal, les contraintes sont désormais nombreuses avec une durée minimale de cinq ans pour les conventions collectives. Avec l'adoption du projet de loi n° 51, la loi R-20 contraint davantage l'action syndicale dans le secteur de la construction, notamment en n'accordant pas le droit de grief sur l'ensemble de la convention collective ou en limitant ce qui peut être négocié (ex. : mobilité de la main-d'œuvre).

Des gouvernements qui attaquent fréquemment les droits syndicaux

Que ce soit à Québec ou à Ottawa, les gouvernements ont fréquemment bafoué le droit d'association et l'esprit même des lois du travail. L'adoption de lois spéciales de retour au travail illustre de manière saisissante ce phénomène. Pensons aux secteurs public et parapublic, à la construction (R-20), à Postes Canada ou aux débardeurs de Montréal. Il est inquiétant de constater que le ministre fédéral du Travail a récemment eu recours à trois reprises à l'article 107 *du Code canadien du travail* afin de mettre fin à un arrêt de travail d'une manière qui bafoue les droits des travailleuses et des travailleurs. Le projet de loi n° 89⁶¹ qui s'en inspire vient lui aussi restreindre de manière inacceptable le droit de grève tout en accordant des pouvoirs démesurés au ministre du Travail du Québec.

C'est sans compter les autres dangers qui pointent à l'horizon. Le recours de plus en plus fréquent à la disposition de dérogation pour suspendre le droit d'association interpelle le mouvement syndical. Ce n'est qu'en raison de la mobilisation syndicale et de la menace d'une grève générale que le gouvernement ontarien a reculé après avoir invoqué la disposition de dérogation pour mettre fin à une grève dans le secteur de l'éducation. De son côté, le patronat souhaite qu'à peu près tous les secteurs de l'économie soient considérés comme des services essentiels, ce qui va à l'encontre de la définition retenue par le Comité de la liberté syndicale du Bureau international du Travail⁶². Le chef du parti conservateur du Canada, Pierre Poilievre, est un partisan de l'abolition de la formule Rand et de l'instauration de lois « *right to work* ». Avec l'élection de Donald Trump à la présidence des États-Unis, il est de plus en plus probable que les idées rétrogrades et antisyndicales du Projet 2025⁶³ soient mises en œuvre.

⁶¹ Projet de loi n° 89, Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out

⁶² BIT, *La liberté syndicale. Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du CA du BIT*, Genève, BIT, 5^e éd. révisée, 2006, par.576. [En ligne] [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090633.pdf].

⁶³ AFL-CIO Committee on Political Education Treasury Fund, *Project 2025 and Unions*, 2024, [En ligne] [betterinaunion.org/project-2025].

**LE RÔLE
POLITIQUE**

DES SYNDICATS

**ÉTATS
GÉNÉRAUX
DU SYNDICALISME**

4. Le rôle politique des syndicats

Le rapport au politique (le bien commun) et à la politique (pouvoir, gouvernement et partis politiques) est une question complexe pour le mouvement syndical. Le degré d'implication politique et la nature de cette dernière sont des questionnements qui reviennent de façon cyclique. Trois dimensions nous apparaissent comme essentielles.

De prime abord, il importe de se questionner sur la légitimité des organisations syndicales comme acteurs politiques et ce que cela implique pour elles. Ensuite, les relations du mouvement syndical (du dialogue social à l'affrontement) avec l'État et le gouvernement se doivent d'être explorées. Enfin, il incombe aux organisations syndicales de réfléchir à la place accordée à l'éducation et à la formation politique au sein de la vie syndicale des membres. Nous terminerons cette section en se questionnant sur la place de la solidarité internationale au sein des syndicats.

Légitimité politique de l'acteur syndical

Les organisations syndicales, étant donné leur nature démocratique et revendicatrice, sont, par définition, des organisations politiques. Dans ce contexte, il devient difficile de remettre en question la légitimité de l'acteur syndical comme acteur politique, sans attaquer les fondements mêmes du syndicalisme. De fait, la reconnaissance légale des syndicats ainsi que nos conditions de travail sont aussi le produit de décisions et de politiques gouvernementales. La négociation de conventions collectives ne peut régler à elle seule l'ensemble des problèmes auxquels les travailleuses et travailleurs sont confrontés.

Ainsi, l'action politique, qui prend différentes formes, devient alors un complément important pour influencer les décisions gouvernementales dans le sens du projet de société et des valeurs que l'on porte. Qui plus est, la liberté d'association, à la base de la démocratie et du syndicalisme, permet aux travailleuses et travailleurs de participer collectivement à la conduite des affaires publiques et de faire remonter leurs préoccupations et différents enjeux dans l'espace public. L'action politique syndicale porte donc en elle-même une vision participative et collective de la démocratie et de l'État, prenant à contrepied l'individualisme impuissant et désengagé.

Ceci est d'autant plus vrai que malgré des progrès et des avancées démocratiques, les gouvernements, au cœur d'une économie capitaliste mondialisée, demeurent structurellement dépendants des entreprises. De même, l'élite économique continue par différents moyens (lobby, contrôle des médias, relations personnelles) d'exercer une influence politique très forte. Dans ce contexte, l'action politique des syndicats demeure essentielle.

Les trois axes de l'action politique

Il est possible de concevoir et d'illustrer l'action politique des syndicats de différentes façons. Les organisations syndicales ont chacune leur façon de nommer et de concevoir

l'action politique. Certaines organisations préfèrent parler de types d'action ou font référence à des fronts d'action politique. Pour les fins de ce document, nous avons choisi de structurer notre analyse autour d'axes d'action politique.

Le premier axe d'action politique touche aux programmes, aux politiques, aux lois et aux décisions qui touchent à l'encadrement du travail. À titre d'exemples, pensons à des modifications législatives au *Code du travail*, au régime de santé et sécurité du travail ou au régime de négociation dans les secteurs public et parapublic. Une action politique sur ces questions est incontournable.

Le deuxième axe thématique d'action politique renvoie aux enjeux professionnels et sectoriels traités et défendus par les organisations syndicales (encadrement des professions, conditions d'accès et de pratique, futur de la profession ou du secteur). Cet axe est, cela dit, variable en fonction des emplois pratiqués par les membres des organisations syndicales.

Enfin, le troisième axe s'articule autour des enjeux socio-économiques et sociopolitiques. En retenant une vision élargie des conditions de travail et de vie de ses membres, les organisations syndicales s'activent à défendre des positions progressistes et une grande variété d'enjeux d'affaires publiques. Dans une perspective de justice sociale et souvent en alliance avec d'autres groupes de la société civile, les organisations syndicales prennent politiquement position sur différents enjeux (équité fiscale, lutte aux changements climatiques, accessibilité aux services publics, etc.).

Évidemment, ces trois axes thématiques ne sont pas mutuellement exclusifs, si bien que leurs frontières sont fluides. Par exemple, lorsque les organisations syndicales s'unissent avec d'autres groupes de la société civile sur les injustices fiscales découlant des paradis fiscaux⁶⁴, elles agissent sans aucun doute autour d'un enjeu socio-économique du troisième axe. Or, comme les paradis fiscaux contribuent aux déficits budgétaires, ils entraînent une diminution des services publics et une érosion des conditions de travail et d'exercice des travailleuses et travailleurs des services publics. Ce même évitement contribue au cynisme face à l'État et aux programmes gouvernementaux et concourt à justifier une plus grande privatisation des services publics.

Les différents moyens de l'action politique

À ces trois axes thématiques, l'action politique des syndicats peut aussi se concevoir autour de différents moyens d'intervention afin de formuler des revendications et atteindre divers objectifs.

D'abord, par leur mandat traditionnel de négociation de conditions de travail, les organisations syndicales exercent un rôle qui est intrinsèquement politique. En dehors de ce cadre plus traditionnel, des manifestations, des boycottages ou autres formes de pression peuvent aussi être exercés par les organisations syndicales afin de défendre les droits et améliorer les conditions de vie des travailleuses et travailleurs.

⁶⁴ echeckparadisfiscaux.ca

Ensuite, sur le front législatif, les syndicats exercent des pressions sur les décideurs politiques afin d'influencer les lois et les politiques publiques en faveur des travailleuses et travailleurs : rencontres et communications directes avec les personnes élues et titulaires de charges publiques, participation aux mécanismes parlementaires et aux consultations gouvernementales ainsi qu'à différents espaces de concertation multipartites.

Troisièmement, les organisations syndicales agissent par le biais de la sensibilisation et la formation de leurs membres sur leurs droits et dans l'objectif de construire un discours critique face aux inégalités économiques, politiques et sociales. Plus loin dans cette section, nous reviendrons sur l'éducation politique.

Le spectre de l'action partisane et électorale

S'il y a une dimension de l'action politique des syndicats qui soulève les passions, l'action politique partisane et électorale en est certainement une. Il s'agit d'un débat aussi vieux que le syndicalisme lui-même. Or, l'action politique partisane syndicale chez certaines organisations syndicales, mais pas toutes, prend différentes formes et différents degrés d'implication; de l'appui informel à un parti politique jusqu'à des liens organiques avec un « parti des travailleurs », comme c'est le cas pour certains syndicats dans le reste du Canada.

Tout d'abord, l'appui à un parti politique peut se faire de façon conjoncturelle, le temps d'une élection, avec une alliance à la carte. Par exemple, aux élections ontariennes de 2007, le syndicat Ontario Secondary School Teacher's Federation/Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario (OSSTF/FEESO) a développé une campagne pour empêcher les progressistes-conservateurs de reprendre le pouvoir (*Keep the Conservatives Out*). En échange d'engagements précis du gouvernement libéral en place, le syndicat s'est engagé à appuyer les libéraux, à diffuser de l'information grand public sur l'importance de l'éducation et à mobiliser ses membres pour empêcher les conservateurs de reprendre le pouvoir. Une fois au pouvoir, le gouvernement libéral a réalisé la plupart de ses promesses et de ses engagements en éducation.

Aussi, une organisation syndicale peut choisir, sans directives de vote pour une formation politique en particulier, d'inviter ses membres à plutôt bloquer spécifiquement l'élection d'un parti. L'exemple le plus récent demeure la campagne de certains syndicats québécois appelant à ne pas voter pour le Parti conservateur du Canada (PCC), alors dirigé par Stephen Harper lors des élections fédérales de 2015. À l'époque, le PCC avait rendu publiques, au sein de leurs engagements, plusieurs propositions nettement antisyndicales. Notons aussi qu'au Québec, certains syndicats avaient combattu plusieurs idées défendues par l'Action démocratique du Québec (ADQ), en marge de la campagne électorale de 2003.

Finalement, certains syndicats refusent d'appuyer, d'avantager ou de nuire à un parti politique, adoptant une posture résolument non partisane.

L'action politique en période électorale

Les organisations syndicales peuvent aussi stimuler la participation électorale de leurs membres en proposant différentes rencontres avec des personnes candidates et par la diffusion d'outils d'analyse et d'information, comme des comparatifs des engagements électoraux des principales formations politiques.

Or, au cours des dernières années, plusieurs organisations syndicales et de la société civile ont reçu des mises en demeure de la part d'Élections Québec pour ces activités pourtant de nature non partisane. Plusieurs estiment que cette nouvelle interprétation très restrictive de la loi électorale par Élections Québec est une atteinte grave à la liberté d'expression des mouvements sociaux du Québec et de leurs membres.

Les relations avec l'État et le gouvernement et le dialogue social

Les relations des organisations syndicales avec l'État et le gouvernement peuvent aussi se concevoir à l'aide d'un spectre allant d'une contestation révolutionnaire d'un côté à la concertation totale de l'autre.

Or, depuis la Révolution tranquille, le Québec a développé un modèle de relation tripartite (État, patronat, syndicats) inédit en Amérique du Nord. Ainsi, en comparaison de ses voisins canadiens et américains, ce modèle québécois de développement se caractérise notamment par une concertation sociale beaucoup plus développée entre l'État, les syndicats, la communauté d'affaires, le secteur financier et la société civile. Au cœur de ce modèle de concertation se retrouve le dialogue social. Ce dernier est un processus structuré qui favorise les échanges entre les divers acteurs de la société pour promouvoir des solutions concertées aux enjeux économiques, sociaux et culturels. Il est ancré dans une tradition d'inclusion et de négociation, avec une importance particulière accordée au rôle de l'État, des syndicats, des employeurs et des organisations de la société civile.

Or, force est de constater que la qualité du dialogue social s'effrite depuis une vingtaine d'années. Pensons seulement à la disparition, au cours des années 2010, des Conférences régionales des élus (CRÉ) ou des Centres locaux de développement (CLD). Nous pouvons aussi souligner la perte de place des travailleuses et travailleurs sur les conseils d'administration des établissements de santé ou leur perte d'influence au sein d'autres conseils d'administration, au profit de représentants du secteur privé, comme ceux d'Investissement Québec ou de la Caisse de dépôt et placement du Québec. Finalement, les organisations syndicales se voient de plus en plus reléguées à ce qui ne concerne explicitement que le travail. Ainsi, le dialogue social entourant les grandes orientations de développement socioéconomique et de transition environnementale est très limité et se cantonne pour le moment à des questions techniques.

Comme mécanismes et lieux de concertations centraux, bien que l'ensemble des organisations syndicales n'y soient pas nécessairement représentées, nous pouvons penser à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), au Comité

consultatif sur le travail et la main-d'œuvre (CCTM) à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou la Commission de la construction du Québec (CCQ). De même, les relations entre l'État, le gouvernement et les organisations syndicales s'effectuent aussi par différents instruments et organismes de consultation propres à plusieurs ministères.

Bien que le dialogue social au Québec soit un outil important pour la défense des droits des travailleuses et travailleurs, il présente également des limites et des défis qui suscitent des critiques. Celles-ci sont de trois ordres : le déséquilibre des rapports de force au profit des intérêts patronaux ; le manque de réelle influence des syndicats et les réticences des organes de dialogue social à adopter des propositions progressistes en raison de la force du *statu quo* (ou de l'impasse entre les intérêts patronaux et syndicaux). La section 1 a aussi abordé le dialogue social en le replaçant dans le cadre de l'implantation de politiques néolibérales au Québec : en ce sens, le dialogue social, en plusieurs circonstances, a consisté en une stratégie dans un contexte très défavorable aux syndicats alors que certains estiment qu'il a aussi agi comme une réorientation ou un frein à l'action syndicale.

L'éducation politique

À titre d'organisations démocratiques, les syndicats aspirent à refléter les volontés politiques de ses membres, mais ils ont aussi un devoir essentiel d'éducation et de sensibilisation politique envers eux, particulièrement au sein du contexte actuel de désinformation chronique.

De fait, les travailleuses et travailleurs sont parfois confrontés à des discours médiatiques ou politiques qui minimisent leurs revendications. L'éducation politique permet de développer un esprit critique pour déconstruire les idées reçues et promouvoir des arguments solides en faveur de la justice sociale. À ce sujet, certaines analyses de la montée du populisme aux États-Unis ont souligné la faiblesse du mouvement syndical américain, et de son incapacité relative à ériger un contre-discours, comme condition préalable aux deux victoires de Donald Trump.

L'éducation politique permet aux travailleuses et aux travailleurs de développer une meilleure compréhension, individuelle et collective, des enjeux qui les concernent et de leurs droits tout en les replaçant dans le cadre plus large des grandes questions de société (conscience de classe et inégalités socio-économiques); et d'identifier les meilleures solutions possibles.

Les syndicats doivent continuer de préparer les travailleurs et travailleuses à assumer des rôles de leadership. Une formation politique solide permet de développer les compétences nécessaires pour négocier avec les employeurs, dialoguer avec les pouvoirs publics ou participer à des instances politiques.

Les revendications des syndicats (salaires, conditions de travail, protection sociale) sont intrinsèquement politiques. L'éducation politique permet ainsi de connecter les luttes sociales aux politiques publiques, de faire des liens entre elles, de comprendre les

impacts des décisions politiques sur nos vies et de construire un rapport de force plus large pour un changement structurel.

Enfin, il va sans dire que les syndicats sont des acteurs démocratiques. En éduquant politiquement leurs membres, ils favorisent une participation citoyenne active, notamment à travers le vote, les débats publics ou l'engagement dans des mouvements sociaux ou des partis politiques.

En résumé, l'éducation politique permet aux syndicats de renforcer leur action en donnant aux travailleurs et aux travailleuses les outils nécessaires pour comprendre, agir et transformer leur environnement social et économique.

La solidarité internationale

L'éducation des membres sur les dynamiques syndicales internationales peut être une clé de dynamisation du mouvement syndical, car elle donne accès à des alternatives d'organisation et des analyses qui peuvent nourrir et donner un sens plus vaste à leurs actions et mobilisations.

Avec les évolutions récentes de l'économie et les problématiques urgentes qui se manifestent à l'échelle internationale (dérèglements climatiques, migrations, hausse de la militarisation, etc.), notre interdépendance avec les populations de partout à travers le monde est très claire, tout comme les lignes de faille sur lesquelles se bâtissent les inégalités mondiales, dont le genre, la discrimination raciale historique, notamment contre les peuples autochtones, et les inégalités économiques.

Les violations des droits des travailleuses et travailleurs du Québec s'insèrent dans ces dynamiques mondiales systémiques et le mouvement syndical peut s'en saisir pour les rendre plus intelligibles et faire valoir le sens de la mobilisation sociale : pour le bien commun de toutes et tous, incluant les travailleuses et travailleurs les plus marginalisés, vulnérabilisés, discriminés du monde, le vrai sens d'une solidarité qui n'a pas de frontières.

Au Québec, cette solidarité internationale se manifeste par des relations bilatérales via le financement de projets de coopération et des appuis politiques, par de la diplomatie syndicale internationale via de grandes organisations internationales (Confédération syndicale internationale [CSI], Internationale des services publics, Internationale de l'Éducation, Organisation internationale du travail [OIT], Commission syndicale consultative TUAC-OCDE), de même que par le regroupement de près de 60 organisations syndicales au sein du Centre international de solidarité ouvrière (CISO).

**REPRÉSENTATIVITÉ
ET SENTIMENT**

**D'APPARTENANCE
DES MEMBRES**

**ÉTATS
GÉNÉRAUX
DU SYNDICALISME**

5. Représentativité et sentiment d'appartenance des membres

Les enjeux autour de la démocratie syndicale reviennent périodiquement. D'une part, les décisions du type « top-down » sont remises en question dans les structures syndicales. D'autre part, les décisions se prenant à différents paliers dans les organisations syndicales causent aussi parfois des enjeux de représentation. On peut également réfléchir à la façon d'organiser les instances, aux manières de favoriser la participation et l'implication des membres ainsi qu'aux stratégies de mobilisation. Les modes de communication à l'ère du numérique, le sentiment d'appartenance, la légitimité des syndicats face aux membres et la complexification du rôle syndical constituent aussi des préoccupations d'importance.

Une saine démocratie, un fort sentiment d'appartenance et une bonne représentation demeurent des éléments essentiels afin que les syndicats jouent efficacement leur rôle et exercent un bon rapport de force. Le sentiment d'appartenance et la représentation au sein des syndicats sont des enjeux centraux dans le contexte social et politique du Québec. Alors que les syndicats jouent un rôle fondamental dans la défense des droits des travailleuses et des travailleurs, plusieurs défis persistent qui touchent la démocratie syndicale, la participation des membres et la capacité à mobiliser efficacement les travailleuses et les travailleurs.

Dans cette section, les dimensions suivantes seront abordées : démocratie syndicale et participation ; barrières au militantisme syndical ; défis de la mobilisation, communications avec les membres ; légitimité face aux membres (image, perte de confiance) et la complexification du rôle syndical.

Démocratie syndicale et participation

La démocratie syndicale repose sur la participation active des membres à la prise de décision. Dans un contexte où les syndicats sont des institutions indispensables à la protection des travailleuses et des travailleurs, la transparence et l'inclusivité des processus décisionnels deviennent cruciales. Cependant, cette démocratie interne est parfois mise à l'épreuve par un faible taux de participation, notamment aux assemblées générales et aux élections syndicales. Ce phénomène d'apathie et le faible taux de participation des membres ne sont pas un nouveau phénomène. Depuis des décennies, ces problèmes sont dénoncés. La représentation des membres, dans ce cas, peut sembler déconnectée des réalités quotidiennes des travailleuses et des travailleurs.

Par ailleurs, le mouvement syndical n'est pas imperméable au contexte politique, économique et culturel ambiant. Le mouvement syndical fait face à différentes attaques. Il peut s'agir de discours, de politiques, ou encore de lois spéciales. Les discours antisyndicaux impactent la perception et l'implication des membres.

La démocratie syndicale nécessite un engagement constant pour garantir que les décisions prises au sein des syndicats reflètent réellement les besoins et les préoccupations des travailleuses et des travailleurs. La participation des membres à

l'élaboration des stratégies syndicales et à la définition des priorités est un élément central pour maintenir la légitimité et renforcer la mobilisation. L'implication des travailleuses et des travailleurs dans les instances syndicales demeure parfois insuffisante, ce qui fragilise le lien entre les syndicats et leur base. Une gestion inclusive et transparente des affaires syndicales permet de renforcer la légitimité et de raviver l'enthousiasme des membres pour les actions collectives. Cela étant dit, malgré les critiques légitimes que l'on peut adresser à l'égard des organisations syndicales, il n'en demeure pas moins qu'elles sont l'un des seuls endroits où la démocratie s'exerce aussi pleinement.

Les barrières au militantisme syndical

Malgré les avantages collectifs et individuels de l'action syndicale, plusieurs barrières au militantisme syndical persistent. Parmi celles-ci figurent notamment la précarisation de l'emploi, la surcharge de travail, la conciliation travail-vie personnelle et le manque de ressources pour soutenir les actions militantes, par exemple des haltes-garderies, des instances hybrides, ou encore l'accès de plus en plus complexe et limité aux libérations pour activités syndicales, notamment pour les syndicats du secteur privé et accentué par la rareté de la main-d'œuvre. Il est également primordial de considérer l'aspect genre du militantisme, mais aussi les autres barrières rencontrées par les groupes historiquement discriminés, et de les prendre en compte afin d'inclure l'ensemble des membres dans les structures (voir section 7).

Plus encore, pour les syndicats, intéresser et impliquer de nouvelles personnes au syndicalisme, qu'elles soient jeunes ou non, constitue un défi perpétuel. Ces défis sont par ailleurs exacerbés par la peur de représailles ou de marginalisation dans le milieu de travail, ce qui dissuade certains membres de s'impliquer dans les actions syndicales. Par ailleurs, dans certains secteurs, on observe d'importants freins à l'implication militante. Corollaires au néolibéralisme, l'individualisme, le conservatisme et l'évolution du marché de l'emploi caractérisé par la flexibilité et la précarité, accentuent les défis contemporains de représentation et le sentiment d'appartenance dans les syndicats au Québec.

Des défis à la mobilisation

Le syndicalisme québécois fait face à une série d'enjeux pour susciter l'adhésion et la mobilisation des travailleuses et des travailleurs, notamment dans un contexte où le taux de syndicalisation a tendance à stagner ou à diminuer dans certains secteurs d'activités, notamment en raison de la baisse du taux de syndicalisation dans le secteur privé. Également, les syndicats sont confrontés à des difficultés lorsqu'il s'agit de mobiliser leurs membres, en particulier dans un contexte où les travailleuses et les travailleurs sont souvent répartis sur de multiples lieux de travail et dans divers secteurs d'activités. La question de la reconnaissance de la pertinence des syndicats dans un monde du travail en transformation constante, marqué par la précarisation, les nouveaux modes de travail (comme le télétravail) et l'automatisation, se pose avec acuité.

L'un des principaux obstacles à la mobilisation est la difficulté de rassembler un grand nombre de travailleuses et de travailleurs autour de revendications communes, d'autant plus que les préoccupations individuelles et les conditions de travail varient grandement. Les syndicats doivent constamment développer des stratégies innovantes pour capter l'attention des membres, organiser des actions collectives et maintenir un sentiment d'unité au sein des travailleuses et des travailleurs. Les outils numériques et les réseaux sociaux jouent désormais un rôle majeur dans la mobilisation, mais cela nécessite une adaptation constante aux réalités propres des outils technologiques (changements technologiques constants) et des réseaux sociaux (multiplication des plateformes) et conséquemment complexifie le rôle des syndicats. Les outils numériques sont parfois critiqués, car ils peuvent être utilisés afin de remplacer les contacts humains essentiels à une mobilisation fructueuse.

Plus encore, les syndicats inscrivent leur pratique syndicale dans des types d'organisation syndicale, soit le « corporatisme syndical » ou encore le « syndicalisme de service » ou le « syndicalisme de transformation sociale ». Ces modèles syndicaux ne sont pas nécessairement exclusifs. Des tensions peuvent coexister au sein même des organisations syndicales afin d'offrir des services aux membres et de défendre leurs intérêts collectifs par l'action politique.

La mobilisation et son étendue dépendent du type d'organisation syndicale de chacun. Dans le premier cas, l'action syndicale s'exerce principalement dans ce qui touche l'application de la convention collective. Dans le second cas, l'action syndicale a une portée plus large, car elle vise les politiques publiques qui affectent les conditions de vie et de travail des membres et de l'ensemble de la population. La mobilisation peut donc être perçue comme un processus et non une fin, en ce sens où la mobilisation des membres doit reposer sur une volonté d'agir sur un enjeu précis. Cela nécessite un travail d'éducation politique des syndicats. Ce dernier permet une compréhension commune des enjeux (en lien ou non avec la convention collective) et générera une indignation qui sera porteuse d'une mobilisation. Cette vision de la mobilisation doit offrir des espaces d'échanges et de débats respectueux afin d'élaborer des stratégies d'actions qui reflètent ce que les membres veulent. Ce processus n'est pas figé dans le temps de la convention collective, mais est plutôt évolutif en fonction des enjeux identifiés par les organisations.

La communication avec les membres

Une communication efficace avec les membres est essentielle pour maintenir un lien de confiance et garantir une forte mobilisation. Les syndicats sont de plus en plus confrontés à la nécessité de moderniser leurs moyens de communication avec les membres. L'usage des outils numériques et des réseaux sociaux devient incontournable pour atteindre les travailleuses et les travailleurs, surtout les plus jeunes. Cependant, cette évolution pose la question de l'efficacité de la communication traditionnelle et du risque d'isolement des membres plus âgés ou moins connectés. Certaines organisations syndicales sont réticentes à utiliser les outils numériques afin de communiquer avec leurs membres.

Or, beaucoup de syndicats au Québec rencontrent des difficultés à entretenir un dialogue constant et transparent avec leurs membres. La communication descendante (*top-down*), principalement à travers des bulletins d'information ou des courriels, peut sembler unilatérale et ne pas répondre aux préoccupations immédiates des travailleuses et des travailleurs. D'autres formes de communication plus interactives, comme les assemblées virtuelles ou les discussions en ligne, permettent une communication bidirectionnelle plus fluide et inclusive. Ces pratiques se sont d'ailleurs étendues pendant et depuis la pandémie.

Les syndicats doivent également faire face à la montée fulgurante de la désinformation et à la difficulté de rétablir les faits lorsque nécessaire. La rapidité de la circulation des contenus numériques peut, à certains égards, nuire à la relation entre les exécutifs syndicaux et l'ensemble de leurs membres.

La légitimité des syndicats face à leurs membres

La légitimité des syndicats face à leurs membres est un enjeu crucial. Si les syndicats sont perçus comme éloignés des préoccupations des travailleuses et des travailleurs, ou si leurs actions sont perçues comme inefficaces, cela peut conduire à une perte de confiance importante. Cette perte de confiance peut résulter de divers facteurs, tels que des échecs dans les négociations, de la désinformation, des scandales internes, une lenteur liée aux processus démocratiques décisionnels ou une incapacité à répondre aux attentes des membres.

Plus encore, les syndicats font souvent la nouvelle lorsqu'il y a des enjeux, par exemple des conflits de travail, des grèves, des scandales de harcèlement, des lock-out, des négociations plus difficiles. Rares sont les couvertures médiatiques qui soulignent des avancées importantes liées à l'action syndicale – et pourtant, il y en a ! Également, la crise des médias a provoqué une baisse de la couverture et du traitement des questions liées au travail et au syndicalisme. Cela peut brouiller la perception des travailleuses et des travailleurs qui en viennent à penser que les syndicats travaillent contre eux et leurs intérêts. Le manque de couverture journalistique favorable au mouvement syndical et un contexte politique hostile au syndicalisme sont également des freins à l'implication des membres.

Lorsqu'il y a un décalage entre la perception des syndicats et la réalité de leurs actions, cela nuit à leur crédibilité et affaiblit leur pouvoir de représentation. La transparence et la responsabilité des dirigeants syndicaux sont donc primordiales pour maintenir la légitimité face aux membres.

La complexification du rôle syndical

Le rôle des syndicats s'est considérablement complexifié au fil du temps. Les syndicats ont dû s'adapter aux nouvelles réalités économiques et sociales. Certes, les organisations syndicales savent qu'elles doivent offrir un bon service aux membres dans le cadre des relations de travail, mais elles ne répondent pas bien à leurs intérêts sans

une action politique complète qui vise à faire du Québec une société plus juste. La matérialisation des droits sociaux des travailleuses et des travailleurs est possible par l'action politique du mouvement syndical. Plus encore, en lien avec les relations de travail, celles-ci se sont également complexifiées par la judiciarisation des rapports de travail, comme l'arbitrage de griefs ou les dossiers de l'indemnisation des lésions professionnelles.

Si la mission principale des syndicats reste la défense des droits des travailleuses et des travailleurs, elle inclut des enjeux plus larges, tels que l'insertion professionnelle, la formation continue, la santé et la sécurité du travail, la lutte pour la justice sociale, la prise en compte des enjeux environnementaux, etc. Il est important de rappeler que les syndicats ont été, et sont toujours, des promoteurs et des défenseurs de la justice sociale. Les enjeux actuels incluent la défense des droits numériques des personnes salariées, les conditions de travail liées aux nouvelles formes d'emploi (travail à distance, sous-traitance, travail temporaire, etc.) ainsi que l'intégration de questions sociales, comme l'égalité de genre et la diversité, la justice sociale et les droits environnementaux.

Cette évolution a élargi le mandat des syndicats, mais elle a également rendu plus complexes la définition d'objectifs clairs et la gestion de l'action syndicale. Cette diversification des missions exige également une réorganisation interne et une adaptation continue des structures syndicales. La multiplication des enjeux a pour effet de diluer les priorités, rendant parfois plus difficiles la cohésion et la mobilisation autour de causes spécifiques.

Également, dans les dernières décennies, le gouvernement a procédé à de vastes réformes centralisatrices et au démantèlement de l'État par la création d'agences (Revenu Québec, Santé Québec, etc.). Ces mégastructures ont un impact direct sur les structures syndicales, mais aussi sur l'éloignement entre les membres et les personnes élues. La centralisation complexifie l'ensemble des enjeux susmentionnés.

L'influence du personnel des syndicats

Nous ne pouvons passer finalement sous silence l'enjeu du rôle et de l'influence importante du personnel des syndicats sur leurs membres⁶⁵. Cette influence peut s'expliquer par de nombreux facteurs : professionnalisation du métier des personnes conseillères et complexification/judiciarisation des relations industrielles et du droit du travail, difficultés à animer et à maintenir la vie du syndicat et le militantisme syndical, gestion d'actifs (comme des régimes de retraite), application des conventions collectives ou d'unités d'accréditations complexes et larges, pour ne nommer que ceux-là.

Mais, par leur place privilégiée au sein des rouages de l'organisation syndicale, le personnel des syndicats détient un pouvoir d'influence, tant sur la capacité et la volonté des membres à mener des luttes que sur le bon fonctionnement de la démocratie et de l'organisation syndicale. Certaines structures syndicales permettent aussi aux

⁶⁵ Cette réflexion s'étend aussi aux élus-es des syndicats.

employées et aux employés de cette dernière d'accéder à un poste électif, ce qui augmente encore plus leur influence.

Plusieurs auteures et auteurs et militantes et militants ont dénoncé la propension à la bureaucratisation des syndicats, et comment cela nuit à la force du mouvement syndical. La démocratie syndicale devient de plus en plus l'affaire de personnes initiées, alors que les membres ont un pouvoir très variable sur les affaires de leur propre syndicat⁶⁶. Cela s'étend aussi à la négociation et aux luttes à mener, où une direction sera privilégiée, parfois au détriment de la volonté des membres. Un terme capture la dynamique, soit le *substitutionisme*, où les débats politiques et de fond sont centralisés au plus haut niveau décisionnel des organisations syndicales, et où on substitue aux débats des syndicats locaux des discussions plus administratives ou plus « simples »⁶⁷.

Ces débats ne sont pas neufs et s'étendent à toutes les organisations progressistes. Déjà au XX^e siècle, les mouvements socialistes révolutionnaires dénonçaient la professionnalisation des partis sociaux-démocrates européens, tandis que des théoriciennes et des théoriciens voyaient dans la montée du *trade-unionisme* le développement d'organisations davantage centrées sur leur propre stabilisation que sur la volonté d'unir le mouvement ouvrier (pour des raisons inhérentes au développement de l'économie capitaliste, et non à cause des « méchants syndicats »)⁶⁸. Les mouvements progressistes sont confrontés de manière inévitable à des questions d'organisation difficiles quand leurs propres militantes et militants se professionnalisent et dépendent de leur emploi pour vivre : est-ce que l'organisation devient plus importante que ses objectifs, maintenant que des gens en vivent ?

La question de l'influence des conseillères et des conseillers syndicaux est aussi à comprendre dans le contexte actuel, évoqué plus haut, ce qui fait dire à certaines et certains que ceux-ci constituent un « mal nécessaire »⁶⁹. Toute organisation aussi complexe, comme un État, une entreprise ou un organisme sans but lucratif, dispose d'une administration. La complexification et la judiciarisation des relations de travail, par exemple, rendent nécessaire le fait d'employer des expertes et des experts du droit du travail, voire de plusieurs facettes du droit du travail. La participation aux organes de dialogue social prend aussi du temps et des ressources, tandis que le durcissement des relations de travail demande des ressources pour résoudre des conflits de travail ou plaider lors d'un arbitrage de griefs. Ces tâches complexes, demandant une formation spécifique et bien souvent coupée de la réalité concrète des membres, ne sauraient être du jour au lendemain transférées à ces derniers. Plus qu'un mal nécessaire, l'expertise des professionnelles et des professionnels est cruciale au bon fonctionnement du syndicat, notamment en contexte de complexification des enjeux, afin que les membres puissent prendre les meilleures décisions ou avoir droit aux meilleurs services quant à la résolution des problèmes qu'ils peuvent vivre. Comment trouver alors le bon équilibre ?

⁶⁶ David Camfield, *La crise du syndicalisme*, M Éditeur, 2011, p. 79-80.

⁶⁷ David Camfield, *La crise du syndicalisme*, M Éditeur, 2011, p. 78-79.

⁶⁸ Max Horkheimer, « L'État autoritaire », *Théorie critique*, Payot, 1978, p. 303.

⁶⁹ <https://jacobin.com/2019/06/rank-and-file-strategy-kim-moody-labor-unions>.

Un dernier élément mérite d'être souligné, soit la charge de travail que cela représente pour le personnel des syndicats. Cette charge en elle-même peut freiner la vigueur du syndicat, un conseiller voulant, par exemple, privilégier une résolution efficace d'un conflit afin de ne pas s'en mettre trop sur les épaules ou un représentant à une instance de dialogue social étant davantage préoccupé par l'atteinte d'une entente que défendre une posture adéquate au nom de ses membres⁷⁰. La charge doit toutefois, et surtout, être comprise comme l'expression d'une concentration importante des responsabilités entre les mains d'un nombre restreint de personnes, responsabilités qui pourraient être davantage démocratisées et ouvertes à un plus grand nombre.

Soyons clairs : il n'est pas question ici de diaboliser le rôle du personnel syndical ni de pointer du doigt des cas d'abus, mais plutôt de prendre conscience de l'influence de ceux-ci⁷¹, et de ne pas l'oublier dans notre réflexion sur le renouveau du syndicalisme. Chaque syndicat a ses règles de fonctionnement et sa culture interne. L'objectif est simplement de questionner toutes les composantes qui permettent de faire vivre le syndicalisme, et l'influence des personnes conseillères en est certainement une cruciale.

⁷⁰ David Clamfied, *La crise du syndicalisme*, M Éditeur, 2011, p. 76.

⁷¹ Il peut s'agir autant du personnel permanent d'un syndicat que des employées et des employés d'une organisation syndicale nationale. Ici, nous interchangeons volontairement les termes.

L'ÉVOLUTION

**DES RELATIONS
INTERSYNDICALES**

ÉTATS

GÉNÉRAUX

DU SYNDICALISME

6. L'évolution des relations intersyndicales

Afin d'accroître leur rapport de force et la portée de leurs actions, les syndicats ont toujours ressenti le besoin de se rassembler. Qu'il s'agisse de syndicats ayant constitué une fédération, de syndicats regroupant des personnes syndiquées occupant un même métier, d'organisations nationales, de centrales syndicales, de regroupements régionaux, les syndicats se sont dotés de structures correspondant à leurs besoins, valeurs et aspirations. Au Québec, le syndicalisme se caractérise par la présence d'une multitude d'organisations avec des cultures, des structures et des parcours distincts. Il s'agit là d'une particularité toute québécoise dans le contexte nord-américain. On tend parfois à mettre en évidence les différences entre les organisations syndicales alors que les points communs sont beaucoup plus nombreux. Celles-ci partagent généralement un socle de valeurs communes et ont des intérêts communs à défendre, mais elles diffèrent parfois sur les stratégies à adopter, la manière de concevoir ces intérêts. S'attarder aux relations entre syndicats est crucial pour faire évoluer ces derniers.

Le paysage syndical québécois

L'encadré suivant présente brièvement les neuf organisations derrière l'organisation des États généraux sur le syndicalisme, lesquelles représentent la très grande majorité des personnes syndiquées au Québec⁷². Leur comparaison permet de tirer plusieurs constats. D'abord, les origines des organisations sont multiples. Certaines ont une longue histoire, qu'elle soit associée au syndicalisme nord-américain, comme la FTQ, au syndicalisme catholique pour la CSN ou aux luttes de plusieurs organisations d'enseignantes et d'enseignants dans le cas de la CSQ.

D'autres organisations présentes dans les secteurs public et parapublic ont été créées plus récemment, en réponse au mépris persistant des gouvernements à l'égard des travailleuses et travailleurs de la fonction publique (SFPQ en 1962 et SPGQ en 1968) ; ou encore après des modifications législatives, ce qui est le cas de l'APTS à la suite de la réforme des unités d'accréditation dans le réseau de la santé et des services sociaux. Il faut donc tenir compte du fait que l'État a joué un rôle dans la composition du paysage syndical. La FIQ, quant à elle, a été fondée en 1987 par la fusion de plusieurs syndicats d'infirmières et d'infirmiers. Finalement, certaines organisations syndicales ont été fondées par la suite d'une scission, ce qui est le cas de la CSD qui a quitté la CSN en 1972 et de la FAE qui a quitté la FSE et donc la CSQ en 2006.

Aussi, les organisations syndicales ont toutes comme mission la lutte pour une plus grande justice sociale et militent pour la défense des intérêts de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs. Qu'elles soient structurées sous forme de centrales syndicales ou d'organisations syndicales indépendantes, au sens où elles ne sont pas affiliées à une centrale syndicale, cela n'enlève rien à leur attachement envers la justice sociale et la défense des valeurs syndicales. Néanmoins, il est indéniable que la forme

⁷² Il n'existe pas de données officielles sur le sujet, mais on estime qu'elles représentent environ 9 personnes syndiquées sur 10 au Québec.

de la structure syndicale exerce une influence sur la manière de pratiquer le syndicalisme et sur l'étendue de son action. En effet, qu'elles soient organisées sous forme de centrale ou indépendantes, les intérêts et les sujets sur lesquels porte le militantisme syndical peuvent varier selon les organisations et la manière dont chacune d'elles est structurée.

La pratique du syndicalisme sous forme d'organisation indépendante, en forte croissance depuis plusieurs décennies, est particulièrement répandue dans les secteurs public et parapublic. En effet, les syndicats indépendants représentaient environ 15 à 20% des personnes syndiquées dans les années 1970⁷³ contre environ 30 % aujourd'hui⁷⁴. Certes, le syndicalisme indépendant et de centrale ne se vit pas de la même manière. Ces deux modèles sont souvent mis en opposition et il est indéniable que la compétition entre ces derniers contribue à générer des tensions. Il demeure que le syndicalisme indépendant et de centrale coexistent depuis plusieurs années et que les organisations syndicales collaborent fréquemment sur des sujets variés, et ce, autant les centrales que les syndicats indépendants.

En ce qui a trait au membrariat, on note également des différences notables entre les neuf organisations. Les statuts de certains syndicats fixent des limites très claires quant aux secteurs pouvant être représentés, spécifiquement pour le secteur public. Pour d'autres, il n'existe pas de telles limites et l'organisation peut représenter autant des membres du secteur public que du secteur privé. Des syndicats regroupent des travailleuses et des travailleurs sur une base professionnelle, alors que d'autres représentent les travailleuses et les travailleurs d'un même milieu de travail, peu importe leur profession.

Évidemment, cette analyse comparative pourrait être approfondie pour examiner les différences et les similitudes concernant la vie démocratique, les pratiques, le fonctionnement des instances et autres. Pour certains, la diversité du paysage syndical constitue une force. On estime que les organisations peuvent ainsi mieux représenter leurs membres par une offre plus variée, ce qui serait bénéfique en matière d'effectifs syndiqués de manière générale. Pour d'autres, il s'agit d'une faiblesse parce qu'elle accentue les conflits « corporatistes ». Évidemment, un jugement sur cette question dépend du point de vue et de la conception qu'on se fait de l'unité syndicale.

⁷³ Jacques Rouillard, *Le syndicalisme québécois. Deux siècles d'histoire*, Les Éditions du Boréal, 2004, p.246.

⁷⁴ Notre estimation en fonction des données existantes.

Encadré 2 : Historique des neuf organisations

APTS : En 2004, la Centrale des professionnelles et professionnels de la santé et l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec fusionnent et créent l'APTS en pleine réforme du réseau de la santé et des services sociaux. À travers négociations, luttes sociales et réformes successives, elle défend les droits des travailleuses et travailleurs, l'accessibilité et la qualité des services publics, l'équité salariale, les droits des femmes et des personnes issues de la diversité. Avec ses 65 000 membres – des femmes à plus de 85 % – l'APTS représente aujourd'hui près de 86% du personnel professionnel et technique du réseau public et est devenue une actrice incontournable du syndicalisme québécois.

CSD : Fondée en 1972 à la suite d'une scission avec la CSN, la CSD est une centrale syndicale présente surtout dans des secteurs privés variés : agroalimentaires, manufacturiers, foresterie, garages, métallurgies, plasturgies, construction. Elle est présente aussi dans l'administration municipale et représente près de 50 % des ressources intermédiaires et de type familial, elle représente près de 72 000 membres.

CSN : Fondée en 1921, la CSN est une centrale syndicale qui regroupe plus de 330 000 travailleuses et travailleurs regroupés dans près de 1600 syndicats. Œuvrant à ses débuts sous le nom de Confédération des travailleurs catholiques du Canada (CTCC), elle fait la promotion d'un syndicalisme autonome du courant syndical américain. Elle se déconfessionnalise en 1960 et change de nom pour devenir la CSN. Présente tant dans les secteurs publics que privés, elle œuvre pour une société solidaire, démocratique, juste, équitable et durable.

CSQ : La CSQ est une centrale syndicale qui représente plus de 225 000 membres, dont environ 125 000 font partie du personnel de l'éducation. Ses origines remontent à 1936 avec la création du premier syndicat d'institutrices rurales au Québec. Par la suite, elle fût tour à tour à tour la Corporation générale des instituteurs et institutrices catholiques de la province de Québec (CIC), devenue par la suite la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), puis la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) en 2000.

FAE : La FAE regroupe neuf syndicats qui représentent près de 60 000 enseignantes et enseignants du préscolaire, du primaire, du secondaire, de l'enseignement en milieu carcéral, de la formation professionnelle, de l'éducation des adultes et le personnel scolaire de l'École Peter Hall et du Centre académique Fournier, ainsi que plus de 3 000 membres de l'Association de personnes retraitées de la FAE (APRFAE). Elle est présente dans les régions de Montréal, de la Capitale-Nationale, de Laval, de l'Outaouais, des Laurentides, de l'Estrie et de la Montérégie, où se situent les quatre plus grands pôles urbains du Québec.

FIQ : La Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec–FIQ, fondée en 1987, représente plus de 80 000 membres, majoritairement des femmes (90 %), incluant infirmières, infirmières auxiliaires, inhalothérapeutes et perfusionnistes cliniques dans tout le Québec. Syndicat féministe, la FIQ défend les droits de ses membres, des

patientes et patients, le réseau public de santé, tout en luttant activement contre les iniquités et les préjudices envers les femmes.

FTQ : La FTQ est une centrale syndicale qui compte plus de 600 000 membres en provenance du secteur privé (2/3) et du secteur public (1/3). Elle est issue de la fusion, en 1957, de la Fédération des unions industrielles (FUIQ) et de la Fédération provinciale du travail du Québec (FPTQ). La création de la FTQ s'inscrit donc dans la mouvance de réconciliation du mouvement syndical nord-américain, notamment entre l'AFL et le CIO.

SFPQ : Le SFPQ a été officiellement fondé en 1962, mais ses véritables origines remontent à 1961, grâce à la mobilisation d'une poignée de fonctionnaires. La syndicalisation des employés et employées de la fonction publique a mis fin à plusieurs décennies d'arbitraire, de patronage et de favoritisme au sein de l'administration publique québécoise. Depuis sa première convention collective en 1966, il a connu de grandes rondes de négociation, obtenant des gains significatifs pour améliorer les conditions de travail et de vie de ses membres. Le SFPQ représente aujourd'hui environ 44 000 membres répartis dans 40 accréditations. Près de 33 000 sont issus de la fonction publique et 11 000 du secteur parapublic.

SPGQ : Créé en 1968, le SPGQ est le plus grand syndicat de personnel professionnel au Québec. Avant sa création, six syndicats professionnels formaient le Conseil syndical des professionnels du gouvernement du Québec en 1966. Le SPGQ a mené plusieurs batailles au sein de centrales syndicales, mais a choisi au fil du temps de demeurer un syndicat indépendant. Il représente plus de 35 000 spécialistes, dont 26 000 dans la fonction publique, 6 000 à Revenu Québec et 3 000 répartis dans les secteurs de la santé, de l'enseignement supérieur et au sein de diverses sociétés d'État.

Entre unité et fragmentation

Au cours des dernières décennies, le syndicalisme québécois a été confronté simultanément à des mouvements de convergence et d'unité ainsi qu'à des épisodes de fragmentation et de scission. Comme quoi le syndicalisme est vraiment en mouvement : il se décompose et se recompose au fil du temps !

La question de l'unité syndicale demeure une préoccupation importante et s'est posée de différentes manières, selon les époques. Après la création du Congrès du travail du Canada en 1956, le pendant canadien de la FTQ, des débats ont eu lieu afin que la CSN s'y joigne. Cela n'a pas eu lieu et les années 1960 ont constitué une période intense de rivalités entre la CSN et la FTQ. En 1977, la CEQ (ancêtre de la CSQ) et la CSN ont déposé une déclaration d'intention afin de relancer le débat sur l'unité syndicale⁷⁵. Les deux organisations n'ont finalement pas fusionné. La montée du néolibéralisme à la fin des années 1970 a entraîné une diminution de la couverture syndicale, particulièrement dans

⁷⁵ CEQ et CSN, Déclaration d'intention relative à l'unité syndicale, 29 octobre 1977.

le secteur privé. Conséquemment, plusieurs organisations syndicales ont choisi de se fusionner dans le but d'assurer leur survie et d'offrir de meilleurs services aux membres. C'est le cas de nombreux syndicats nord-américains également présents au Québec.

Au cours des dernières années, le mouvement vers plus d'unité a pris plusieurs formes. De nombreux rapprochements ont eu lieu pour que des syndicats indépendants joignent les rangs d'une centrale syndicale. De plus, on dénombre un nombre important de cas de fusions syndicales ou de création de nouvelles organisations. Dans le secteur de la construction, des organisations ont tenté d'unir leur force, ce qui a mené à la création d'un conseil conjoint en 1998, initiative qui a pris fin en 2004. En 2005, le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP) a été mis sur pied dans le but de défendre et faire la promotion des services publics. À ses débuts, il regroupait cinq organisations dont l'APTS, la CSQ, la FIQ, le SFPQ et le SPGQ. Ce regroupement a fait partie à deux reprises du Front commun pour les négociations dans les secteurs public et parapublic. Le SISP a mis fin à ses activités en 2016. En 2013, le syndicat Unifor a été fondé par le désir d'union du SCEP et des TCA.

En même temps, le syndicalisme québécois a été confronté à de nombreux épisodes de fragmentation et de scissions. Comme brièvement mentionné dans l'encadré 3, plusieurs syndicats dits indépendants sont issus d'une scission au sein d'une organisation syndicale comme la CSD et la FAE. Comme plusieurs syndicats internationaux⁷⁶ se sont implantés au Québec, ce qui se passe aux États-Unis et au Canada a des impacts bien concrets. Au cours des années 1970 et 1980, plusieurs syndicats se sont séparés de leurs pendants américains. Pensons aux syndicats de la construction (FTQ-C) ou encore à ceux de l'automobile (TCA). Récemment, le syndicat Unifor et les Teamsters ont quitté les rangs du Congrès du travail du Canada (CTC), tout en restant affiliés à la FTQ. C'est sans compter tous les cas individuels de syndicats qui se sont désaffiliés de leur centrale pour faire cavaliers seuls. Malheureusement, les scissions peuvent être douloureuses et durer longtemps, surtout si elles découlent de différends de nature idéologique sur les orientations et les actions du mouvement syndical.

Les relations intersyndicales des dernières décennies

La très grande majorité des organisations au Québec entretiennent des relations les unes avec les autres à des degrés divers. Mis à part les syndicats qui ne détiennent qu'une seule accréditation ou des regroupements de petite envergure, rares sont les exemples où des organisations évoluent en marge du mouvement syndical. Bien que ces relations entre syndicats permettent de mieux défendre l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, elles peuvent également être source de tensions et de frictions. Il apparaît périlleux de dresser un bilan exhaustif d'une telle évolution, non seulement en raison de la diversité des organisations, mais également de la variété des points de vue sur la question. Cela dit, il est possible de tirer certains grands constats.

⁷⁶ Par exemple : le syndicat des Métallos ou les Teamsters.

D'abord, on constate que les lieux de collaboration sont très nombreux. Les organisations syndicales participent à de nombreuses coalitions et alliances, dont certaines s'inscrivent dans la durée alors que d'autres sont plutôt éphémères. Comme l'illustre l'encadré suivant, les dossiers communs sont très nombreux allant du salaire minimum, à l'assurance emploi, à l'environnement, aux enjeux féministes et autres. C'est sans compter les multiples initiatives en commun comme la rédaction de mémoires, la tenue d'événements, l'organisation de manifestations, entre autres. Cela dit, les organisations participent à ces coalitions et initiatives à des degrés divers en fonction de leurs priorités.

De plus, plusieurs organisations échangent des informations, se concertent et tentent de formuler des consensus dans le cadre du dialogue social (ex. : CCTM, CPMT ou CNESST). À cet égard, ce ne sont pas toutes les organisations qui y participent, ce qui occasionne chez certaines un sentiment d'exclusion. Soulignons l'importante mobilisation concernant la récente réforme du régime de santé et de sécurité du travail qui regroupait plusieurs syndicats et autres acteurs de la société civile. Grâce à ces efforts, les pires éléments de la version initiale du projet de loi n'ont pas été adoptés. Or, ces multiples collaborations ne signifient pas une absence de conflits entre syndicats !

Ensuite, les syndicats au Québec ont tendance à serrer les rangs lors de crises et collaborent, à ce moment-là, de manière plus étroite. Pensons à la lutte contre l'austérité du gouvernement libéral ou encore du secteur municipal avec la réforme des régimes de retraite. Pendant la pandémie, les syndicats du réseau de la santé et des services sociaux se sont concertés et ont fait plusieurs sorties communes pour dénoncer les agissements du gouvernement caquiste. Aussi, les organisations syndicales ont milité de manière soutenue afin de réaliser d'importants gains comme les congés de parentalité, l'équité salariale, l'amélioration des normes du travail ou l'interdiction des disparités de traitement.

Dans certaines régions, les syndicats ont mis sur pied des lieux de dialogue et de solidarité. Le Comité intersyndical du Montréal métropolitain (CIMM) a été fondé en 1972 et regroupe un grand nombre d'organisations syndicales de la région de Montréal et de Laval. D'autres régions, comme pour celle du Suroît, ont également mis sur pied une coalition intersyndicale (Coton-46). Notons qu'il n'existe aucun équivalent à l'échelle du Québec où les principales organisations syndicales pourraient se concerter et discuter des enjeux du mouvement sur une base régulière.

En matière de négociation, plusieurs organisations ont un long historique de travail conjoint. Les fronts communs dans les secteurs public et parapublic en constituent l'exemple le plus souvent cité. En raison des spécificités de la loi R-20, les syndicats du secteur de la construction doivent conclure un protocole en vue de la négociation et des règles sont prévues pour la ratification de la convention collective.

De plus, on constate que les relations intersyndicales dépassent depuis longtemps les frontières des États. Pensons aux fédérations internationales, comme l'Internationale des services publics ou encore IndustriAll, ainsi qu'à la Confédération syndicale internationale (CSI). À des degrés divers, nos organisations entretiennent des liens avec

les organisations d'un peu partout dans le monde et participent à plusieurs forums internationaux comme l'OIT et les autres organes de l'ONU.

Encadré 3 : Liste non exhaustive des coalitions ou alliances des dernières années où les syndicats collaborent entre eux et également avec d'autres groupes de la société civile

- Coalition du 1^{er} mai
- Coalition main rouge
- Coalition pour la conciliation famille-travail-études
- Coalition solidarité santé
- Coalition sur l'assurance-emploi
- Coalition sur l'équité salariale
- Collectif 8 mars
- Collectif pour un Québec sans pauvreté
- Coordination du Québec de la Marche mondiale des femmes (CQMMF)
- Échec aux paradis fiscaux
- Front commun sur la transition énergétique
- Front de défense des non-syndiqué.e.s
- Groupe de travail intersyndical en santé et services sociaux (GTI3S)
- Intersyndicale des femmes
- Mouvement démocratie nouvelle (MDN)
- Partenaires pour un Québec français (PQF)
- Refusons l'austérité
- Réseau intersyndical pour le climat (RIQ)
- Sommet sur la santé et la sécurité au travail
- Table nationale de lutte contre l'homophobie et la transphobie des réseaux de l'éducation

La question épineuse du maraudage

Le maraudage c'est-à-dire les efforts consentis par un syndicat pour recruter les membres d'un autre syndicat peut être perçu comme contradictoire dans l'optique où les syndicats partagent des objectifs communs. Certains pourraient affirmer que les efforts consentis au maraudage devraient être réorientés vers la syndicalisation des travailleuses et des travailleurs non syndiqués, qui regroupent environ 60 % des travailleuses et des travailleurs. Il demeure toutefois plus que légitime pour les travailleuses et les travailleurs de joindre les rangs d'une autre organisation qui correspond à leurs besoins si tel est leur souhait. Rappelons que pouvoir choisir son syndicat constitue un principe fondateur du syndicalisme libre. Cela dit, ce ne sont pas tous les types de maraudages qui semblent s'équivaloir. Le changement d'allégeance qui s'appuie sur une campagne hostile de dénigrement de l'Autre est généralement perçu comme étant néfaste pour l'ensemble du mouvement syndical. Alors que les tensions créées par des campagnes plus courtoises peuvent se résorber plus rapidement.

Le maraudage n'est pas vécu de la même manière d'un secteur à l'autre, ainsi que d'une organisation syndicale à l'autre. Dans la construction (R-20), le régime syndical est complètement différent en raison du pluralisme syndical et de l'adhésion individuelle obligatoire. Les travailleuses et les travailleurs peuvent changer d'allégeance tous les quatre ans et les syndicats doivent mener une campagne pour conserver leurs membres. Sans nier la présence de conflits intersyndicaux, les organisations de ce secteur réussissent tout de même à collaborer sur plusieurs dossiers ainsi que dans le cadre de la négociation collective. En comparaison à une époque passée, les relations intersyndicales dans ce secteur apparaissent beaucoup plus civilisées.

Pour ce qui est du *Code du travail*, le changement d'allégeance n'est permis qu'à certains moments précis. De manière anecdotique, nous observons que la grande majorité des requêtes en maraudage concernent surtout le secteur privé et les milieux de travail de plus petite taille. Ironiquement, c'est aussi là qu'on trouve de très faibles taux de couverture syndicale. Il faudrait réaliser des analyses plus poussées afin de déterminer si le phénomène du maraudage s'est accentué ou atténué au cours des dernières années.

Dans les secteurs public et parapublic, ce sont surtout les interventions du législateur qui ont entraîné des épisodes de maraudage. C'est le cas du réseau de la santé et des services sociaux où les unités d'accréditation ont été fusionnées à l'issue de deux réformes en 2003 et en 2015. Plutôt que de résulter d'un choix de la part des travailleuses et des travailleurs, ces maraudages ont été forcés par le législateur et constituent donc une entrave à la liberté syndicale. Le projet de loi n° 15 devait aussi mener à un maraudage d'ampleur inédite. Au moment où nous écrivons ces lignes, la présidente du Conseil du Trésor a annoncé qu'un projet de loi serait déposé pour que cela ne se produise pas. Il existe toutefois d'autres cas de maraudage, pour des sociétés d'État, des agences ou dans le secteur de l'éducation, lesquels ne découlent pas de l'intervention du législateur. La fonction publique constitue un cas à part, considérant que certaines accréditations du Syndicat de la fonction publique du Québec (SFPQ) sont attribuées en vertu de la *Loi sur la fonction publique*.

Dans les relations intersyndicales, le maraudage constitue souvent un irritant et entraîne parfois des tensions qui peuvent mettre à mal l'unité syndicale ainsi que sa capacité à agir collectivement. À divers moments de l'histoire, les syndicats ont tenté de conclure des protocoles de non-maraudage, notamment entre la CSN, la FTQ et la CEQ à la fin des années 1960⁷⁷ ainsi qu'au début des années 1990 entre la FTQ et la CSN. Au sein de plusieurs organisations constituées en fédération, on prévoit des règles afin d'éviter le maraudage à l'interne, ce qui est le cas par exemple de la FTQ. Lors des fronts communs des secteurs public et parapublic, les syndicats concluent un protocole de solidarité où ceux-ci se positionnent contre le maraudage et s'engagent à ne pas « initier, provoquer ou soutenir toute campagne de changement d'allégeance syndicale [...] »⁷⁸. Ces ententes

⁷⁷ <https://numerique.banq.gc.ca/patrimoine/details/52327/2777318>

⁷⁸ Par exemple : <https://seeclg.org/wp-content/uploads/2013/09/protocole-de-solidaritecc81-du-front-commun-csn-ftq-sisp.pdf>

de non-maraudage incluent parfois également des organisations des secteurs public et parapublic qui ne font pas partie du front commun. Dans le secteur privé, de telles ententes sont plus rares. Le seul exemple en tête concerne le cas de la CSN et de la FTQ pour les résidences privées pour personnes âgées⁷⁹. Des syndicats d'un même secteur peuvent également s'entendre, de manière informelle, à ne pas entreprendre de maraudage.

Organisations syndicales ou mouvement syndical?

L'organisation des États généraux sur le syndicalisme a montré que les organisations syndicales québécoises ont rarement eu l'habitude de collaborer sur un projet commun d'une telle envergure, mis à part peut-être lors des colloques régionaux en 1970⁸⁰. Les principales personnes dirigeantes des neuf organisations ont souligné l'importance de maintenir de tels contacts dans l'intérêt du mouvement syndical. Comme quoi l'unité syndicale, comprise comme une unité d'action et non le regroupement de tous les syndicats au sein d'une même organisation, nécessite des efforts constants et ne va pas de soi. Dans le contexte québécois, il s'agit d'une entreprise encore plus exigeante considérant le grand nombre d'organisations et leur diversité.

Il est raisonnable de penser que les syndicalistes de tous les horizons partagent des valeurs communes et se perçoivent comme faisant partie d'un mouvement. Les organisations syndicales poussent généralement dans le même sens pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de leurs membres et de la population en général. Malgré les rivalités et certaines tensions, elles participent à de nombreuses coalitions et mènent même des négociations de manière conjointe. En temps de crise, les syndicats montrent qu'elles peuvent faire preuve d'énormément d'unité et de solidarité, ce qui est moins souvent le cas en temps normal (si une telle chose existe). En outre, certains dénoncent parfois les agissements corporatistes des syndicats lors desquels les intérêts d'une organisation ont parfois préséance sur ceux du mouvement dans son ensemble.

Les États généraux constituent une occasion privilégiée de se remettre en question et de revenir à des questions fondamentales pour l'avenir du syndicalisme au Québec. Est-ce que nos organisations agissent avec suffisamment d'unité et de solidarité pour qu'on puisse véritablement parler d'un mouvement syndical? Est-ce que le socle de valeurs communes est suffisamment solide pour permettre la définition et l'atteinte d'objectifs communs? Après tout, c'est en agissant comme un mouvement que les syndicats peuvent raffermir leur rapport de force et ainsi augmenter leur capacité à obtenir des gains pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs et pour la population québécoise.

⁷⁹<https://www.ledevoir.com/societe/411051/centres-privés-pour-aînés-la-ftq-et-la-csn-s-unissent-contre-le-maraudage>

⁸⁰https://chrs.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/03/BRCHTQ_23_1_66-1.pdf

LES SYNDICATS ET LES GROUPES

HISTORIQUEMENT DISCRIMINÉS

**ÉTATS
GÉNÉRAUX
DU SYNDICALISME**

7. Les syndicats et les groupes historiquement discriminés

Avec la diversification du membrariat et la hausse de l'immigration, entre autres, les enjeux et les défis liés à la diversité et à l'inclusion risquent d'occuper une place de plus en plus importante. Les syndicats auront donc à se questionner sur les façons d'être encore plus représentatifs et sur les manières de lever les obstacles à la participation des groupes historiquement discriminés. Évidemment, les thèmes de diversité et d'inclusion concernent l'ensemble de l'action syndicale et nous concevons cette thématique comme étant transversale. Cela dit, l'importance du sujet justifiait la création d'une thématique distincte.

Mise en contexte

La composition des organisations syndicales a évolué considérablement. L'évolution de la société et l'entrée massive des femmes dans la deuxième moitié du 20^e siècle sur le marché du travail, ainsi que l'arrivée de nouvelles classes de travailleuses et de travailleurs, ont introduit des enjeux relatifs aux droits fondamentaux et à des réalités multiples. L'émancipation des femmes, l'atteinte de l'égalité, le respect de la diversité ont mis en évidence de nouvelles luttes portées par les syndicats, comme l'élimination de la violence dans les lieux de travail, les droits parentaux, et le racisme, entre autres. Ainsi, les syndicats ont dû nécessairement prendre en considération ces revendications, et leurs structures représentatives ont eu à s'adapter pour favoriser la présence et la participation des femmes et des personnes issues de la diversité afin de défendre les droits de leurs membres. Cependant, ces nouvelles réalités nous renvoient à des enjeux de démocratie, et de démocratie participative. Le syndicalisme doit être repensé en faveur d'une juste représentation et d'une représentativité qui donne une voix aux travailleuses et aux travailleurs dont la réalité est aux prises avec ces enjeux, afin de s'assurer que les obstacles à l'engagement syndical soient les mêmes pour toutes et tous.

Représentativité dans les structures syndicales des femmes

Les syndicats, en tant qu'organisations qui visent à défendre les droits des travailleuses et des travailleurs et à améliorer leurs conditions de vie, doivent intégrer et faire vivre des valeurs d'inclusivité pour être véritablement justes. La discrimination systémique et d'autres formes d'oppressions sont issues de la culture sociétale (système patriarcal et capitalisme). Le patriarcat est un système d'oppression dont nous avons hérité et qui crée des inégalités substantielles entre les hommes et les femmes.

La présence et la participation réelle des femmes et des groupes historiquement discriminés dans les instances syndicales sont des enjeux qui interpellent particulièrement le mouvement syndical au Québec. En effet, la question de la représentativité des syndicats dans leurs structures internes et de leur rôle dans la lutte contre les discriminations, les préjugés et le racisme demeure un défi crucial.

Traditionnellement, bien que les femmes aient toujours joué un rôle dans le mouvement syndical au Québec, les syndicats étaient dominés par des hommes, en particulier des hommes blancs issus des secteurs industriels et des métiers manuels. Toutefois, depuis les années 1970 avec la création de l'État moderne québécois, et l'émergence du féminisme de la deuxième vague, de nombreuses femmes se sont jointes aux syndicats, notamment dans les secteurs publics, particulièrement de la santé, de l'éducation et des services sociaux. Les syndicats québécois ont progressivement évolué pour favoriser la participation des femmes dans leurs structures, sans toutefois nécessairement adopter des dispositions statutaires particulières. Il est à noter que toutes les organisations syndicales ont des comités de condition féminine⁸¹.

Malgré ces progrès, la participation des femmes dans les instances décisionnelles reste insuffisante. Les femmes continuent d'être sous-représentées dans les postes décisionnels, comme les présidences de syndicats ou les comités exécutifs. Cela se reflète également dans le faible pourcentage de femmes élues dans les différentes instances des différents syndicats au Québec. Des défis persistent également au niveau des environnements souvent peu inclusifs, et une sous-valorisation des compétences féminines dans certains milieux. Les initiatives de mentorat et de réseautage pour soutenir les femmes montrent des résultats prometteurs, bien qu'elles soient difficiles à mettre en œuvre concrètement. Ainsi, bien que le nombre de femmes syndiquées ait considérablement augmenté, particulièrement dans le secteur public, leur influence réelle au sein des structures décisionnelles reste limitée.

En 2013, l'Intersyndicale des femmes⁸² a publié les résultats d'une consultation⁸³ portant sur la place des femmes dans les organisations syndicales membres. Cette consultation a été mise à jour en 2023⁸⁴. De cette consultation ressortaient des réalités et des perceptions : les participantes disent avoir l'impression que les comités de la condition féminine sont mal aimés ; que le travail effectué n'est pas reconnu ; que la cause intéresse peu de personnes et que les pressions sont fortes aussi pour que les femmes se plient aux façons de faire (dites masculines) déjà en place quand vient le temps d'exercer le pouvoir. Selon ces constats, il existe encore, dans l'esprit de certaines personnes, le sentiment d'incompétence si c'est une femme qui est au pouvoir. De plus, les pressions exercées dans les milieux de travail étant plus grandes, par le fait de la détérioration des conditions de travail, les femmes seraient moins portées à s'engager dans le pouvoir politique dû notamment aux conflits que cela apporte. Mais pour d'autres

⁸² Au sein du mouvement syndical au Québec, les organisations n'utilisent pas toutes le même libellé pour désigner le comité visant à promouvoir l'égalité et l'équité entre les hommes et les femmes. Cela dit, l'ensemble des organisations syndicales ont un comité dont la mission est d'améliorer les conditions de travail et de vie des femmes, l'atteinte d'une réelle égalité entre les hommes et les femmes et l'égalité des femmes entre elles

⁸² L'Intersyndicale des femmes est composée des 7 organisations suivantes : APTS, CSD, CSQ, FAE, FIQ, SFPQ, SPGQ. La CSN et la FTQ n'étant pas membres de l'Intersyndicale des femmes, les résultats de la consultation de cette dernière ne les engagent pas.

⁸³ Intersyndicale des femmes, "Réalités, perceptions et résistances. La place des femmes dans nos organisations syndicales", 2013.

⁸⁴ Intersyndicale des femmes, (2023). *La place des femmes dans les organisations syndicales* en ligne, <https://www.intersyndicaledesfemmes.ca/publications-et-realizations/enjeux-feministes-actuels/>

militantes, cette situation représenterait plutôt un nouveau défi⁸⁵. Ces éléments reviennent dans la littérature⁸⁶ année après année, et ce, malgré certaines avancées, dont le Programme d'accès à l'égalité (PAE) qui fut instauré en 1980 pour contrer la discrimination systémique que vivent notamment les femmes sur le marché du travail⁸⁷. Il est à noter que certaines organisations syndicales ont des programmes d'accès à l'égalité syndicale (PAES).⁸⁸

Les obstacles à la pleine participation des femmes

Les obstacles à une pleine participation des femmes aux syndicats sont nombreux. Notons, par exemple, que les charges familiales et domestiques incombent encore de manière disproportionnée aux femmes, ce qui peut rendre difficile leur engagement à long terme dans les activités syndicales, souvent en dehors des horaires de travail.

Parmi ces obstacles, l'un des plus marquants est la persistance des stéréotypes de genre qui affectent la manière dont les femmes sont perçues dans les syndicats. Par exemple, les femmes sont souvent cantonnées à des rôles considérés comme « moins stratégiques », tels que les responsabilités administratives, alors que les hommes sont largement surreprésentés dans les postes de négociation et de représentation politique. Également, les comités de condition féminine semblent mal perçus, la conciliation famille-travail-militance, la culpabilité de laisser la famille pour l'engagement militant, la culture syndicale de confrontation pour certaines, la difficulté à prendre sa place et la parole, et le caractère péjoratif du mot « féminisme » sont des obstacles à la pleine participation des femmes dans les différentes organisations syndicales au Québec.

Face à ces obstacles, en plus des comités de condition féminine et des ressources qui y sont allouées, certaines organisations syndicales ont mis en place des stratégies pour renforcer la participation des femmes dans leurs structures. Ces initiatives incluent la mise en place de formations féministes spécifiques, de campagnes de sensibilisation à la parité, ainsi que des mesures et des programmes d'action positive. Par exemple, des organisations ont mis en œuvre des mesures visant à soutenir les femmes syndiquées, notamment des espaces réservés à la réflexion sur les enjeux de la condition féminine, des ateliers sur la gestion du stress, des formations sur la prise de parole en public et des bourses pour soutenir les femmes en situation de précarité économique.

Par ailleurs, nous ne pouvons passer sous silence la nécessité d'appliquer l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle (ADS+). Cette dernière est un processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes, et entre les femmes elles-mêmes, par l'entremise des orientations et des

⁸⁵ *Idem*, p.5-6.

⁸⁶ De nombreuses publications dont celles de Catherine Le Capitaine et Marie-Pier Bernard Pelletier en font état.

Intersyndicale des femmes, op.cit., *La place des femmes dans les organisations syndicales*.

⁸⁸ Programme d'accès pour la représentation équitable des femmes (CSN).

actions des instances décisionnelles⁸⁹. Elle a pour objectif de prévenir les effets discriminatoires sur les femmes en amont et surtout d'atteindre l'égalité de fait. Une fine analyse basée sur les réalités vécues et les besoins différenciés s'effectue tout au long de l'élaboration d'un projet, et ce, jusqu'à l'étape de l'évaluation. L'application de l'ADS + peut mener à l'implantation de mesures différentes entre les femmes et les hommes, et entre les femmes, afin de réduire les inégalités⁹⁰.

Revendications syndicales féministes

Les revendications féministes ont gagné en visibilité dans les milieux syndiqués, mais leur intégration varie selon les organisations et les secteurs d'activités. Certaines personnes considèrent encore ces enjeux comme périphériques plutôt que fondamentaux. À titre d'exemple, la reconnaissance des violences en milieu de travail progresse, mais les mécanismes concrets pour les prévenir et intervenir efficacement demeurent insuffisants, notamment dans les secteurs traditionnellement masculins. Par ailleurs, dans les dernières années, des syndicats, en collaboration avec la société civile, ont porté une revendication plus large demandant au gouvernement d'offrir à l'ensemble des salariées et des salariés un congé de 10 jours d'absence rémunérés pour les personnes victimes de violence conjugale.

La sous-valorisation des emplois à prédominance féminine⁹¹ et l'équité salariale sont deux exemples incontournables lorsqu'il est question des revendications syndicales féministes. La *Loi sur l'équité salariale* vise spécifiquement à corriger les écarts de salaire causés par la discrimination fondée sur le sexe. L'équité salariale telle que comprise dans la loi va au-delà de l'égalité salariale. Elle vient corriger une injustice historique systémique afin d'offrir à une personne occupant un emploi traditionnellement féminin le même salaire qu'à une personne occupant un emploi traditionnellement masculin équivalent.

Malgré cette avancée majeure, force est de constater que, bien que des correctifs en équité salariale soient obligatoires selon la LÉS, leur maintien dans le temps n'est pas toujours assuré. De nombreux employeurs, en particulier dans les petites et les moyennes entreprises, peinent à suivre les exigences légales ou à intégrer durablement les ajustements dans leur structure salariale. En effet, les mécanismes de reddition de comptes sont souvent perçus comme lourds et administratifs, ce qui limite leur efficacité. Les syndicats disposent parfois de moyens limités pour vérifier si les correctifs sont respectés sur le long terme, surtout dans des milieux où les relations de travail sont plus précaires. Plus encore, l'équité salariale est parfois perçue comme un enjeu

⁸⁹ Gouvernement du Québec, (2025), *Analyse différenciée selon les sexes*, en ligne, <https://www.quebec.ca/gouvernement/portrait-quebec/droits-liberte/egalite-femmes-hommes/analyse-differenciee-selon-sexes>.

⁹⁰ Fédération des maisons d'hébergement pour femmes au Québec, (2025), *Analyse différenciée selon le sexe*, en ligne, <https://fmhf.ca/definitions/analyse-differenciee-selon-les-sexes/>.

⁹¹ Secrétariat à la condition féminine, Rapport 2023 – Analyse de la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine et recommandations visant à leur assurer une meilleure reconnaissance, <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/egalite/RA-Rapport-valorisation-emplois-feminins-2023.pdf>.

technique ou légal, déconnecté des luttes sociales plus larges. Cela freine l'engagement des membres, en particulier dans les secteurs où les écarts salariaux sont moins visibles ou dans les milieux fortement masculinisés. En somme, la perception de l'équité salariale comme un enjeu exclusivement féminin peut réduire l'intérêt des membres masculins, limitant ainsi une mobilisation collective nécessaire pour garantir des correctifs à long terme. Bien qu'incontournable et essentiel à l'équité en milieu de travail, les outils actuels pour évaluer et revendiquer l'équité salariale sont souvent complexes et peu accessibles aux membres. Cela peut dissuader les travailleuses et les travailleurs de s'engager dans ce processus ou de bien comprendre leurs droits. Finalement, les syndicats peinent parfois à adapter leurs stratégies aux nouvelles réalités économiques, comme la croissance des emplois précaires, la sous-traitance ou le travail à temps partiel, qui compliquent l'application des principes d'équité salariale.

Représentativité dans les structures des groupes racisés⁹²

Au Québec, certaines et certains croient à tort que le racisme n'existe pas. Cette perception erronée du groupe majoritaire nous renvoie à notre passé colonial qui a teinté notre rapport à l'Autre et qui se manifeste encore sous forme de stéréotypes, de préjugés, de racisme, de xénophobie, de discrimination, de racisme systémique, etc. Le racisme systémique, qui désigne l'ensemble des discriminations implicites ou explicites ancrées dans les structures et les institutions de la société, est un phénomène bien documenté dans le monde du travail⁹³.

Les processus de racisation⁹⁴ sont toujours bien présents et créent de nouvelles catégories de personnes racisées, qui s'ajoutent aux premières : peuples autochtones, minorités visibles, communautés ethniques ou culturelles, minorités religieuses, immigrants, réfugiés, demandeurs d'asile, migrants. Ces groupes demeurent dominés par les groupes privilégiés qui contrôlent notamment l'économie nationale et mondiale.

Historiquement, les syndicats québécois, bien que largement composés de travailleuses et de travailleurs issus des classes populaires, ont connu une participation limitée des minorités racialisées. En effet, si une partie des travailleuses et des travailleurs immigrés ou issus des minorités visibles est syndiquée, leur présence reste souvent plus faible que celle du groupe majoritaire dans les structures syndicales. Ce phénomène s'explique par plusieurs facteurs, notamment le manque de représentation de ces groupes dans les syndicats et l'inadéquation des structures syndicales à répondre aux besoins spécifiques des travailleuses et travailleurs racisés.

Dans certains secteurs, notamment ceux à forte représentation de minorités visibles comme le secteur du transport, de la santé et les services sociaux, de la sécurité, ou des

⁹² Ligue des droits et libertés, Personne racisée ou racialisée, Personne racisée ou racialisée - Ligue des droits et libertés, <https://liguedesdroits.ca/lexique/personne-racisee-ou-racialisee/>.

⁹³ Commission des droits de la personne et de la jeunesse, Document de réflexion sur la notion de racisme systémique, https://www.cdpdj.qc.ca/storage/app/media/publications/document_reflexion-racisme-systemique.pdf.

⁹⁴ Selon la Ligue des droits et libertés, la racisation est un processus politique, social et mental d'altérisation.

services à la clientèle, les travailleuses et les travailleurs issus de ces communautés se syndiquent davantage, mais leur présence au sein des instances dirigeantes reste toutefois faible. Les obstacles rencontrés par les groupes en quête d'équité au sein des syndicats sont multiples. D'abord, les syndicats, qui sont souvent des entités majoritairement blanches, peuvent ne pas offrir un environnement accueillant pour les personnes racisées. Les préjugés raciaux, qu'ils soient conscients ou non, peuvent décourager la participation des minorités. De plus, la méconnaissance des problématiques spécifiques aux travailleuses et aux travailleurs racisés (telles que les discriminations en emploi, les inégalités salariales ou les conditions de travail difficiles dans certains secteurs) peut limiter leur action syndicale et leur capacité à représenter les intérêts de leurs membres.

Plus encore, les Premières Nations, les Métis et les Inuit (PNMI) sont quotidiennement confrontés à de multiples défis quant à l'exercice de leurs droits fondamentaux. D'ailleurs, la Commission des droits de l'homme des Nations Unies reconnaît les expériences uniques de discrimination dont sont victimes les Autochtones au Canada et dans d'autres pays.⁹⁵ D'un point de vue syndical, plusieurs organisations manifestent leurs intérêts et leurs préoccupations ainsi que leurs solidarités à l'égard des PNMI. Encore trop peu représentées dans les structures des organisations syndicales, les réalités autochtones occupent néanmoins une place dans les organisations syndicales, soit par des prises de position lors de congrès ou par la création de groupes de travail ou de comités sur les réalités autochtones. Plusieurs ponts restent à bâtir⁹⁶ entre les nations, mais les premières pierres sont posées.

Selon Statistique Canada, 21,1 % de la population a déclaré être victime de discrimination ou de traitement injuste basé sur l'origine ethnique ou culturelle et sur la race ou la couleur de la peau⁹⁷. Par ailleurs, le lieu de travail (41 %) est l'endroit où la discrimination ou le traitement injuste a été le plus souvent déclaré, que ce soit dans le cadre du travail, d'une demande d'emploi ou bien d'avancement⁹⁸.

En somme, « *les femmes étaient plus souvent discriminées en raison de leur sexe ou de leur âge, tandis que les hommes l'étaient plus souvent en raison de leur race ou de la couleur de leur peau, de leur origine ethnique ou culturelle, de leur langue, de leur accent*

⁹⁵ Éducation et formation Manitoba, (2017) Créer des écoles sans racisme à l'aide de conversations critiques et courageuses sur la race, https://www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/appui/racisme/docs/sans_racisme.pdf.

⁹⁶ Daphnée Cameron, (2008) Les Premières Nations et le monde syndical - Des déclarations d'amitié ont été signées | Le Devoir, www.ledevoir.com/societe/189090/les-premieres-nations-et-le-monde-syndical-des-declarations-d-amitie-ont-ete-signees.

⁹⁷ Statistique Canada, (2025). *Discrimination et traitement injuste*. <https://www160.statcan.gc.ca/good-governance-saine-gouvernance/discrimination-fra.htm>.

⁹⁸ Statistique Canada, (2025). *La moitié des personnes racisées ont vécu de la discrimination ou ont été traitées de manière injuste au cours des cinq dernières années*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240516/dq240516b-fra.htm>.

ou de leur religion »⁹⁹. Il est à noter que les personnes vivant à la croisée d'oppressions sont davantage susceptibles de vivre de la discrimination¹⁰⁰.

L'engagement des syndicats contre le racisme systémique et la discrimination

L'une des missions premières des syndicats est de défendre les droits des travailleuses et des travailleurs et, conséquemment, de lutter contre toutes les formes de discrimination. Il est à noter que bien que ce soit une valeur forte du mouvement syndical, elle n'est pas explicitée dans les statuts de l'ensemble des organisations. Dans ce contexte, les syndicats ont un rôle crucial à jouer dans la lutte contre le racisme et les préjugés, qu'ils soient systémiques ou individuels, qui affectent de nombreux travailleurs et travailleuses au Québec. Les syndicats ont donc la responsabilité d'intervenir non seulement dans la défense des droits individuels des travailleuses et des travailleurs, mais aussi dans la transformation des structures sociales et professionnelles pour les rendre plus inclusives.

Le contexte social et politique est fortement influencé par la montée de discours haineux et d'extrême droite ainsi que de la violence qui en découle. Les organisations syndicales ne sont pas imperméables à ces mouvements réactionnaires. Les craintes par rapport à l'Autre démontrent le besoin de se rencontrer et de discuter. À cet effet, on observe également dans le mouvement syndical des tendances réactionnaires, à savoir des appels à revenir strictement au *core business* du syndicalisme, soit de négocier sans prendre en compte les différents éléments périphériques qui influencent les conditions de vie et de travail des membres.

Les syndicats ont déployé plusieurs initiatives pour lutter contre le racisme, comme la mise en place de politiques de non-discrimination, la formation sur le racisme systémique, et la création de comités spécialisés dans la défense des droits des travailleuses et des travailleurs racisés. Certaines organisations syndicales ont pris des mesures concrètes pour améliorer la participation et la représentativité des minorités raciales et ethniques. D'autres syndicats ont institué des formations sur le racisme systémique et des ateliers sur les droits des travailleuses et des travailleurs racisés. En outre, plusieurs organisations syndicales au Québec ont commencé à mettre en œuvre des initiatives spécifiques pour attirer davantage de travailleuses et de travailleurs racisés dans les processus de négociation et de représentation. Des leaders syndicaux issus des communautés racisées commencent également à émerger, contribuant ainsi à la diversification des structures syndicales.

De plus, des organisations syndicales collaborent ponctuellement avec des organisations communautaires et des groupes de défense des droits humains pour promouvoir des politiques publiques de lutte contre le racisme et la discrimination.

La diversité, l'équité et l'inclusion représentent un défi majeur pour les syndicats au Québec. La présence et la participation des femmes, des minorités raciales et ethniques

⁹⁹ *Idem.*

¹⁰⁰ *Idem.*

dans les structures syndicales, ainsi que leur représentativité au sein des instances dirigeantes, sont des enjeux qui nécessitent des actions concrètes. En effet, ce sont des enjeux qui vont bien au-delà de la simple représentation des femmes et des groupes en quête d'équité. Ces questions sont indissociables des valeurs de justice sociale, d'égalité et de solidarité qui sont au cœur du mouvement syndical. Bien que des progrès aient été réalisés, nos organisations peuvent être porteuses à la fois d'égalité et d'inégalités, et ce sont les femmes et les minorités qui en subissent les inconvénients. Il reste donc encore beaucoup à faire pour que les syndicats soient véritablement représentatifs de la diversité de la société québécoise. La lutte contre le racisme et les préjugés, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des syndicats, demeure un défi incontournable pour garantir une véritable justice sociale pour tous les travailleurs et travailleuses du Québec.

Représentativité dans les structures des groupes historiquement discriminés¹⁰¹

Le marché du travail est l'un des premiers lieux de socialisation. Ce dernier n'est pas exempt de discriminations basées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. D'ailleurs, les recherches démontrent que les personnes lesbiennes, gaies et bisexuelles sont plus susceptibles d'être victimes de discrimination au travail que les personnes hétérosexuelles¹⁰². Plus encore, les personnes trans se voient refuser un emploi en raison de leur identité de genre, tout comme les personnes bispirituelles¹⁰³.

Depuis les années 1960-1970, le mouvement syndical a été un allié de la première heure pour les droits, le soutien et l'inclusion des personnes LGBTQ+ à la société québécoise par des revendications de changements législatifs (*Loi sur les impôts, Loi instituant l'union civile et établissant de nouvelles règles de filiation*, différentes consultations dont plus récemment la création du Comité de sages sur l'identité de genre, mais aussi l'intégration des personnes LGBTQ+ dans les structures syndicales par la création de comités intersyndicaux ou de comités sur la diversité visant à créer un environnement plus inclusif et à encourager les membres issus de la diversité sexuelle et de genre à participer activement aux processus syndicaux. Il est à noter que la majorité des organisations syndicales ont des comités permanents sur la diversité sexuelle et de genre.

¹⁰¹ Au Canada, les femmes, les peuples autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes faisant partie des communautés 2ELGBTQI+, les groupes religieux minoritaires et les personnes racisées sont parmi les groupes considérés comme des groupes privés d'équité. Les types de groupes privés d'équité peuvent varier en fonction de facteurs, tels que la géographie, le contexte socioculturel ou la présence de sous-groupes de populations spécifiques.

¹⁰² Statistique Canada, (2025), Faits, statistiques et impact : Communauté 2ELGBTQI+. www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/action-federale-communautes-2elgbtqi/faits-statistiques.html.

¹⁰³ Statistique Canada, (2025) Sondage sur le Plan d'action 2ELGBTQI_ — statistiques en bref. www.canada.ca/fr/femmes-egalite-genres/sois-toi-meme/plan-action-federal-2elgbtqi-plus/resultats-sondage/statistiques-bref.html.

**L'UNION
FAIT
L'AVENIR**

**ÉTATS
GÉNÉRAUX
DU SYNDICALISME**