

LE 34^e CONGRÈS STATUTAIRE
DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS
ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

Du 24 au 27 novembre 2025 | Centre des congrès | Québec



DOCUMENT D'APPUI



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ

Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Reconnaissance territoriale

Dans un esprit d'amitié et de solidarité syndicale, la FTQ souhaite souligner que son Congrès se déroule sur le territoire ancestral et non cédé du Nionwentsïo. Ce territoire a longtemps servi de lieu de rassemblement et d'échanges pour les nations Wendat, Innue, Atikamekw, Wolastoqiyik (malécite) et W8banaki (abénaquise). Nous reconnaissons la Nation Wendat comme gardienne des terres et des eaux sur lesquelles nous nous réunissons dans le cadre du Congrès à Québec. Que cette reconnaissance territoriale soit pour nous un appel à l'action et un rappel que la justice sociale et syndicale ne peut être dissociée de la justice pour les peuples autochtones. En tant que militantes et militants syndicaux, engageons-nous concrètement à faire avancer la réconciliation avec les peuples autochtones, pour que nos milieux de travail et nos communautés soient plus équitables, inclusifs et empreints de respect.

Ont participé à la production de ce document :

Rédaction et recherche Lucie Enel, Colin L'Ériger

Soutien à la recherche Alexis Brabant, Djamila Mones, Lucie Morissette

Secrétariat Nicole Leblanc

Page couverture Cabana Séguin

Mise en page Anne Brissette

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12 100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Sans frais : 1 877 897-0057

ftq.qc.ca

Dépôt légal — 4^e trimestre 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

ISBN 978-2-89639-581-1

Imprimé par le service de l'imprimerie de la FTQ



Table des matières

4	Liste des acronymes
5	Introduction
7	Chapitre 1 - État de la situation
7	1.1 DÉFINITIONS
7	1.2 LE QUÉBEC : EN POSITION ENVIABLE
7	1.3 DES GAINS AU PUBLIC, DES RECULS AU PRIVÉ
9	1.4 PORTRAIT CONTRASTÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
10	1.5 LES CAUSES DERRIÈRE LE RECUL DE LA COUVERTURE SYNDICALE
10	Un moins grand désir de se syndiquer ?
12	L'emploi a crû dans les industries moins syndiquées
13	L'inadéquation des lois du travail
14	La résistance patronale s'accroît
15	La syndicalisation fait du surplace
16	Chapitre 2 - Comprendre et élargir la «zone syndicale»
16	2.1 ZONES SYNDICALE ET NON SYNDICALE : LE MODÈLE DE HAIVEN
18	2.2 LES BASTIONS SYNDICAUX : EXEMPLES DANS LA ZONE SYNDICALE
18	2.3 HORS ZONE SYNDICALE : TROIS RÉALITÉS À DISTINGUER
19	Zone 1 : le travail contractuel autonome
20	Zone 2 : le travail hautement qualifié
21	Zone 3 : le travail faiblement qualifié et précaire
22	2.4 LES BESOINS DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS NON SYNDIQUÉS
22	Se rassembler au sein d'un collectif qui leur ressemble
22	Agir et se mobiliser pour un changement
22	Obtenir de meilleures conditions de travail
23	Bénéficier d'avantages sociaux et de services
23	Voir ses droits fondamentaux défendus
24	Chapitre 3 - Sortir du cadre et innover pour se déployer hors zone syndicale
24	3.1 RÉPONDRE AUX BESOINS DES AUTONOMES ET DES PROFESSIONNELS : AGIR HORS DU CODE
24	Représenter les autonomes autrement : le cas de l'Union des notaires
25	Les professionnels à employeurs multiples : le cas des artistes
25	Le cas du RTAM : gains concrets et obstacles structurels
26	3.2 REPRÉSENTER LES CADRES : UN CHANTIER INACHEVÉ
27	3.3 DU TERRAIN AUX LOIS : ÉLARGIR LES LEVIERS
27	Campagnes et mobilisations : organiser sans accréditation
31	Les planchers de droits sectoriels : quand la loi étend la protection
32	Repenser les structures syndicales
33	3.4 NOUER DES ALLIANCES : DES ANCRAGES COMMUNAUTAIRES POUR PROTÉGER LES PLUS PRÉCAIRES
33	Les <i>worker centers</i> : services de proximité et pouvoir collectif
34	3.5 INNOVER SANS RENIER NOS FONDEMENTS
35	Chapitre 4 - Rejetons le fatalisme et passons à l'action
35	4.1 LA SYNDICALISATION DOIT REVENIR À L'AVANT-PLAN
35	Une responsabilité collective pour l'ensemble du mouvement
35	En faire un problème pour la classe politique
36	4.2 POUR UNE RÉVISION GLOBALE DES POSITIONS DE LA CENTRALE
36	Des revendications de longue date, mais toujours d'actualité
37	Organiser une réflexion de fond
38	4.3 S'AVENTURER À L'EXTÉRIEUR DE LA ZONE SYNDICALE
38	La nécessité de sortir des sentiers battus
38	Mieux définir le rôle de la FTQ par rapport à celui des affiliés
41	Conclusion
42	Notes

Liste des acronymes

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

ALP Parti travailliste australien

ATA Alliance des travailleurs agricoles

CFE-CGC Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres

CGT Confédération générale du travail

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

CSC Confédération des Syndicats Chrétiens

CTI Centre des travailleurs et travailleuses immigrants

FGTB Fédération Générale du Travail de Belgique

FTQ Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

GWC Game Workers Coalition

IPFPC Institut professionnel de la fonction publique du Canada

ITF Fédération internationale des travailleurs du transport

LDCC Loi sur les décrets de convention collective

LSA Loi québécoise sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque, du cinéma et de la télévision

PTET Programme des travailleurs étrangers temporaires

RRFS Régime de retraite par financement salarial

RMR Région métropolitaine de recensement

RTAM-MÉTALLOS Regroupement des travailleurs autonomes Métallos

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

SCFP Syndicat canadien de la fonction publique

SEIU Service Employees International Union

SEPB Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau

STM Société de transport de Montréal

STTP Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes

TAT Tribunal administratif du travail

TCA Travailleurs canadiens de l'automobile

TUAC Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

TWU Transport Workers Union of Australia

UGICT-CGT Confédération générale du travail

UNQ Union des notaires du Québec

Introduction

Les syndicats ne sont pas apparus par hasard. Ils ont été mis sur pied par des travailleuses et travailleurs déterminés à améliorer leur sort et se battre contre l'exploitation, les injustices et les inégalités. Le droit de se syndiquer, le salaire minimum, l'assurance-emploi, l'école obligatoire, l'équité salariale ainsi que des conditions de travail sécuritaires : voilà autant de legs qui découlent de luttes menées par les syndicalistes qui nous ont précédés. La FTQ défend cet héritage précieux sans relâche, mais celui-ci est de plus en plus menacé par de multiples crises : la croissance fulgurante des inégalités sociales et des écarts de richesse; la montée de l'autoritarisme et des nouvelles droites; la hausse du coût de la vie ou encore les impacts désastreux des changements climatiques.

L'histoire nous enseigne une leçon claire : le progrès social n'a jamais été donné, il a toujours été conquis par des syndicats en mesure de tenir tête aux employeurs et de forcer les gouvernements à répondre aux revendications des travailleuses et travailleurs. Malheureusement, le mouvement syndical perd du terrain depuis plusieurs décennies, même si la situation au Québec est loin d'être aussi dramatique qu'ailleurs dans le monde. Pensons aux États-Unis où les syndicats ne sont plus l'ombre de ce qu'ils ont jadis été. Pourtant, les avantages d'être syndiqués sont manifestes et amplement documentés : des salaires plus élevés, de bons avantages sociaux, une meilleure santé et sécurité du travail et une démocratie plus vivante. On sait également que les personnes syndiquées souhaitent généralement le rester et qu'une proportion non négligeable de celles qui ne le sont pas aimeraient le devenir.

Les syndicats affiliés à la FTQ effectuent un travail admirable pour représenter et défendre le plus grand nombre de travailleuses et travailleurs. Dans plusieurs milieux de travail, que ce soit dans un hôpital, une école, une usine ou sur un chantier de construction, les syndicats sont bien enracinés.

En dépit du temps et des ressources consacrés à cette tâche, leur présence reste faible dans plusieurs pans de l'économie, surtout dans le secteur privé. Pourtant, plusieurs travailleuses et travailleurs non syndiqués sont convaincus de la pertinence de se regrouper collectivement dans le but de défendre leurs intérêts. Cependant, ils ne sont pas toujours en mesure de former un syndicat ou peuvent montrer des réticences face à certains aspects du syndicalisme. Dans ce contexte, de nouvelles formes d'action collective émergent, lesquelles s'inscrivent en marge du cadre traditionnel dans lequel opèrent les syndicats.

Pour son 34^e Congrès, la FTQ a choisi de s'aventurer hors des sentiers battus afin de mieux comprendre ce qui caractérise les secteurs moins couverts par une convention collective. Il s'agit là d'une occasion d'explorer de nouvelles voies pour faire croître le syndicalisme et lui apporter une bouffée d'oxygène. Ce document est divisé en quatre chapitres. Le premier fait état de l'évolution de la couverture syndicale et dresse des constats plutôt inquiétants, notamment en ce qui a trait au secteur privé. Le deuxième expose le modèle conceptuel de zone syndicale, qui permet de cartographier les endroits où les syndicats sont présents et ceux où ils ne le sont pas, afin d'en analyser plus finement les raisons. Le troisième chapitre présente certaines innovations syndicales ainsi que les leçons qui peuvent s'appliquer dans le contexte québécois. Le quatrième chapitre propose certaines pistes de réflexion et d'action pour la FTQ et ses affiliés afin d'inverser la tendance et essayer de regagner le terrain perdu.



CHAPITRE 1

État de la situation

Avant tout, il apparaît essentiel de faire le point sur l'évolution de la présence des syndicats et de la couverture syndicale au cours des dernières années¹. Le portrait, exposé dans les prochaines pages du document, montre que la situation est loin d'être dramatique dans son ensemble. Mais l'examen plus détaillé des données statistiques fait apparaître des zones d'ombre qui devraient préoccuper l'ensemble du mouvement syndical.

1.1 Définitions

Dans ce chapitre, nous utilisons principalement les données de Statistique Canada concernant le **taux de couverture syndicale**, aussi appelé taux de présence syndicale. Celui-ci se définit «comme le pourcentage de personnes visées par une convention collective par rapport à l'ensemble des salariés²». Il est obtenu en divisant le nombre d'emplois couverts (numérateur) par le nombre total d'emplois (dénominateur). La valeur de cet indicateur varie en fonction de la hausse ou de la baisse de l'emploi couvert par une convention collective ainsi que de l'emploi total.

Quant au **taux de syndicalisation**, il «mesure la portion des salariés étant membres en règle d'un syndicat³». Ainsi, le taux de syndicalisation est toujours légèrement inférieur de quelques points de pourcentage par rapport au taux de couverture syndicale puisque certains travailleurs et travailleuses sont visés par une convention collective sans toutefois être membres du syndicat⁴.

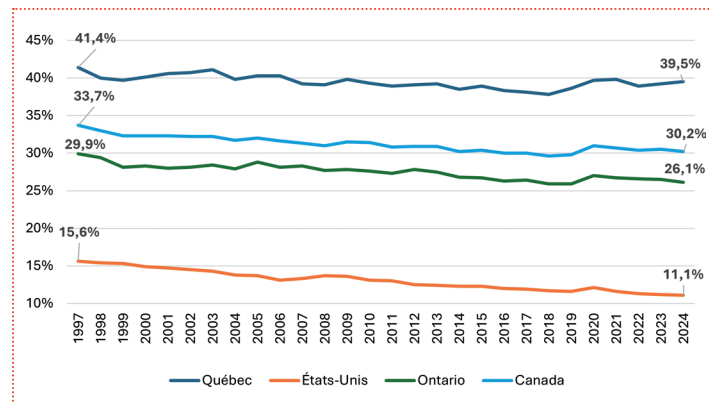
Pour des raisons de simplicité, le terme «personnes syndiquées» est utilisé de manière interchangeable avec celui de «couverts par une convention collective» dans le cadre de ce document. En ce qui a trait aux personnes non syndiquées, elles sont nécessairement non couvertes par une convention collective.

1.2 Le Québec : en position enviable

Comparativement aux États américains et aux provinces canadiennes⁵, le Québec occupe une position enviable. Le nombre de personnes syndiquées a connu une hausse depuis 1997, mais cette croissance est demeurée plus modeste que celle de l'emploi non syndiqué. Ainsi, le taux de couverture syndicale a légèrement décliné, passant de 41,4 % en 1997 à 39,5 % en 2024 (-1,9 PP⁶). Ailleurs, que ce soit au Canada dans son ensemble (-3,5 PP), l'Ontario

(-3,8 PP) ou les États-Unis (-4,5 PP), le déclin est beaucoup plus prononcé comme en témoignent les données présentées dans la Figure 1. La robustesse du mouvement syndical québécois et les lois du travail plus favorables expliquent en partie pourquoi le Québec a connu un déclin moins prononcé que ses voisins. Même si à première vue la situation ne semble pas catastrophique, il demeure que le taux de couverture syndicale suit une tendance à la baisse depuis longtemps. En outre, l'examen plus approfondi des données dans les pages suivantes montre que les syndicats enregistrent des reculs prononcés dans plusieurs pans de l'économie.

Figure 1 : Taux de couverture syndicale, Canada, États-Unis, Ontario et Québec, 1997-2024



Source : STATISTIQUE CANADA, *Situation syndicale selon la géographie*, Tableau 14-10-0129-01; BUREAU OF LABOR STATISTICS, *Percent of employed, Represented by unions*, Tableau LUU0204899700, Union affiliation data from the Current Population Survey.

1.3 Des gains au public, des reculs au privé

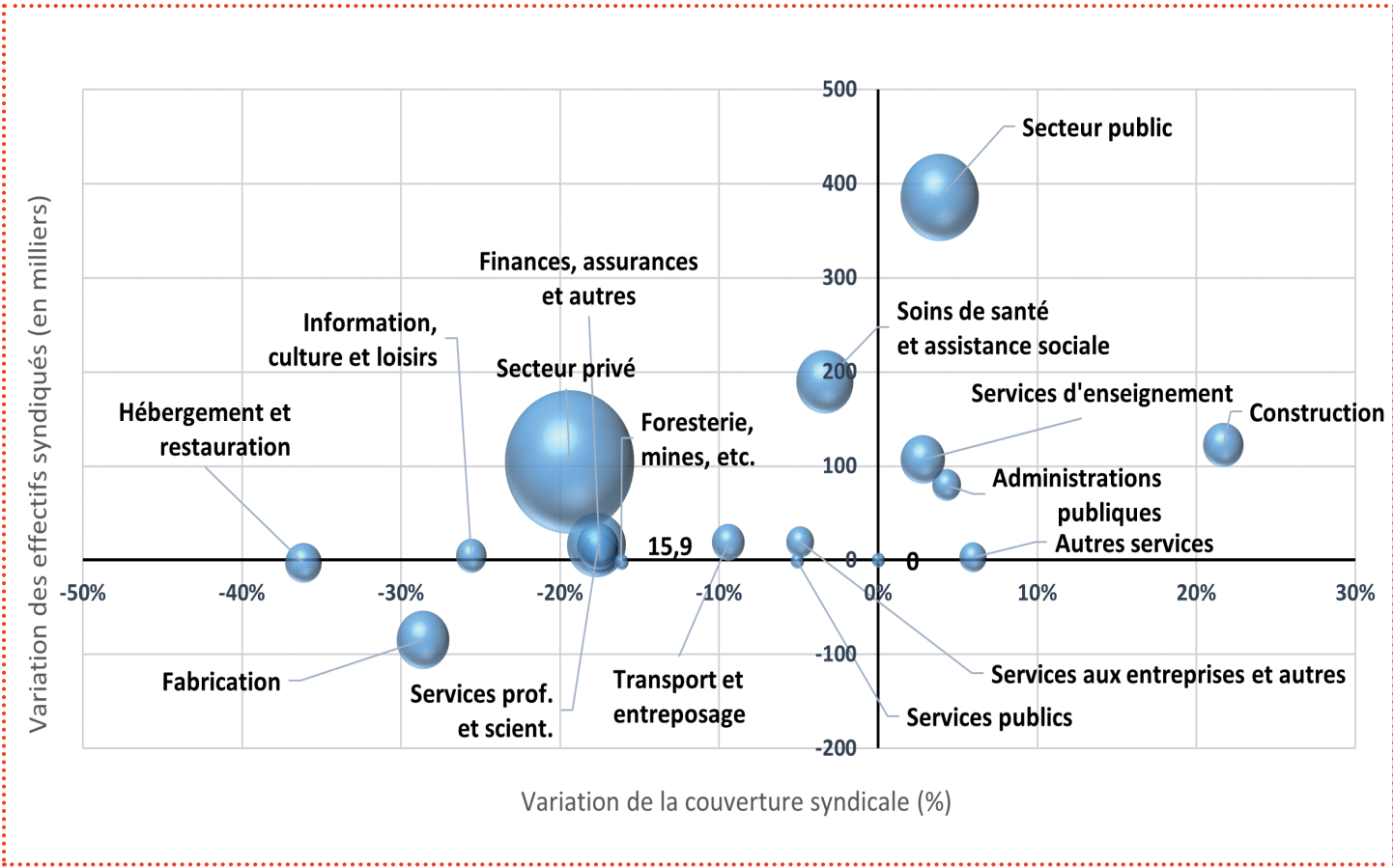
Depuis 1997, chaque industrie a suivi un parcours qui lui est propre, comme l'illustre la Figure 2 (page 8). Cette dernière montre la variation de la couverture syndicale ainsi que celle du nombre de personnes syndiquées entre 1997 et 2024 pour les principales industries définies par Statistique Canada⁷. Notons que le secteur public et le secteur privé regroupent des emplois issus de l'ensemble des industries, ce qui introduit une certaine redondance dans la figure. La taille des bulles y indique le poids relatif de chaque secteur en matière d'emploi en 2024 : plus la bulle est grosse, plus le nombre d'emplois y est élevé, et vice-versa. Les industries ayant enregistré des gains significatifs se trouvent dans le quadrant en haut à droite. Il s'agit principalement des administrations publiques, des

services d'enseignement et de la construction. Ces industries sont déjà fortement syndiquées. Quant à l'industrie des soins de santé et assistance sociale, elle a connu une forte augmentation du nombre de personnes syndiquées, mais moindre que celle des non syndiquées. Son taux de couverture syndicale a conséquemment légèrement reculé.

Les données font ressortir un élément fondamental : la couverture syndicale a fortement progressé dans le secteur public, tandis qu'elle a reculé dans le secteur privé. À cet égard, la construction constitue une exception, ce qui s'explique fort probablement par les particularités de la

Loi R-20⁸ où la syndicalisation est obligatoire⁹. Le Tableau 1 fait état d'une baisse de 5,5 points de pourcentage du taux de couverture syndicale dans le secteur privé depuis 1997, ce qui équivaut à une diminution de près de 20 % (Figure 3). En d'autres mots, si le taux observé en 1997 s'était maintenu, il y aurait aujourd'hui environ 160 000 travailleuses et travailleurs syndiqués de plus dans le secteur privé. Cela équivaut à peu près à la population de la région métropolitaine de recensement (RMR) de Trois-Rivières! Cette tendance inquiétante dans le secteur privé n'est pas propre au Québec; on l'observe également aux États-Unis et ailleurs au Canada¹⁰.

Figure 2 : Variation des effectifs syndiqués et de la couverture syndicale pour les principales industries (SCIAN), 1997-2024



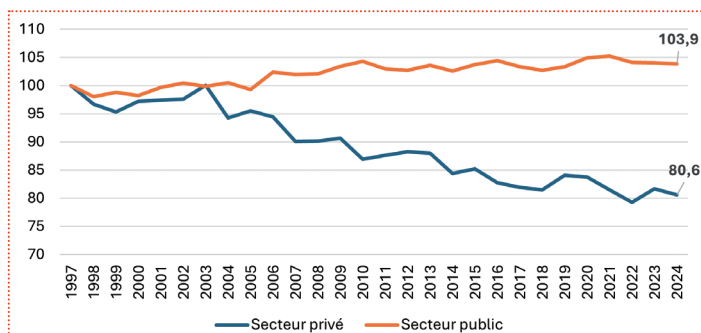
Source: Calculs FTQ à partir de STATISTIQUE CANADA, *Couverture syndicale selon l'industrie*, Tableau 14-10-0070-01.
 *La taille des bulles représente l'importance de l'industrie en matière d'emploi en 2024.

Tableau 1 : Évolution du taux de couverture syndicale, public-privé, Québec, 1997 et 2019-2024

	1997	2019	2020	2021	2022	2023	2024	1997-2024
Secteur privé	28,4 %	23,8 %	23,8 %	23,1 %	22,5 %	23,2 %	22,9 %	-5,5 PP
Secteur public	81,5 %	84,2 %	85,5 %	85,8 %	84,9 %	84,8 %	84,7 %	3,2 PP

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

Figure 3 : Évolution du taux de couverture syndicale dans les secteurs public et privé 1997-2024 (base 100*, 1997)



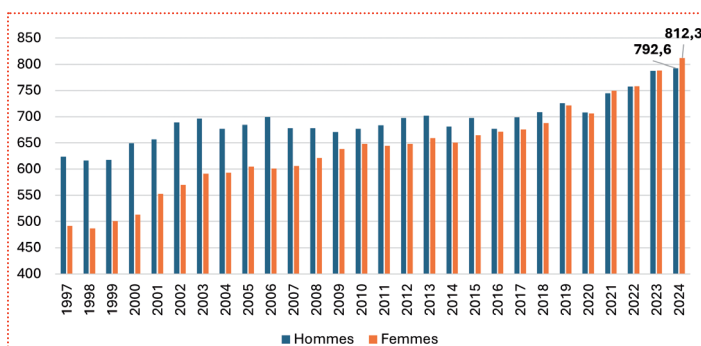
Source : Calculs FTQ à partir de STATISTIQUE CANADA, *Couverture syndicale selon l'industrie*, Tableau 14-10-0070-01.

* 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. Ainsi, la couverture syndicale dans le secteur privé équivalait à 80,6.

1.4 Portrait contrasté entre les hommes et les femmes

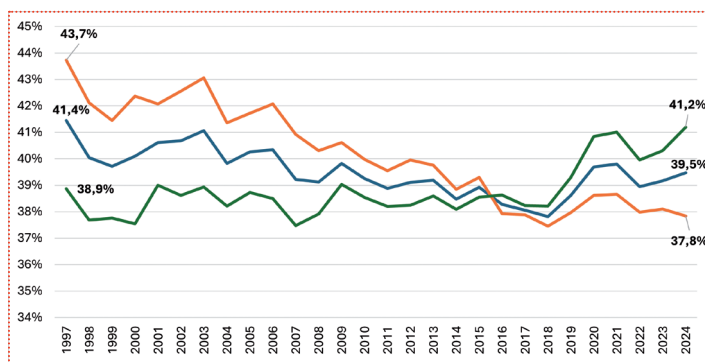
Depuis 1997, le nombre de femmes syndiquées a augmenté de manière soutenue (Figure 4). Quant aux hommes syndiqués, on observe d'importantes variations autant à la hausse qu'à la baisse, ce qui s'est traduit par une faible croissance de leur nombre sur l'ensemble de la période. Conséquemment, le taux de couverture syndicale pour les hommes est passé de 43,7% en 1997 à 37,8% en 2024 (Figure 5). Pour les femmes, celui-ci a augmenté de manière significative, passant de 38,9% à 41,2% pour la même période. Donc, derrière la faible diminution de la couverture syndicale, on observe un recul majeur des hommes, lesquels bénéficient de moins en moins de la protection d'un syndicat. Soulignons que l'année 2021 marque un jalon important pour le syndicalisme : dorénavant, les femmes couvertes par une convention collective sont plus nombreuses que les hommes! Si la tendance se maintient, on peut s'attendre à ce que cet écart se creuse davantage au cours des prochaines années.

Figure 4 : Femmes et hommes syndiqués, Québec, 1997-2024



Source : STATISTIQUE CANADA, *Couverture syndicale selon l'industrie*, Tableau 14-10-0070-01.

Figure 5 : Taux de couverture syndicale, Québec, hommes-femmes-total, 1997-2024



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

Tableau 2 : Effectifs syndiqués (milliers) et taux de couverture syndicale, secteurs public et privé, femmes, Québec, 1997 et 2024

	Secteur public		Secteur privé	
	Effectifs syndiqués	Couverture syndicale	Effectifs syndiqués	Couverture syndicale
1997	305,7	83,0 %	186,1	20,7 %
2024	606,2	86,6 %	206,2	16,2 %
1997-2024	300,5 (98,3%)	3,6 PP (4,3%)	20,1 (10,1%)	-4,5 PP (-21,8%)

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

La progression des femmes parmi les personnes syndiquées constitue une bonne nouvelle à première vue, mais la comparaison entre les secteurs public et privé révèle un portrait beaucoup plus contrasté (Tableau 2). Dans le secteur public, on dénombre environ 300 000 femmes syndiquées de plus depuis 1997 et on observe une augmentation importante du taux de couverture syndicale. Dans le secteur privé, la situation des femmes est complètement à l'opposé. De 1997 à 2024, on compte seulement 20 000 femmes syndiquées de plus et le taux de couverture syndicale a chuté de manière considérable, passant de 20,7% à 16,2%. Cette diminution est particulièrement inquiétante, considérant qu'elle est beaucoup plus importante que celle enregistrée pour le taux global de couverture syndicale. En 2024, les syndicats rejoignent donc la très grande majorité des femmes du secteur public alors que seulement 1 femme sur 6 du secteur privé peut compter sur un syndicat.

Du côté des hommes syndiqués, la croissance des effectifs, en termes absolus, a été presque la même dans les secteurs public et privé (Tableau 3). La couverture syndicale des hommes dans le secteur privé a certes

Tableau 3: Effectifs syndiqués (milliers) et taux de couverture syndicale, secteurs public et privé, hommes, Québec, 1997 et 2024

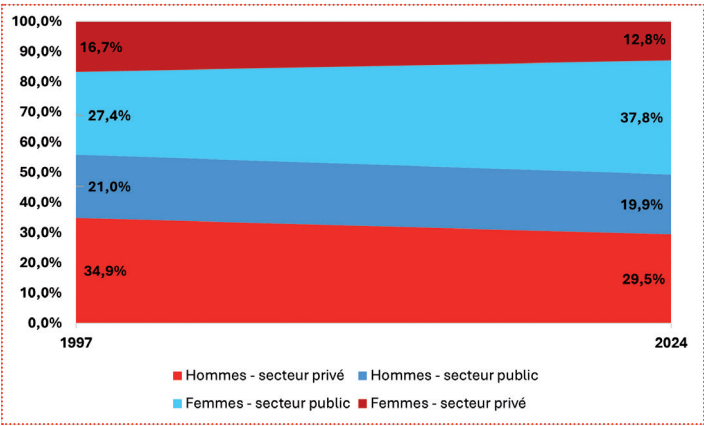
	Secteur public		Secteur privé	
	Effectifs syndiqués	Couverture syndicale	Effectifs syndiqués	Couverture syndicale
1997	234,5	79,7%	389,2	34,4%
2024	319,1	81,3%	473,5	27,8%
1997-2024	84,6 (36,1 %)	1,6 PP (2,0 %)	84,3 (21,7 %)	-2,7 PP (-4,3 %)

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

diminué, mais d'une ampleur beaucoup moins grande que pour les femmes. Pour ce qui est du secteur public, la croissance de l'emploi syndiqué chez les hommes a été légèrement plus forte que pour l'emploi total, entraînant une légère hausse du taux de couverture syndicale entre 1997 et 2024. Autrement dit, les écarts entre les secteurs public et privé sont beaucoup moins prononcés pour les hommes que pour les femmes.

En conclusion, l'examen plus approfondi des données sur la couverture syndicale révèle une réalité plus nuancée qu'il n'y paraît. La Figure 6 illustre quatre parcours différents en fonction de deux variables: le genre (hommes et femmes) et le secteur (public et privé). On observe ainsi que le paysage syndical s'est progressivement reconfiguré. En 2024, sur 10 personnes syndiquées, on retrouvait 1 femme et 3 hommes du secteur privé contre 4 femmes et 2 hommes du secteur public. Ainsi, les femmes syndiquées se concentrent de plus en plus dans le secteur public. Bien que les hommes du secteur privé aient aussi enregistré une baisse de la couverture syndicale, ils semblent toutefois

Figure 6: Effectifs syndiqués, hommes et femmes, secteurs public et privé, 1997-2024



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

garder une masse critique encore importante, ce qui semble être moins le cas pour les femmes du secteur privé. Ces dernières occupent une place de plus en plus marginale.

1.5 Les causes derrière le recul de la couverture syndicale

UN MOINS GRAND DÉSIR DE SE SYNDIQUER ?

La baisse du taux de couverture syndicale pourrait-elle s'expliquer par le fait que les travailleuses et travailleurs désirent moins se syndiquer qu'auparavant ? La réponse à cette question en apparence simple comporte de multiples nuances.

D'abord, on sait que les personnes syndiquées souhaitent généralement le rester et ont une image assez positive du syndicalisme¹¹. Si ce n'était pas le cas, on observerait davantage de demandes de révocation d'accréditation ! Selon un sondage interne commandé par la FTQ en 2024, les deux tiers des personnes syndiquées y ayant répondu estiment que les syndicats sont des acteurs positifs de la société ainsi que des organisations démocratiques. Des sondages canadiens arrivent à des résultats relativement similaires¹². Bien qu'encourageantes, ces données montrent qu'il reste énormément de travail pour que toutes les personnes syndiquées soient convaincues des bienfaits du syndicalisme. Quant à savoir si cette perception est plus ou moins favorable que par le passé, des analyses plus poussées seraient nécessaires. En effet, l'opinion publique à l'égard des syndicats fluctue selon les époques et les contextes, notamment en fonction du climat social et de la fréquence des grèves¹³.

Ensuite, il est connu depuis longtemps que la majorité des personnes non syndiquées ne souhaitent pas se syndiquer, et ce, pour diverses raisons. Certains groupes, notamment parmi les professionnels et les professionnelles, peuvent percevoir les syndicats comme étrangers à leur réalité. D'autres connaissent peu les syndicats et peuvent entretenir des préjugés défavorables à leur égard. Certains chroniqueurs et chroniqueuses de droite effectuent d'ailleurs un travail de sape très efficace pour discréditer l'action syndicale. Enfin, une partie des travailleuses et travailleurs pensent pouvoir mieux négocier leurs conditions de travail individuellement que collectivement. Il y aurait là une occasion d'approfondir cette analyse afin de mieux comprendre le phénomène.

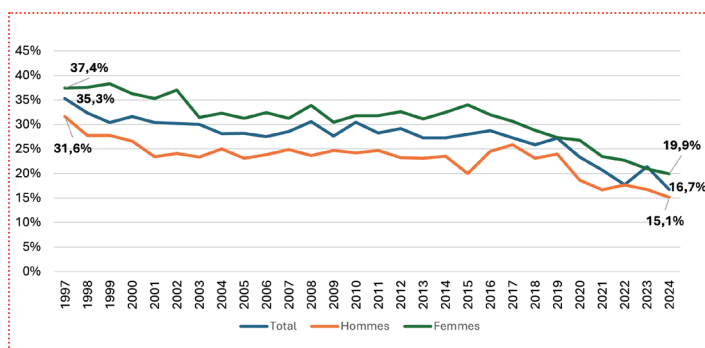
Toutefois, ces réticences ne doivent pas masquer qu'une proportion non négligeable de travailleuses et travailleurs non syndiqués expriment malgré tout le souhait d'être représentés collectivement. En 2004, un sondage

commandé par la FTQ montrait que 33 % des répondantes et des répondants non syndiqués préféreraient être syndiqués s'ils avaient le choix¹⁴. Un sondage réalisé récemment, avec une autre méthodologie et un échantillonnage différent, illustre que la situation n'a pas vraiment changé en deux décennies. On y apprenait que parmi les personnes répondantes, toutes non syndiquées du secteur privé, seulement 21 % d'entre elles voteraient en faveur de la création d'un syndicat¹⁵.

Même si l'interprétation de ces résultats doit être effectuée avec prudence en raison des différentes méthodologies, ces résultats suggèrent qu'une part significative de travailleuses et travailleurs non syndiqués manifestent un intérêt pour la syndicalisation. Ce constat peut être interprété de deux façons : soit comme un signe de désaffection envers le syndicalisme, soit comme la preuve d'un potentiel encore largement inexploité. Bref, on peut voir le verre à moitié vide ou à moitié plein ! Des recherches américaines¹⁶, menées dans un contexte où les syndicats sont peu présents, arrivent d'ailleurs à la conclusion que la baisse du taux de couverture syndicale ne peut être attribuée à un manque d'intérêt des travailleuses et travailleurs. Même si le contexte québécois est légèrement différent, le constat semble rester valable : ne pas vouloir se syndiquer ne signifie pas nécessairement être dépourvu de besoins en matière de représentation et de négociation. Conséquemment, derrière les apparences de désengagement, il existe un nombre important de travailleuses et travailleurs en quête de reconnaissance et de protection, qui représentent un potentiel plus grand encore en matière d'action collective dans les milieux de travail.

Finalement, il apparaît important de se demander si la baisse du taux de couverture syndicale pourrait s'expliquer par une diminution des bénéfices associés à la syndicalisation. Les données sur l'avantage salarial syndical, qui mesure l'écart de salaire¹⁷ entre les personnes syndiquées et non syndiquées, montrent qu'il a diminué de manière importante depuis la fin des années 1990, et ce, autant pour les hommes que pour les femmes (Figure 7). En 2024, une personne syndiquée gagnait 16,7 % de plus qu'une personne non syndiquée alors que cet écart était 2 fois plus élevé en 1997 (35,3 %). Depuis la pandémie de COVID-19, cet indicateur est à la baisse en raison d'une croissance plus forte des salaires pour les personnes non syndiquées. Même si cet affaiblissement de l'avantage salarial peut contribuer à expliquer une partie de la tendance à la baisse de la couverture syndicale, il ne saurait, à lui seul, rendre compte de l'ensemble du phénomène.

Figure 7 : Avantage syndical, salaire horaire médian, hommes-femmes-total, Québec (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.

D'abord, les données sur les salaires n'incluent pas toutes les facettes de la rémunération. Les personnes syndiquées ont généralement davantage accès à un régime de retraite, des assurances collectives, des congés payés, entre autres¹⁸. Ajoutons que les avantages sociaux ont pris une place beaucoup plus importante qu'avant dans la rémunération totale. C'est le cas notamment des primes d'assurance médicaments qui ont explosé depuis quelques années¹⁹. En outre, le portrait global camoufle des écarts de salaire de rémunération qui peuvent être considérables, que ce soit à l'échelle d'un secteur ou par profession²⁰.

Mentionnons également que l'avantage salarial syndical, en tant qu'indicateur, demeure intimement lié aux dynamiques du marché de l'emploi et à la composition sectorielle des effectifs syndiqués. La prudence est donc de mise. Par exemple, la croissance plus faible des salaires dans certains secteurs fortement syndiqués, comme en enseignement et en santé, a certainement eu pour effet de faire diminuer l'avantage syndical. On arrive au même résultat lorsque les salaires et l'emploi augmentent de manière importante dans des secteurs faiblement syndiqués²¹. La pénurie de main-d'œuvre des dernières années a peut-être eu pour effet de modifier des dynamiques du marché de l'emploi en favorisant des hausses salariales plus importantes dans certains secteurs où les syndicats sont moins présents. Il faut aussi tenir compte du décalage des augmentations de salaire dans les milieux syndiqués en raison de la nature même des conventions collectives²², dont la durée tend malheureusement à s'allonger. Il est donc probable que l'avantage salarial syndical reparte à la hausse au cours des prochaines années, sous l'effet conjugué des renouvellements de conventions collectives et de la multiplication des grèves liées à l'inflation élevée depuis la pandémie de COVID-19.

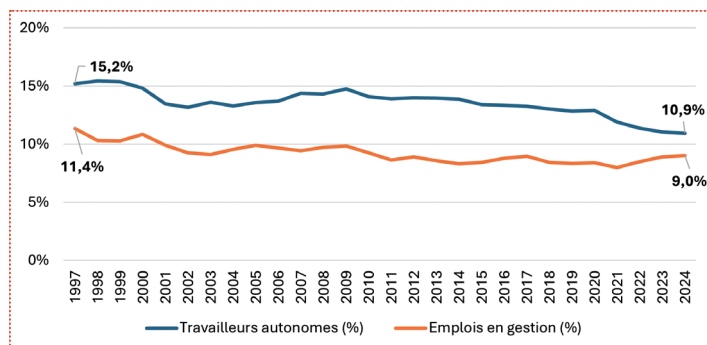
Enfin, les salaires et les autres volets de la rémunération ne constituent pas le seul motif pour se syndiquer. Plusieurs groupes de travailleuses et travailleurs souhaitent se regrouper pour d'autres raisons : se faire respecter, obtenir la sécurité d'emploi, une organisation du travail plus humaine, des horaires de travail décents, la possibilité d'avoir leur mot à dire sur leurs conditions de travail. Bref, la baisse de l'avantage salarial syndical ne permet pas de conclure que les syndicats sont moins attractifs pour les travailleuses et travailleurs. Au contraire, il est encore très avantageux d'être syndiqué.

L'EMPLOI A CRÛ DANS LES INDUSTRIES MOINS SYNDIQUÉES

Comme mentionné précédemment, l'emploi syndiqué a crû de manière considérable dans le secteur public, tout comme le taux de couverture syndicale. À l'inverse, c'est dans le secteur privé que se concentrent aujourd'hui les principales difficultés pour le mouvement syndical. L'analyse des statistiques du marché de l'emploi permet de mieux comprendre certaines tendances et offre quelques clés d'explication quant au déclin syndical dans le secteur privé.

Il est généralement reconnu que les grandes entreprises offrent des conditions plus propices à la syndicalisation, notamment en raison des caractéristiques du *Code du travail* (voir section suivante). Or, la répartition de l'emploi selon la taille des entreprises du secteur privé est restée très stable depuis une vingtaine d'années. Pour celles de 500 employés ou plus, la part de l'emploi est passée de 30,9 % en 2001 à 29,7 % en 2022²³. Pour les très petites entreprises (moins de 5 employés), celle-ci a diminué, passant de 10,0 % à 8,9 % sur la même période. Donc, la structure de l'emploi par taille d'entreprise n'a que peu

Figure 8 : Pourcentage des travailleuses et travailleurs autonomes et des emplois de gestion en proportion de l'emploi total, 1997-2024



Source : Calculs FTQ à partir de STATISTIQUE CANADA, Tableaux 14-10-0027-01 et 14-10-0416-01.

évolué et ne suffit pas à expliquer la baisse de la couverture syndicale dans le secteur privé. Il est toutefois possible que les grandes entreprises se situent davantage dans d'autres secteurs d'activité là où les syndicats sont moins présents. Cette hypothèse mériterait d'être examinée plus finement pour en mesurer la portée réelle sur l'érosion de la présence syndicale.

Par ailleurs, malgré l'impression que le travail autonome augmente tout comme le nombre de cadres, les statistiques brossent un tout autre portrait. Le pourcentage de travailleuses et travailleurs autonomes dans l'emploi total a plutôt suivi une tendance à la baisse, passant de 15,2 % en 1997 à 10,9 % en 2024 (Figure 8). Cette diminution est d'ailleurs très prononcée depuis la pandémie de COVID-19 (2020). Pour la catégorie « Gestion » des statistiques sur les professions²⁴, laquelle regroupe surtout des cadres²⁵, leur poids dans l'emploi total a également eu tendance à diminuer depuis 1997 malgré un rebond depuis quelques années. L'emploi salarié est donc resté la norme depuis 1997. Cela signifie que le bassin de personnes pouvant être syndiquées, soit celles qui occupent un emploi salarié, a probablement augmenté !

Alors, si la taille des entreprises reste relativement stable et que le bassin de syndiqués potentiels n'a pas diminué, quelles transformations du marché de l'emploi peuvent expliquer la baisse du taux de couverture syndicale ? En analysant les industries surtout présentes dans le secteur privé, on constate que la croissance de l'emploi a été très importante pour celles dont la couverture syndicale est très faible. La seule exception à ce tableau est l'industrie de la construction en raison de son régime syndical particulier. Quant à la fabrication, longtemps considérée comme un bastion syndical, elle a plutôt enregistré un déclin marqué du nombre d'emplois. Au-delà des industries, il faut noter que les emplois pour le personnel professionnel, dans de multiples domaines comme la finance, les affaires, les sciences ou le droit, ont enregistré une croissance très importante depuis 1997. Or, ces professions ne figurent pas parmi les plus enclines à se syndiquer. Elles sont souvent associées à une identité professionnelle marquée, à une culture d'autonomie ou à une certaine distance vis-à-vis du modèle syndical traditionnel. Par conséquent, les transformations du marché de l'emploi ne semblent pas avoir été favorables aux syndicats, ce qui pourrait expliquer en partie la diminution du taux de couverture syndicale dans le secteur privé.

L'INADÉQUATION DES LOIS DU TRAVAIL

«Il faut constater que les lois ouvrières nord-américaines, toutes inspirées comme notre propre Code du travail du Wagner Act de 1935 aux États-Unis, ne donnent pas à chaque travailleur un accès égal à la liberté d'association.»

«Dans les services, le commerce et la petite industrie, dont l'importance va croissant, nos lois ouvrières ont pour effet de rendre presque utopique la liberté d'association».

Ces extraits, tirés d'un mémoire de la FTQ déposé en 1967²⁶, auraient pu être repris tels quels aujourd'hui, tant la situation a peu changé. Plus d'un demi-siècle plus tard, les constats demeurent similaires : les lois du travail continuent de limiter l'accès effectif à la syndicalisation pour de larges pans de la main-d'œuvre.

Au Québec, le *Code du travail* s'applique à la très grande majorité des travailleuses et travailleurs syndiqués. Ce régime tire ses origines de la *Loi nationale sur les relations de travail*²⁷ de 1935, communément appelé le *Wagner Act*, qui a profondément marqué le développement du droit du travail en Amérique du Nord. Bien que le modèle québécois partage plusieurs traits communs avec la législation américaine, il s'en distingue également par des caractéristiques propres qui ont façonné l'évolution des relations du travail au fil des décennies. Voici, en résumé, les principes à la base du *Code du travail*²⁸ :

- ▼ 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.

Cela dit, il existe une panoplie de régimes distincts (voir encadré). Certains ressemblent beaucoup au *Code du travail*, par exemple le *Code canadien du travail*. D'autres, comme celui de la construction (*Loi R-20*) présente des caractéristiques complètement différentes avec la syndicalisation obligatoire et le pluralisme syndical. C'est sans compter les particularités des secteurs public et parapublic, qui disposent d'une loi qui leur est propre²⁹ ainsi que des dispositions qui s'appliquent au secteur municipal. De plus, les travailleuses et travailleurs du secteur agricole ne disposent pas des mêmes droits syndicaux.

Le modèle du *Wagner Act* comporte des forces indéniables, mais également certaines faiblesses³⁰. Dans la grande entreprise et pour les secteurs public et parapublic, on constate que le *Code du travail* fonctionne généralement assez bien comme en témoigne la forte présence syndicale. Le syndicalisme majoritaire permet d'éviter les conflits intersyndicaux associés aux modèles où plusieurs syndicats

CERTAINS SECTEURS D'ACTIVITÉ RELÈVENT DE RÉGIMES JURIDIQUES DISTINCTS

- ▼ L'industrie de la construction est encadrée par la *Loi R-20** avec un régime syndical particulier : syndicalisation obligatoire et pluralisme syndical.
- ▼ Dans plusieurs domaines de la culture, les relations de travail sont régies par 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*.
- ▼ Les relations de travail des industries de compétence fédérale (transport aérien, ferroviaire, maritime ou interprovincial, télécommunications, etc.) sont régies par le *Code canadien du travail*.
- ▼ La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* régit l'administration publique canadienne.
- ▼ Deux régimes particuliers ont été mis sur pied après que le gouvernement leur eut retiré le droit de se

syndiquer au milieu des années 2000. Ces deux régimes concernent les ressources intermédiaires et de type familial (RI-RTF) ainsi que les responsables d'un service de garde en milieu familial.

- ▼ La *Loi sur les décrets de convention collective* permet d'étendre les dispositions d'une convention collective à un secteur et selon des balises géographiques. En 2025, il existait 15 décrets couvrant 90 010 personnes salariées œuvrant dans 8 527 entreprises**.

* QUÉBEC, *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, Éditeur officiel du Québec. En 2024, 44 % des travailleuses et travailleurs de la construction étaient représentés par la FTQ-Construction. CCQ, Associations syndicales, [En ligne] [\[https://www.ccq.org/fr-CA/loi-r20/relations-travail/associations-syndicales\]](https://www.ccq.org/fr-CA/loi-r20/relations-travail/associations-syndicales).

** MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Le monde du travail en chiffres*, Québec, 2025, [En ligne] [\[www.travail.gouv.qc.ca/publications/le-monde-du-travail-au-quebec-en-chiffres/\]](http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/le-monde-du-travail-au-quebec-en-chiffres/).

coexistent au sein d'une même entreprise. Mais le *Code du travail* n'a pas été conçu dans un souci d'efficacité pour tous les milieux de travail. Cela fait en sorte que les syndicats n'ont jamais réussi à s'implanter durablement dans certains types de secteurs d'activité économique. Syndiquer de petits milieux de travail, un par un, s'apparente à une tâche colossale. En outre, plusieurs groupes de travailleuses et travailleurs, comme les cadres et les autonomes, sont exclus du champ d'application de la loi. Par ailleurs, le modèle du *Wagner Act* fonctionne assez bien lorsque la relation employeur-salarié est claire. Or, avec la complexification des modèles d'affaires et le recours accru à la sous-traitance, cette relation est parfois ambiguë. En effet, plus d'un acteur peut désormais exercer une influence sur les conditions de travail³¹.

Le *Code du travail* n'a jamais été modifié en profondeur malgré les demandes répétées du mouvement syndical, ce qui explique en grande partie le déclin observé des dernières décennies. Le marché de l'emploi a continué à se transformer et comme évoqué précédemment, la croissance de l'emploi dans le secteur privé s'est généralement concentrée dans des secteurs où les syndicats sont très peu présents. Il est toujours hasardeux de prédire l'avenir, mais si les lois du travail ne sont pas améliorées, on peut s'attendre à ce que le déclin de la couverture syndicale s'accroisse, particulièrement dans le secteur privé.

LA RÉSISTANCE PATRONALE S'ACCROÎT

La résistance patronale à la syndicalisation n'est pas nouvelle, mais elle s'est diversifiée au Québec comme ailleurs au Canada. Bien que le *Code du travail* prévoit des protections contre l'ingérence et les représailles, plusieurs recherches montrent que les employeurs disposent d'un arsenal de stratégies pour dissuader, retarder ou neutraliser l'organisation collective des travailleuses et travailleurs. À l'échelle canadienne, une étude effectuée auprès de 420 employeurs démontre que près de 80 % d'entre eux s'opposent activement aux tentatives de syndicalisation en recourant à un éventail de tactiques allant des menaces de fermeture au congédiement de personnes militantes syndicales³². Il est difficile de déterminer si ces stratégies se sont intensifiées ou non depuis la fin des années 1990. Mais une chose est certaine : elles sont encore bien présentes et nuisent aux efforts de syndicalisation dans le secteur privé.

Au Québec, cette résistance s'est traduite par plusieurs épisodes spectaculaires, comme la fermeture du Walmart de Jonquière en 2005, peu après l'obtention d'une

accréditation syndicale, les campagnes antisyndicales orchestrées par Couche-Tard avec diffusion de vidéos et réunions obligatoires, ou encore le recours à des firmes spécialisées pour contrer des initiatives de syndicalisation chez Dollarama. Plus récemment, en 2025, après la syndicalisation de son entrepôt de Laval, Amazon a réagi par la fermeture brutale de l'ensemble de ses installations au Québec. À ces cas s'ajoute l'exemple de Renaud-Bray et d'Archambault, où des personnes salariées ont témoigné de pressions et de manœuvres visant à décourager la syndicalisation, notamment par la diffusion interne de vidéos au ton dissuasif³³. Ces pratiques démontrent que des employeurs n'hésitent pas à assumer d'importants coûts économiques et réputationnels pour bloquer la syndicalisation.

L'analyse de 145 décisions jurisprudentielles québécoises et ontariennes par les chercheuses Mélanie Laroche et Marie-Ève Bernier met en évidence deux grands types de stratégies patronales : celles de suppression, qui cherchent à éliminer directement toute présence syndicale, souvent par des moyens dissuasifs ou coercitifs, et celles de substitution, qui consistent à offrir des augmentations salariales, certains avantages ponctuels ou des mécanismes de consultation destinés à affaiblir l'attrait et la légitimité des syndicats auprès des travailleuses et travailleurs³⁴. La résistance patronale prend aussi des formes plus insidieuses, comme l'usage croissant des réunions en auditoire captif, au cours desquelles les personnes salariées sont contraintes d'écouter le discours antisyndical de leur employeur. Dans un contexte où l'accréditation syndicale repose sur un vote, comme c'est le cas aux États-Unis, on observe que même de très courts délais entre le dépôt de la requête et la tenue du scrutin suffisent à permettre aux employeurs de déployer des campagnes efficaces de dissuasion et de peur qui influent sur l'issue du vote³⁵.

Enfin, la résistance patronale s'exprime aussi par des formes plus discrètes. Depuis plusieurs décennies, les entreprises ont adopté des méthodes de gestion qui misent sur l'individualisation des relations de travail. On valorise le «talent», la «performance», le «mérite» ou la «motivation» de chacun et chacune. Cette idéologie managériale, qui se présente comme étant «orientée vers l'employé», a pour effet de vider de sa substance les rapports collectifs au travail³⁶. En affaiblissant les liens de solidarité au travail, ces pratiques de gestion compliquent l'organisation collective et rendent la syndicalisation plus difficile.

À ces résistances patronales s'ajoute un contexte politique qui tend à les légitimer. Depuis son arrivée au pouvoir, le

gouvernement de la Coalition avenir Québec agit comme le bras politique du patronat en multipliant les réformes qui affaiblissent les droits syndicaux. En cherchant à imposer des contraintes supplémentaires aux syndicats et en banalisant les discours antisyndicaux, il contribue à créer un climat où la remise en cause du rôle et de la légitimité des syndicats devient socialement acceptable.

LA SYNDICALISATION FAIT DU SURPLACE

À compter de la fin des années 1970, le nombre de requêtes en accréditation en champ libre a fortement diminué³⁷. Depuis une quinzaine d'années, les syndicats en déposent environ 300 par année en vertu du *Code du travail* alors qu'on en comptait plus du double dans les années 1990³⁸. Ces données pointent vers un dur constat : les efforts de syndicalisation ne suffisent pas à maintenir le taux de couverture syndicale. Évidemment, ces données doivent être mises en perspective. Les conditions actuelles de syndicalisation sont peut-être plus difficiles, ce qui oblige à déployer davantage d'efforts pour syndiquer un même groupe. Parallèlement, la résistance patronale a également pu s'accroître avec le temps. Les organisations syndicales consacrent peut-être aussi une part beaucoup plus importante de temps et de ressources à contrer le maraudage de la part de rivaux. Aussi, il est tout à fait plausible que les syndicats consacrent tout simplement moins de ressources à la syndicalisation. Une analyse menée aux États-Unis³⁹ va dans ce sens : les organisations syndicales ont accumulé d'importants actifs financiers alors que le nombre de membres stagne. Cela dit, il s'agit là d'hypothèses difficiles à vérifier faute de données.

Les syndicats affiliés à la FTQ représentent un peu plus du tiers des syndiqués en vertu du *Code du travail*, mais déposent environ 60 % des requêtes en champ libre, un chiffre qui témoigne de leur dynamisme et de leur capacité à mener des campagnes actives de syndicalisation, souvent dans des contextes difficiles. Dans les secteurs public et parapublic, l'embauche de nouvelles personnes salariées, que ce soit dans une commission scolaire, un hôpital, un ministère ou une société d'État, entraîne automatiquement une hausse des effectifs pour l'organisation syndicale en question. Mais dans les périodes de compressions et d'austérité, les pertes d'emploi font également très mal. Par conséquent, la croissance des effectifs dans ces secteurs ne nécessite généralement pas de syndiquer de nouveaux milieux de travail.

De même, depuis quelques décennies, le mouvement syndical s'est fragmenté avec l'apparition d'organisations syndicales dites indépendantes, c'est-à-dire non affiliées à une centrale syndicale. De manière générale, celles-ci représentent uniquement certains groupes de travailleuses et travailleurs dans les secteurs public et parapublic. Elles déposent donc très rarement des requêtes en accréditation, mis à part lors de périodes de maraudage. Bien qu'il s'agisse là d'une orientation légitime, car décidée démocratiquement par les membres, cette insularité a entraîné des conséquences pour l'ensemble du mouvement en restreignant les ressources disponibles pour la syndicalisation de nouveaux milieux de travail.

CHAPITRE 2

Comprendre et élargir la «zone syndicale»

Le premier chapitre dresse un constat clair : la couverture syndicale au Québec a légèrement diminué, principalement en raison du déclin enregistré dans le secteur privé. Pour autant, cela ne traduit pas un affaiblissement des besoins syndicaux, bien au contraire. Il s'agit plutôt du résultat d'une combinaison de facteurs : les nouveaux emplois se créent dans des secteurs historiquement peu syndiqués, et les lois du travail sont peu adaptées aux réalités contemporaines. À cela s'ajoutent un contexte politique peu favorable, une opposition patronale parfois marquée, ainsi qu'un plafonnement des efforts de syndicalisation. En somme, le champ d'action traditionnel du mouvement syndical s'est progressivement rétréci au fil des années.

Après avoir examiné les principales causes aux difficultés de syndicalisation, il convient de poser le regard sur les besoins et la demande de représentation qui s'expriment malgré tout chez les personnes non syndiquées. Dans cette perspective, le présent chapitre propose un cadre d'analyse visant à mieux cerner les contextes où l'action syndicale se révèle efficace et ceux où elle se heurte à ses limites.

Pour atteindre cet objectif, le modèle conceptuel élaboré par Larry Haiven⁴⁰ apparaît des plus pertinents. Publié en 2006, il repose sur une cartographie du monde du travail qui distingue une zone syndicale correspondant aux bastions actuels du syndicalisme, et plusieurs zones non syndicales aux caractéristiques contrastées. Comme tout outil conceptuel, celui-ci repose sur une simplification de la réalité. Il n'en demeure pas moins très utile pour mieux comprendre la diversité des emplois qui échappent actuellement à la syndicalisation, et ainsi mettre en lumière les défis et les opportunités auxquels fait face le mouvement syndical.

La première section de ce chapitre présente en détail le modèle de Haiven et ses principaux paramètres. La deuxième section illustre concrètement les secteurs et les profils de travailleuses et travailleurs qui occupent la zone syndicale. La troisième explore les trois zones non syndicales, en soulignant leurs spécificités et les obstacles qu'elles posent à l'action collective. La quatrième discute des besoins exprimés par les travailleuses et les travailleurs non syndiqués, afin de mieux comprendre leurs attentes.

2.1 Zones syndicale et non syndicale : le modèle de Haiven

La cartographie élaborée par Larry Haiven offre un cadre éclairant pour comprendre la répartition inégale de la présence syndicale, et pour penser les voies de renouvellement de l'action collective. Elle repose sur une idée centrale, à savoir que toute relation de travail implique un besoin de négociation entre les employeurs⁴¹ et les travailleuses et travailleurs, que celle-ci soit formalisée par une convention collective ou qu'elle prenne des formes plus diffuses et implicites. En effet, aucune relation de travail n'est entièrement déterminée par l'employeur : elle suppose toujours une part d'ajustement et de compromis continus entre les parties.

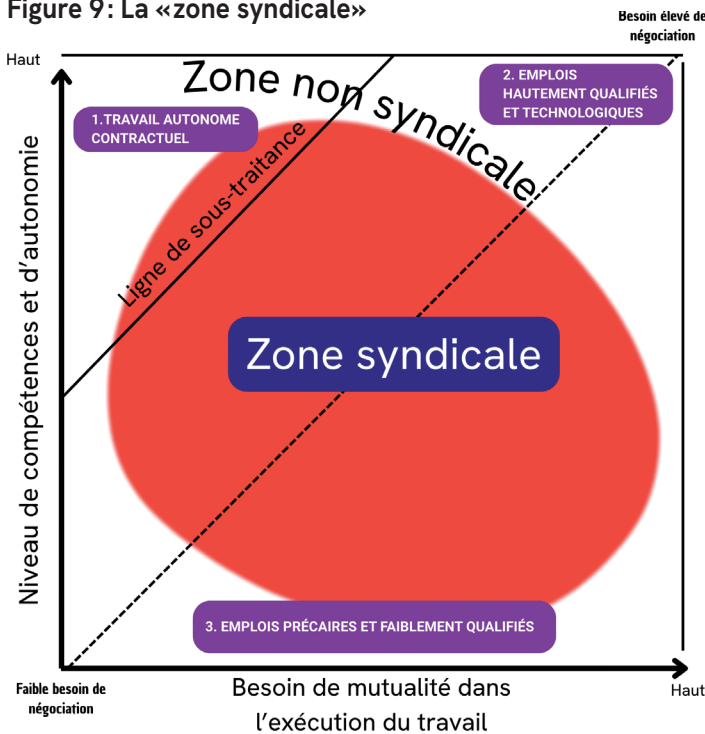
Le modèle de Haiven (Figure 9) permet de distinguer, dans un même espace, les zones où l'action syndicale s'est historiquement enracinée et celles qui lui échappent encore largement pour des raisons structurelles, juridiques ou organisationnelles.

- ▼ **La zone syndicale** (en rouge, située au cœur du modèle) regroupe les milieux de travail fortement syndiqués, comme les grandes entreprises manufacturières du secteur privé, le secteur de la construction, ainsi que les secteurs public et parapublic.
- ▼ **Les zones non syndicales** (en mauve, dans le reste du modèle) regroupent des réalités très diverses : personnes non salariées, «vrais» et «faux» autonomes, personnes salariées isolées, cadres intermédiaires ou encore celles et ceux dont le travail est organisé par des plateformes numériques. Ces secteurs échappent en grande partie aux syndicats. Ce peut être parce que le cadre juridique actuel rend la syndicalisation impossible, parce que les employeurs s'y opposent, ou encore parce que les milieux de travail sont très éclatés, la main-d'œuvre en forte rotation, etc.

Le modèle repose sur deux axes principaux :

- ▼ **L'axe horizontal** traduit le **besoin de mutualité dans l'exécution du travail**, c'est-à-dire jusqu'à quel point l'employeur doit compter sur la coopération active des travailleuses et travailleurs pour que l'organisation du travail fonctionne. À gauche, l'ordre est imposé unilatéralement par l'employeur, avec peu ou pas d'interdépendance entre collègues : c'est le règne du contrôle direct. À droite, au contraire, la production

Figure 9 : La «zone syndicale»



Source : Adaptation à partir de Larry Haiven, 2006 (traduction libre)

repose sur une coordination complexe, et l'employeur dépend fortement de la capacité des travailleuses et travailleurs à s'organiser eux-mêmes, à coopérer et à ajuster collectivement leurs pratiques⁴².

▼ **L'axe vertical** renvoie au **niveau de compétences⁴³ et d'autonomie**. En bas, les emplois sont faiblement qualifiés, standardisés et étroitement supervisés. Plus on monte, plus ils exigent une formation poussée, des compétences techniques et plus ils accordent une autonomie réelle dans l'exécution des tâches. Dans certains cas (ex. des technologies de pointe), le pouvoir de négociation des travailleuses et travailleurs peut même dépasser celui de l'employeur.

La clé de lecture du modèle réside dans le besoin de négociation. En effet, même en l'absence de structures syndicales et de conventions collectives, aucun milieu de travail ne peut fonctionner durablement sans une certaine forme de compromis entre les employeurs et les travailleuses et travailleurs. Toute organisation a besoin d'une main-d'œuvre «robuste», c'est-à-dire formée, en santé, disponible et motivée, ce qui suppose un partage, explicite ou implicite, des coûts et responsabilités. De plus, l'«ordre du travail» ne peut être maintenu sans un minimum de coopération et de consentement de la part des personnes salariées : un pouvoir purement coercitif ne suffit pas à assurer la production. Dans les milieux non syndiqués, cette négociation prend surtout la forme de

À GARDER EN TÊTE

Ce modèle offre une vue d'ensemble en mettant en lumière des tendances, mais il existe bien sûr des groupes non syndiqués au cœur de la zone syndicale. Inversement, il existe des espaces syndiqués dans des zones non syndicales.

De plus, les frontières entre zone et hors zone syndicale sont perméables, les milieux mixtes (profils variés, besoins changeants), et les positions peuvent évoluer sous l'effet de certaines transformations du marché de l'emploi et des stratégies patronales (résistance à la syndicalisation, externalisation, plateformes numériques).

Finalement, ce modèle ne vise pas à évaluer la «valeur» des travailleuses et travailleurs ni à mesurer l'«efficacité» des syndicats. Il s'agit plutôt d'une représentation simplifiée qui permet de visualiser rapidement, en fonction des besoins de négociation, où ils sont présents et où ils le sont moins.

rapports individuels, où la capacité de chacun à négocier dépend de son pouvoir personnel et de son rapport de force avec l'employeur. Or, comme la relation employeur-salarié est structurellement déséquilibrée, cela signifie souvent que les travailleuses et travailleurs négocient à partir d'une position de faiblesse.

Sur le modèle, ce besoin de négociation est représenté par une diagonale allant du coin inférieur gauche (emplois faiblement qualifiés, facilement remplaçables où l'ordre est imposé directement) vers le coin supérieur droit (emplois hautement qualifiés, caractérisés par une forte autonomie dans les tâches, et par un haut niveau de coordination). Plus on se déplace vers des situations où les travailleuses et travailleurs sont qualifiés, autonomes dans l'exécution de leurs tâches et où l'employeur dépend de leur coopération, plus la négociation devient incontournable. Toutefois, celle-ci n'emprunte pas toujours une forme collective : dans certains cas, il s'agit plutôt de négociations individuelles. Les travailleuses et travailleurs qui sont recherchés et valorisés en raison de compétences spécifiques ou d'une expertise unique peuvent établir un rapport de force important (ex. artistes, développeurs de logiciels, sportifs professionnels). En d'autres termes, cet axe répond à la question : jusqu'à quel point l'employeur doit-il composer avec les travailleuses et travailleurs, plutôt que leur imposer unilatéralement les conditions, pour obtenir une main-d'œuvre disponible, compétente et coopérative ?

Bien qu'imparfait, ce modèle propose une manière originale de distinguer les milieux de travail où les syndicats sont solidement implantés de ceux où ils sont peu présents. Au centre et dans la partie supérieure médiane du modèle, c'est-à-dire la zone syndicale, les enjeux du travail sont suffisamment collectifs pour justifier une représentation organisée. A contrario, des obstacles marqués subsistent dans trois zones non syndicales où l'on trouve des travailleuses et travailleurs autonomes isolés (en haut à gauche), des personnes salariées très qualifiées (en haut à droite) ainsi que des travailleuses et travailleurs faiblement qualifiés et facilement remplaçables (en bas).

2.2 Les bastions syndicaux : exemples dans la zone syndicale

La zone syndicale, située au cœur de la cartographie de Haiven, correspond aux milieux où l'action syndicale a trouvé historiquement un terrain fertile. Ces espaces partagent deux caractéristiques fondamentales : un degré significatif de compétences et d'autonomie des travailleuses et travailleurs, et une mutualité forte dans l'exécution des tâches. Cette combinaison crée un besoin de négociation suffisamment élevé pour que la représentation collective apparaisse comme une réponse naturelle et efficace.

On y retrouve notamment les grandes entreprises manufacturières, où la production repose sur une coopération étroite entre travailleuses et travailleurs spécialisés. Ces milieux, bien structurés, ont permis aux syndicats de s'enraciner durablement et de négocier des enjeux transversaux tels que les salaires, les horaires ou la sécurité d'emploi. De même, les secteurs public et parapublic constituent un bastion syndical important. L'implantation d'organisations syndicales y a été favorisée par plusieurs facteurs : la taille et la stabilité de ces appareils institutionnels, la concentration d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs partageant des conditions communes, mais aussi la défense de l'autonomie professionnelle dans certaines catégories d'emplois.

Quelques secteurs professionnels occupent également une place centrale dans cette zone, comme les techniciennes et techniciens spécialisés. C'est également le cas du secteur de la construction qui bénéficie d'un encadrement particulier avec la *Loi R-20*, laquelle rend la syndicalisation obligatoire. Le niveau de qualification et l'importance de la coordination collective exercent une pression à la négociation que les syndicats ont su institutionnaliser.

Ces milieux ont souvent donné naissance à des traditions syndicales solides, axées sur la défense du métier et la reconnaissance de l'expertise professionnelle.

Selon Haiven, c'est précisément dans cette partie « médiane supérieure » du modèle que le besoin de négociation se traduit le plus aisément par une action syndicale organisée. Les travailleuses et travailleurs y possèdent une capacité individuelle de négociation limitée, mais disposent d'un fort pouvoir collectif lorsqu'ils menacent de retirer leur force de travail de manière coordonnée. C'est ce caractère « stratégique » lié à la combinaison de qualifications, d'autonomie et d'interdépendance, qui explique pourquoi ces milieux représentent le cœur historique du modèle syndical.

En somme, la zone syndicale constitue l'espace privilégié du syndicalisme traditionnel : un lieu où les besoins des travailleuses et travailleurs s'expriment plus naturellement, et où la négociation, bien qu'encadrée par des rapports de force inégaux, s'est progressivement imposée comme une pratique courante.

2.3 Hors zone syndicale : trois réalités à distinguer

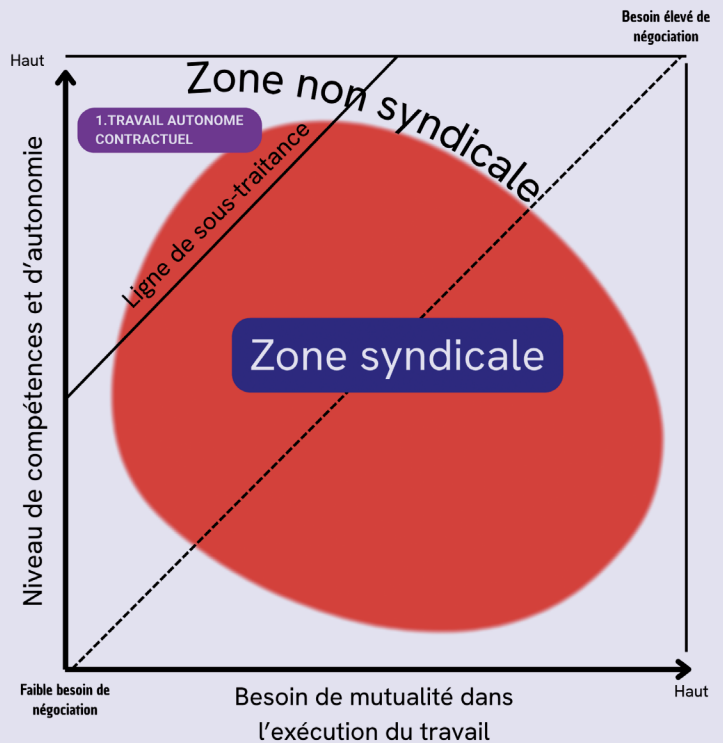
En marge de la zone syndicale, Haiven identifie trois zones non syndicales, chacune marquée par des obstacles spécifiques à l'organisation collective. Ces espaces regroupent des réalités de travail très diverses, mais partagent un point commun : ils échappent largement au modèle syndical traditionnel. Les raisons tiennent autant à la possibilité et au désir des travailleuses et travailleurs de se syndiquer, aux résistances patronales, qu'à la posture des syndicats quant à la syndicalisation de ces milieux de travail.

ZONE 1 : LE TRAVAIL CONTRACTUEL AUTONOME

Dans le coin supérieur gauche du modèle, on retrouve des travailleuses et travailleurs hautement formés, mais structurellement isolés. Il peut s'agir de traductrices et traducteurs à leur compte, d'avocats et d'avocates en pratique privée, de personnes consultantes, de graphistes, de psychologues ou d'autres personnes professionnelles œuvrant de manière autonome dans des domaines pointus. Leur expertise est reconnue, leur formation poussée, mais leur lien avec un collectif de travail est quasi inexistant.

Dans bien des cas, ces personnes exercent à la pigne, sur mandat, ou en pratique privée. Elles interviennent souvent en périphérie des activités centrales des entreprises, là où la sous-traitance est normalisée. Par exemple, une entreprise qui a ponctuellement besoin de services juridiques, de traduction ou de soutien en communication choisira généralement de faire appel à une personne experte externe plutôt que d'embaucher à l'interne. C'est ce que désigne la «ligne de sous-traitance», une frontière entre l'intérieur et l'extérieur de l'organisation.

Ces personnes professionnelles ne sont pas reconnues comme salariées au sens du *Code du travail*, ce qui les prive des droits minimums associés au salariat – notamment le droit à la syndicalisation.



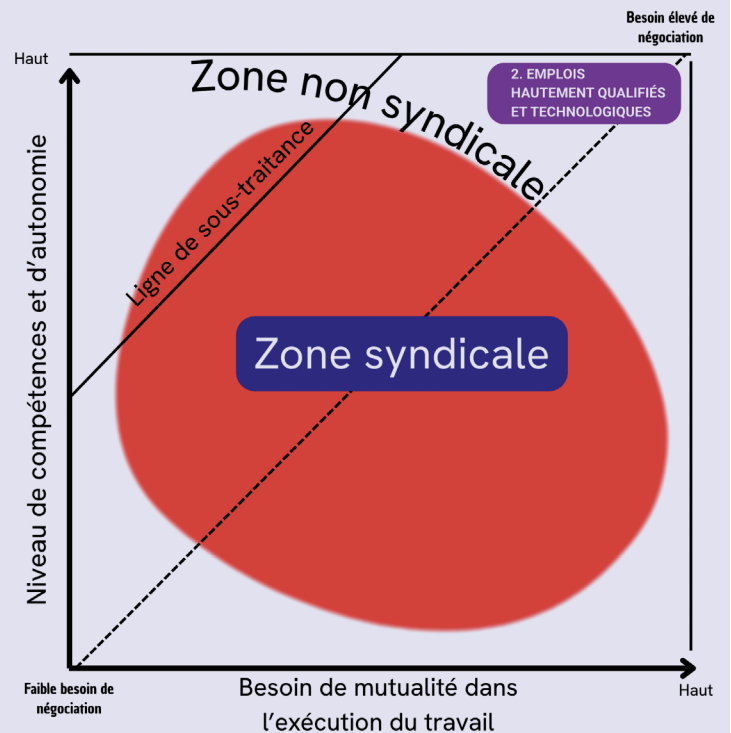
ZONE 2: LE TRAVAIL HAUTEMENT QUALIFIÉ

Le coin supérieur droit regroupe des travailleuses et travailleurs hautement qualifiés et bien implantés dans des entreprises structurées : analyse de données, ingénierie en technologie de l'information, conception de logiciels ou de jeux vidéo, spécialistes de la biopharmaceutique, recherche en entreprise. Leur position stratégique leur confère un pouvoir de négociation réel, parfois supérieur à celui de leur employeur, mais pour certains, celui-ci s'exerce surtout de manière individuelle.

Dans le secteur public, ces emplois hautement qualifiés sont très largement syndiqués. L'on peut citer, à titre d'exemple, l'IPFPC dans la fonction publique fédérale, le SEPB pour les ingénieurs de la STM, ou encore les diverses professions municipales représentées par le SCFP.

À l'inverse, la situation dans le secteur privé se révèle fort différente, comme en témoigne le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, où l'on trouve une forte proportion d'emplois hautement qualifiés. Selon Statistique Canada, celui-ci se singularise « par le fait que la majorité des classes qui en font partie ont des processus de production qui dépendent presque entièrement des compétences des travailleurs »⁴⁴. En 2024, le taux de couverture syndicale n'y était que de 7,4 %, soit un niveau nettement inférieur à celui observé dans l'ensemble du secteur privé (22,9 %).

Plusieurs raisons expliquent cette situation : certaines personnes sont légalement exclues du droit à la syndicalisation en raison de leur lien avec l'employeur, par exemple les cadres. D'autres ne se reconnaissent tout simplement pas dans le modèle syndical traditionnel, perçu comme trop conflictuel⁴⁵. Plusieurs expriment pourtant le désir d'avoir davantage de pouvoir d'influence sur leurs conditions de travail : reconnaissance professionnelle, charge de travail, télétravail, enjeux de propriété intellectuelle, échéanciers pour la réalisation des projets, etc.

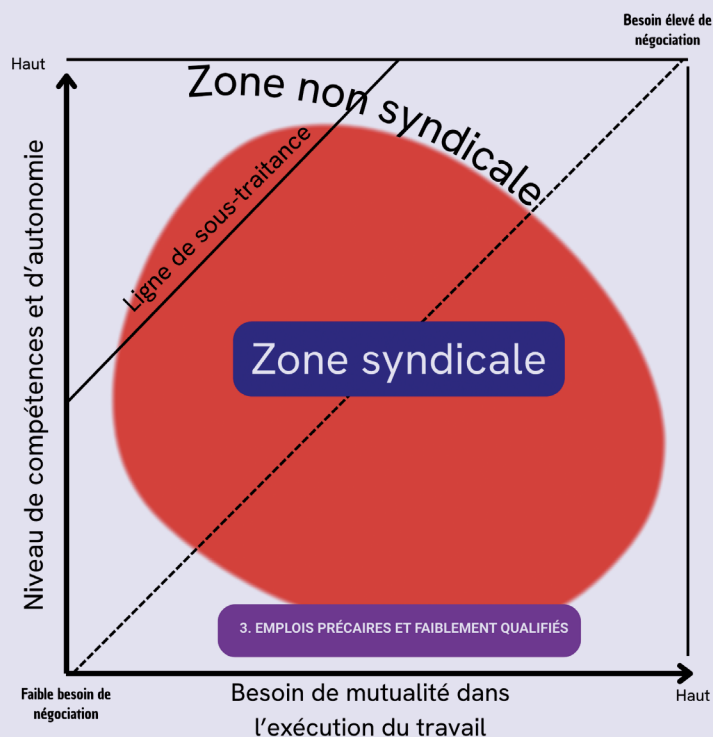


ZONE 3: LE TRAVAIL FAIBLEMENT QUALIFIÉ ET PRÉCAIRE

La partie inférieure du modèle correspond aux emplois requérant peu de compétences, avec une faible autonomie et souvent instables: restauration rapide, commerce de détail, centres d'appels, services d'entretien, agriculture, entrepôts logistiques ou plateformes de livraison. Ces milieux présentent un fort roulement et reposent sur une dépendance économique qui rend les travailleurs et travailleuses particulièrement vulnérables aux pressions patronales.

L'organisation syndicale y est confrontée à des obstacles majeurs: intimidation, fermeture d'établissements en cas de syndicalisation, difficulté à négocier et surtout à maintenir une première convention collective. Même lorsque la syndicalisation réussit, la viabilité des accréditations est menacée, car la précarité décourage le militantisme syndical et entraîne parfois des demandes de désaccréditation. Les cas emblématiques de Wal-Mart, McDonald's, Foodora ou Amazon montrent bien jusqu'où plusieurs employeurs peuvent aller pour empêcher toute forme d'organisation collective.

Malgré tout, certains de ces milieux détiennent une puissance stratégique lorsqu'ils occupent un goulot d'étranglement dans la chaîne de production ou de services. Cette position peut conférer aux travailleuses et travailleurs un rapport de force ponctuel, mais celui-ci demeure fragile et dépendant des transformations technologiques, organisationnelles ou de l'externalisation du travail.



En somme, qu'il s'agisse de travailleuses et travailleurs contractuels privés de reconnaissance légale (zone 1), de personnes hautement qualifiées pour lesquelles le rapport de force se joue surtout sur le plan individuel (zone 2), ou encore de personnes salariées soumises à une forte précarité et à un fort contrôle de l'employeur (zone 3), chacun de ces espaces révèle des besoins de représentation spécifiques. Ceux-ci ne disparaissent pas du fait de l'absence de syndicalisation: ils prennent d'autres formes et appellent des réponses adaptées. C'est à leur identification que s'attarde la section suivante⁴⁶, afin de mieux saisir les attentes des travailleuses et travailleurs non syndiqués.

2.4 Les besoins des travailleuses et travailleurs non syndiqués

S'ils échappent aux formes traditionnelles de représentation, les travailleuses et travailleurs non syndiqués n'en expriment pas moins des besoins clairs au travail. Ceux-ci ne sont toutefois pas homogènes et varient selon la position qu'occupent ces personnes dans le monde du travail, tel que le montre le modèle de la zone syndicale de Haiven.

Comme vu précédemment, toute relation entre un employeur et une travailleuse ou travailleur, comporte un besoin de négociation : faible lorsqu'il s'agit d'emplois peu qualifiés et fortement supervisés, et beaucoup plus élevé lorsque les travailleuses et travailleurs disposent d'une autonomie professionnelle et que la coopération est essentielle au bon fonctionnement du travail. Ce besoin traverse toutes les zones du modèle, qu'elles soient syndicales ou non.

De la même manière, les besoins exprimés par les travailleuses et travailleurs non syndiqués ne s'expriment pas avec la même intensité ni sous les mêmes formes selon qu'il s'agit, par exemple, de livreurs et livreuses de plateformes précarisés, de pigistes professionnels isolés, ou de spécialistes en technologie de l'information intégrés à des équipes de projets. C'est pourquoi la liste qui suit doit être comprise non pas comme une série universelle et uniforme, mais comme un répertoire commun dans lequel chaque catégorie de travailleurs et de travailleuses puise selon ses conditions d'emploi, son degré d'autonomie et le niveau de coopération requis dans son travail.

Il s'agit en quelque sorte des besoins primaires au travail, partagés par tous les travailleurs et travailleuses, qu'ils soient ou non dans la zone syndicale.

SE RASSEMBLER AU SEIN D'UN COLLECTIF QUI LEUR RESSEMBLE

Parmi les travailleuses et travailleurs non syndiqués, plusieurs exercent leur activité en solitaire, sans lieu de travail partagé ni collectif reconnu. Dans ces contextes de travail fragmenté, les espaces de rencontre sont rares, voire absents. Pigistes culturels, travailleuses et travailleurs de plateformes, préposées et préposés au soutien à domicile, ou traductrices et traducteurs indépendants témoignent du même besoin fondamental : être reliés à d'autres. Ce besoin dépasse la simple socialisation. Pouvoir se rassembler avec des pairs, c'est sortir de l'anonymat, rompre l'isolement professionnel et identitaire, se reconnaître comme groupe ayant des réalités et des enjeux communs. C'est un premier pas

essentiel pour faire émerger des solidarités, construire une conscience partagée, et éventuellement, poser les bases d'une action collective.

AGIR ET SE MOBILISER POUR UN CHANGEMENT

Pour de nombreuses personnes non syndiquées, se mobiliser n'est pas qu'un choix stratégique, c'est un besoin profond enraciné dans des expériences d'injustice, d'impuissance ou d'invisibilité. Qu'il s'agisse de revendiquer de meilleures conditions de travail, de faire pression pour des changements législatifs ou encore de s'opposer à certaines pratiques jugées inacceptables de la part des employeurs, ces initiatives expriment une volonté d'agir face à la précarité, à la discrimination ou à des enjeux éthiques.

OBTENIR DE MEILLEURES CONDITIONS DE TRAVAIL

Face à la précarité, beaucoup expriment un désir de stabilité et de reconnaissance : avoir accès à des tarifs planchers, encadrer les contrats de prestation, négocier des conditions minimales avec les donneurs d'ouvrage. Ce besoin concerne des milieux variés : musiciens, journalistes pigistes, travailleuses et travailleurs agricoles ou commis d'épicerie dans des milieux non syndiqués (zones 1 et 3 du modèle de Haiven). Comme dans toute unité syndicale classique, il s'agit de baliser les conditions de travail, de limiter la concurrence entre travailleuses et travailleurs et de se protéger contre l'arbitraire. Mais hors zone syndicale, ce besoin peut prendre des formes différentes : ententes sectorielles, contrats types, dispositifs de négociation alternatifs. Par ailleurs, dans certains milieux, les besoins ne portent pas seulement sur des protections collectives, mais également sur la reconnaissance d'intérêts individualisés. Les artistes, pigistes culturels ou encore les sportifs professionnels, disposent souvent d'un pouvoir de négociation individuel, lié à leur réputation. Toutefois, certains manquent d'outils pour sécuriser leurs droits sociaux, leurs cachets ou leur propriété intellectuelle. Dans ces milieux, un modèle hybride s'est développé : il combine un plancher commun de droits et d'avantages sociaux garantis par l'action collective, avec un espace de négociation individuelle qui tient compte des particularités du secteur et de la présence de figures disposant d'une forte notoriété ou d'un capital symbolique élevé. Ce type d'arrangement permet à la fois de renforcer la solidarité et de répondre aux attentes concrètes de travailleuses et travailleurs aux profils très diversifiés.

BÉNÉFICIER D'AVANTAGES SOCIAUX ET DE SERVICES

Pour une part importante de travailleuses et travailleurs non syndiqués, l'accès à des services et des avantages sociaux constitue un besoin central, particulièrement dans les secteurs où la précarité et l'irrégularité du travail rendent ces protections inaccessibles ou instables. Beaucoup souhaitent obtenir un régime d'assurance collective abordable, un accès à de la formation continue adaptée à leur parcours atypique, ou encore des conseils juridiques et du soutien pour la rédaction de contrats. L'accès à de tels avantages sociaux et services professionnels, souvent rendu possible par la mutualisation des ressources constitue parfois un premier lien avec le mouvement syndical ou associatif. L'élargissement de ces formes concrètes d'appui au plus grand nombre peut être une autre façon de nourrir la solidarité.

VOIR SES DROITS FONDAMENTAUX DÉFENDUS

Pour de nombreuses personnes non syndiquées, c'est l'expérience d'un abus (harcèlement, congédiement injustifié, lésion professionnelle, non-paiement de salaire) qui fait émerger le besoin d'être écouté, défendu et soutenu dans des démarches souvent complexes. Qu'on parle ici de camionneuses et camionneurs autonomes aux prises avec des constats d'infraction, préposées et préposés au soutien à domicile victimes de sous-rémunération, travailleuses ou travailleurs issus de l'immigration abusés ou confrontés à des obstacles administratifs, le besoin fondamental exprimé est celui de ne pas faire face seul à l'arbitraire. Les organisations communautaires, comme le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants ou le Mouvement Action-Chômage, offrent souvent cette première réponse : un soutien individuel, un accompagnement dans les processus de plaintes, un service d'information juridique ou de référencement. Ces interventions permettent une défense immédiate, mais ouvrent aussi la porte à une politisation progressive, grâce à la prise de conscience que ces injustices ne sont pas isolées, mais structurelles, et qu'y répondre collectivement est possible. Ainsi, le besoin d'être défendu devient bien souvent la première étape vers la solidarité, la mobilisation, voire l'engagement syndical ou communautaire.

CHAPITRE 3

Sortir du cadre et innover pour se déployer hors zone syndicale

Le chapitre précédent a montré que, même en dehors de la zone syndicale, les besoins des travailleuses et travailleurs demeurent constants et partagés quel que soit le milieu de travail. Autrement dit, la demande de représentation est bien réelle, et ces travailleuses et travailleurs ne sont pas condamnés à rester en marge du syndicalisme.

Toutefois, depuis l'adoption du *Wagner Act* en 1935, le marché du travail a considérablement évolué et, dans bien des cas, les outils traditionnels que sont l'accréditation d'un milieu de travail, la négociation et la convention collective qui en découle, ne suffisent plus à protéger toutes les travailleuses et tous les travailleurs et à représenter la diversité de leurs besoins.

Certains chercheurs et chercheuses appellent ainsi à dépasser la logique d'accréditation, en explorant d'autres voies et d'autres leviers (juridiques, politiques, organisationnels). Comme l'explique Gregor Murray⁴⁷, l'innovation syndicale se manifeste précisément par un répertoire d'expérimentations. Les syndicats testent, apprennent et recombinaient des pratiques pour répondre à des besoins de représentation non couverts et lorsque cela s'avère pertinent, ils cherchent ensuite à institutionnaliser ces réponses.

Néanmoins, toutes les expérimentations ne sont pas appelées à durer. Certaines ont permis des avancées ponctuelles, mais se sont essouffées pour de multiples raisons. À l'inverse, d'autres se sont consolidées parce qu'elles ont trouvé l'appui dans un cadre légal ou institutionnel.

Ce chapitre propose ainsi d'examiner plusieurs formes d'innovations syndicales, au Québec comme ailleurs : la mise en place d'initiatives parallèles au *Code du travail* pour les autonomes, les professionnels et les cadres ; les campagnes et mobilisations ; l'instauration de planchers de droits sectoriels ; la transformation des structures syndicales elles-mêmes et enfin ; la formation d'alliances avec d'autres organisations de la société civile.

3.1 Répondre aux besoins des autonomes et des professionnels : agir hors du Code

Certaines expériences québécoises montrent en quoi le mouvement syndical a parfois réussi à se reconfigurer en fonction des réalités particulières des travailleuses et travailleurs autonomes et des professionnels. Qu'il s'agisse

des notaires, des artistes ou des chauffeuses et chauffeurs de taxi, ces groupes partagent une aspiration à une protection collective et à la préservation de leur autonomie.

Dans leurs cas, l'innovation syndicale s'est manifestée précisément dans la capacité à dépasser le cadre du *Code du travail* en recourant à des instruments alternatifs.

REPRÉSENTER LES AUTONOMES AUTREMENT : LE CAS DE L'UNION DES NOTAIRES

Créée en 2016 en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*, l'UNQ s'est donné pour mission de défendre les intérêts sociaux, légaux, financiers et moraux des notaires du Québec et de veiller à l'avenir de cette profession⁴⁸. Comme d'autres groupes situés dans la zone 1 du modèle de Haiven (travail contractuel autonome), les notaires doivent composer avec l'absence de protections collectives prévues par le *Code du travail*. La création de leur syndicat visait précisément à combler ces lacunes, en leur donnant une structure commune pour agir ensemble et faire entendre leur voix.

Dans cet esprit, l'UNQ s'est affiliée à la FTQ en 2020, une première pour cette catégorie d'emploi à la centrale. Cette alliance a permis de renforcer son action et de faire entendre plus fermement la voix des notaires. En 2023, avec l'appui de la FTQ, elle a revendiqué auprès du gouvernement du Québec l'instauration d'un tarif obligatoire minimal encadrant les honoraires, afin de contrer la concurrence déloyale qui fragilise la profession⁴⁹. Elle s'est également mobilisée pour garantir des conditions attrayantes à la relève, préserver la valeur sociale et historique du notariat, et résister à la banalisation des services juridiques. Elle souhaite également la mise sur pied d'un régime de retraite.

L'expérience de l'UNQ démontre qu'en vertu de la *Loi sur les syndicats professionnels*, il est possible de mobiliser des leviers pour défendre les droits collectifs de certains travailleurs et travailleuses autonomes, même en dehors du régime d'accréditation traditionnel. Pour la FTQ, l'intégration de l'UNQ a aussi marqué l'ouverture d'un nouveau terrain d'expérimentation : appuyer un syndicat d'autonomes porteurs d'une identité professionnelle distincte et de besoins spécifiques liés à leur métier.

LES PROFESSIONNELS À EMPLOYEURS MULTIPLES: LE CAS DES ARTISTES

Dans les métiers artistiques, la relation d'emploi est souvent discontinue, multiemployeurs et fondée sur la réputation individuelle. Ce contexte rend la syndicalisation traditionnelle difficile: les équipes se recomposent de production en production, les employeurs sont éphémères, les statuts se chevauchent entre salariat, pige et travail autonome. C'est pour répondre à cette réalité que le Québec a adopté en 1987 la *Loi québécoise sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque, du cinéma et de la télévision* (LSA)⁵⁰, à la suite de plusieurs années de mobilisation syndicale.

La loi vise plusieurs objectifs, dont la reconnaissance des artistes comme des travailleuses et travailleurs autonomes ayant droit à une représentation par une association accréditée et à la négociation d'ententes collectives avec les producteurs et diffuseurs. En transposant l'esprit du *Code du travail* à un univers sans relation d'emploi classique, elle a consolidé et élargi le pouvoir des syndicats du domaine culturel, dont les ententes fixent des planchers applicables à l'ensemble du champ accrédité, y compris pour des non membres⁵¹. Concrètement, les minima de cachets, les conditions de travail, les droits résiduels ou encore certaines obligations de santé et sécurité deviennent des protections transférables qui suivent la personne d'un projet à l'autre, limitant le nivellement par le bas des conditions de travail.

LE CAS DU RTAM: GAINS CONCRETS ET OBSTACLES STRUCTURELS

Le RTAM-Métallos a vu le jour dans un contexte où l'industrie du taxi était frappée par de fortes pressions économiques et par l'exclusion persistante de ses travailleurs et travailleuses du régime de relations du travail. Son lancement marquait alors une nouvelle étape dans les efforts du Syndicat des Métallos pour représenter ces «artisans du taxi». En effet, ces efforts ne datent pas d'hier: dès le milieu des années 1980, le syndicat a tenté de syndiquer les chauffeuses et chauffeurs de taxi de Montréal, déposant des requêtes d'accréditation pour des milliers de travailleurs et travailleuses. Les tribunaux avaient toutefois statué qu'ils étaient des travailleuses et travailleurs autonomes, et donc non admissibles à la syndicalisation en vertu du *Code du travail*. Cette jurisprudence a fermé la voie à la syndicalisation classique, mais elle a ouvert la réflexion sur d'autres stratégies possibles pour organiser ce secteur exclu du *Code*.

C'est dans ce contexte qu'à la fin des années 1980, le Syndicat des Métallos a choisi d'innover par une approche syndicale axée sur les services. Le RTAM a ainsi été mis en place pour offrir des protections concrètes aux chauffeuses et chauffeurs de taxi, tout en maintenant vivante l'ambition de créer un mouvement collectif reconnu.

Très vite, le regroupement s'est distingué par des actions tangibles. Deux avocats ont été embauchés à temps plein pour défendre les chauffeuses et chauffeurs devant le Bureau du taxi, la Sûreté du Québec et les tribunaux. Le RTAM s'est aussi attaqué aux frais prohibitifs des paiements électroniques: alors que les compagnies de cartes de crédit imposaient des frais avoisinant 9%, une entente négociée avec la Caisse Desjardins des Travailleuses et Travailleurs unis a permis d'équiper les chauffeuses et chauffeurs de terminaux avec des frais à 2-3%. Le regroupement est intervenu également auprès des autorités municipales et provinciales et, avec le Fonds de solidarité FTQ, a mis sur pied FinTaxi, un mécanisme de financement qui facilite l'achat de permis. Cette approche pragmatique, ancrée dans les besoins immédiats, a permis de bâtir un rapport de confiance dans un milieu historiquement tenu à distance du mouvement syndical.

Au fil des ans, le Syndicat des Métallos a investi massivement dans cette structure et a cherché à transformer cette expérience en reconnaissance institutionnelle. Son objectif n'était pas seulement de fournir des services, mais aussi d'obtenir un véritable statut collectif pour les chauffeurs et chauffeuses de taxi. À plusieurs reprises, il a réclamé une modification de la *Loi sur le transport par taxi* afin d'établir une association professionnelle à adhésion obligatoire, basée sur le modèle de la formule Rand et capable de représenter l'ensemble du secteur⁵².

Si l'expérience du RTAM est d'abord centrée sur l'industrie du taxi, elle s'est aussi transposée à d'autres milieux. Dans le camionnage, les besoins se sont concentrés sur l'assurance collective et la représentation pour des infractions routières, notamment aux États-Unis. À l'inverse, la tentative menée auprès des courtières et courtiers immobiliers, entre 2007 et 2009, s'est essouffée rapidement. Ce milieu, fragmenté et soucieux de son image professionnelle, n'a pas trouvé d'ancrage collectif durable.

À la fin des années 2010, l'arrivée d'Uber et le choc de la déréglementation ont bouleversé l'industrie du taxi et fragilisé davantage le modèle du RTAM⁵³. La valeur des permis s'est effondrée, les divisions internes se sont accentuées et les grandes coopératives ont refusé de rejoindre le mouvement de contestation. Pour une partie

du milieu, le syndicat n'apparaissait plus que comme un fournisseur de services, sans perspective de construction collective. Le RTAM est demeuré déficitaire et ses interventions, d'abord dans le taxi puis dans le camionnage, se sont éteintes progressivement jusqu'à l'abandon complet en 2020.

Le bilan apparaît donc contrasté. L'approche par les services a permis des gains immédiats et concrets en matière économique et politique, et elle a démontré qu'un syndicat pouvait percer dans un secteur a priori imperméable. Mais sans base de cotisation obligatoire ni mécanisme institutionnel de reconnaissance, l'expérience s'est heurtée à des limites structurelles : financement précaire, divisions internes et concurrence accrue. Parallèlement, des transformations réglementaires et technologiques sont venues fragiliser encore davantage la pérennité du projet à plus long terme.

3.2 Représenter les cadres : un chantier inachevé

Au Québec, le *Code du travail* exclut les cadres de la définition de «salarié», en les assimilant à des représentants de l'employeur, ce qui les prive du droit à la syndicalisation⁵⁴. Ils peuvent certes adhérer à des associations professionnelles, qui jouent toutefois un rôle limité, essentiellement consultatif et sans pouvoir véritable de négociation collective. Ces regroupements se retrouvent principalement dans les secteurs public et

parapublic, comme l'Association professionnelle des cadres scolaires du Québec, l'Association des gestionnaires des établissements de santé et de services sociaux ou l'Alliance des cadres de l'État. De fait, si l'on peut évoquer un certain mouvement de regroupement des cadres dans la fonction publique, celui-ci demeure fragile et n'a jamais permis l'émergence d'une dynamique robuste de négociation des conditions de travail⁵⁵. Dans le secteur privé, ce mouvement est pour ainsi dire inexistant⁵⁶, sauf exception dans quelques domaines relevant de la compétence fédérale, comme le débardage. Cette configuration s'explique à la fois par des facteurs historiques et socio-économiques⁵⁷.

Récemment, la Cour suprême a jugé que les cadres ne pouvaient se syndiquer en vertu du *Code du travail* (voir encadré). Ce jugement ne fait toutefois pas disparaître les besoins bien concrets des cadres, comme la possibilité de bénéficier d'un soutien juridique individuel, de moyens pour maîtriser la charge de travail et prévenir le stress, d'accéder à des réseaux professionnels et au développement des compétences pour la progression ou la reconversion professionnelle.

Ailleurs dans le monde, dans des modèles de relations du travail différents permettant la syndicalisation des cadres, ces besoins trouvent parfois une réponse. En France, par exemple, ces derniers sont regroupés au sein de fédérations offrant à la fois des services ciblés et une véritable capacité de négociation collective, tant dans le

LA SAGA JUDICIAIRE DE L'ASSOCIATION DES CADRES DE LA SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC

En 2016, l'Association des cadres de la Société des casinos du Québec (ACSCQ) a déposé une requête en accréditation afin de représenter ses membres dans le régime prévu au *Code du travail*. Son objectif était d'obtenir un véritable droit de négociation collective, au-delà du seul rôle consultatif accordé aux associations de cadres. Le Tribunal administratif du travail (TAT) avait alors jugé que l'exclusion des cadres de la définition de «salarié» portait atteinte à leur liberté d'association*.

La Cour supérieure du Québec a ensuite infirmé cette décision**, estimant que la preuve d'une atteinte substantielle faisait défaut, avant que la Cour d'appel du Québec ne la rétablisse en 2022***.

Finalement, en 2024, la Cour suprême du Canada a tranché : l'exclusion des cadres de premier niveau du régime d'accréditation syndicale est constitutionnelle****. Elle a rappelé que la liberté d'association protège le droit

de se regrouper et de négocier collectivement, mais ne garantit pas l'accès à un régime particulier de relations du travail. Selon la Cour, cette exclusion se justifie par la nécessité de préserver une hiérarchie claire entre cadres et salariés, et d'éviter des conflits d'intérêts.

Constatant que les cadres peuvent s'organiser autrement, notamment sous la *Loi sur les syndicats professionnels*, la Cour a conclu que leur liberté d'association n'avait pas été substantiellement entravée. Cette décision a ainsi clos, pour l'instant, la tentative des cadres de casinos d'obtenir une reconnaissance syndicale formelle.

* Association des cadres de la Société des casinos du Québec et Société des casinos du Québec inc., 2016 QCTAT 6870.

** Société des casinos du Québec inc. c. Tribunal administratif du travail, 2018 QCCS 4781.

*** Association des cadres de la Société des casinos du Québec c. Société des casinos du Québec, 2022 QCCA 180.

**** Société des casinos du Québec inc. c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec, 2024 CSC 13.

secteur public que privé. C'est le cas de la Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC), qui représente spécifiquement les travailleuses et travailleurs de l'encadrement dans la fonction publique. C'est le cas également de l'Union confédérale des ingénieurs et cadres adhérents de la Confédération française démocratique du travail, la CFDT Cadres⁵⁸ ou encore de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens affiliée à la Confédération générale du travail, l'UGICT-CGT⁵⁹.

Ainsi, la comparaison internationale montre que lorsqu'ils en ont la possibilité, les cadres s'organisent et se dotent de structures de représentation solides.

Au Québec, le blocage demeure essentiellement législatif en raison de l'exclusion des cadres de la sphère syndicale. Bien que leur accès à la syndicalisation permettrait un élargissement de la zone syndicale, ce potentiel est toutefois à nuancer : en effet, la part relative des cadres dans le marché du travail québécois montre une tendance à la baisse depuis 25 ans, et les associations sont très peu présentes dans le secteur privé, de sorte que même une ouverture juridique n'aurait sans doute qu'un impact limité sur le taux de couverture syndicale.

3.3 Du terrain aux lois : élargir les leviers

CAMPAGNES ET MOBILISATIONS : ORGANISER SANS ACCRÉDITATION

Dans certains contextes, l'action syndicale a pris la forme de campagnes politiques et de mobilisations collectives qui ne visent pas directement l'accréditation syndicale, mais plutôt des luttes symboliques qui pourraient, à terme, mener vers des changements réglementaires, législatifs ou sociaux plus larges. Sur le terrain, les stratégies peuvent s'apparenter à des formes de présyndicalisation en misant notamment sur l'accès à l'information, la documentation des injustices, la reconnaissance et la dignité au travail, la protection en matière de santé et de sécurité, ou encore le développement de solidarités entre pairs.

LA CAMPAGNE OUR WALMART

Un exemple marquant est celui de la campagne *Our Walmart* (*Organization United for Respect at Walmart*), lancée aux États-Unis en 2010, aussi connue au Québec sous le nom *Notre Walmart*. Cette initiative visait à redonner une voix collective à des salariés maintenus dans l'isolement et l'impuissance, par le modèle de gestion antisyndical de l'entreprise. *Our Walmart* s'est inscrite dans une stratégie d'organizing portée par les TUAC, cherchant à bâtir des solidarités là où les lois du travail et la résistance patronale rendent toute accréditation presque impossible.

Aux États-Unis, comme au Québec, Walmart s'est imposé comme le symbole de l'antisindicalisme radical⁶⁰. L'entreprise a déployé d'importantes ressources pour décourager la syndicalisation : recours à des consultants spécialisés⁶¹, tolérance à un fort roulement de personnel pour briser les dynamiques collectives, réunions obligatoires de propagande antisyndicale et surveillance patronale constante. Elle a aussi eu recours à des restructurations punitives, comme la suppression des rayons de boucherie traditionnelle en 2000, après une tentative de syndicalisation de bouchères et bouchers au Texas, ou encore la fermeture du magasin de Jonquière en 2005 suite à sa syndicalisation⁶². Ces décisions, motivées par des raisons idéologiques plutôt qu'économiques, visaient à envoyer un signal clair : toute initiative syndicale serait sévèrement sanctionnée.

Dans un tel contexte, l'objectif n'était pas de créer immédiatement un syndicat reconnu, mais plutôt d'expérimenter d'autres formes d'organisation collective pour « organiser les inorganisés »⁶³. À travers des actions médiatiques, des grèves symboliques, des interventions lors des assemblées d'actionnaires, ou encore lors de grandes journées de mobilisation comme celles du *Black Friday*, la campagne a permis de dénoncer les bas salaires, les horaires instables et la précarité tout en brisant l'isolement imposé aux personnes salariées. Elle représente une tentative de contourner un cadre légal verrouillé et une entreprise farouchement antisyndicale, en

LES ÉTATS-UNIS : UN CADRE LÉGAL DÉFAVORABLE AUX SYNDICATS

Aux États-Unis, le système issu du *Wagner Act* (1935) et de ses multiples amendements, notamment la loi Taft-Hartley (1947), confère aux employeurs une latitude considérable pour contrer la syndicalisation. Le processus d'accréditation est lourd et semé d'embûches, les négociations peuvent s'étirer jusqu'à

faire perdre au syndicat son statut, et le droit de propriété limite fortement la capacité d'organiser les travailleuses et travailleurs sur les lieux mêmes de l'emploi. Dans ce cadre, les entreprises, comme Walmart, disposent d'un arsenal efficace pour bloquer toute initiative collective.

misant sur la construction d'un réseau national de travailleuses et travailleurs capables de s'exprimer publiquement et de revendiquer des améliorations.

Cette campagne a par ailleurs inspiré d'autres mobilisations, notamment chez Amazon⁶⁴, une entreprise dont les pratiques sont comparables à celles de Walmart. Au Québec, l'année 2025 a été marquée par la syndicalisation de l'entrepôt de Laval et, peu après, par la fermeture brutale de l'ensemble des installations de l'entreprise dans la province⁶⁵. Cet épisode illustre une fois de plus que lorsque l'organisation collective des travailleuses et travailleurs progresse, ces entreprises préfèrent saboter le jeu plutôt que de jouer selon les règles.

Dans la même veine, un cas récent au Québec met en lumière les limites et la fragilité de la représentation hors *Code du travail*. En effet, des livreurs «entrepreneurs» d'Intelcom (dans la chaîne de sous-traitance d'Amazon) ont été représentés par les Teamsters, mais en l'absence d'accréditation, l'employeur leur a retiré en 2024 sa reconnaissance comme agents négociateurs⁶⁶.

LES GÉANTS DU NUMÉRIQUE : COALITIONS, ACTION PUBLIQUE ET PRESSION ACTIONNARIALE

Dans d'autres multinationales du numérique, des campagnes syndicales ou parasyndicales ont cherché à contourner des environnements tout aussi hostiles. Chez Google, le mouvement *Alphabet Workers Union*⁶⁷ a émergé en 2021 sous la bannière des *Communications Workers of America* (CWA). Fonctionnant comme un syndicat minoritaire, il regroupe des milliers d'employés et de sous-traitants pour dénoncer publiquement les abus (contrats militaires, gestion des plaintes pour harcèlement) et revendiquer des améliorations, sans attendre une reconnaissance légale.

Chez IBM, les mobilisations se sont structurées autour de licenciements documentés publiquement par des communautés de personnes salariées, comme *Watching IBM*⁶⁸, et relayés dans les médias⁶⁹ lors de coupes dans différents pays. Des pratiques discriminatoires liées à l'âge ont aussi été mises en lumière par des enquêtes publiées dans les médias⁷⁰. Aux États-Unis, faute de syndicat reconnu, ces actions ont reposé sur le présyndicat *Alliance@IBM*⁷¹ qui a coordonné les campagnes et le soutien aux travailleuses et travailleurs, puis sur l'Alliance syndicale mondiale @IBM⁷², aux côtés d'*UNI Global Union* et d'*IndustriALL Global Union* pour synchroniser des actions contre les suppressions d'emplois dans plusieurs pays. Comme leviers, ces réseaux ont misé à la fois sur la réputation de l'entreprise et sur la pression des

investisseurs : en 2022, 64 % des actionnaires ont soutenu une résolution demandant un rapport sur les clauses de confidentialité liées à des inconduites (harcèlement/discrimination). Même en l'absence de syndicat formel, l'expérience IBM montre que des réseaux «présyndicaux» et transnationaux permettent d'obtenir des réponses et des engagements, tout en préparant le terrain à une représentation plus formelle.

LA GAME WORKERS COALITION DANS L'INDUSTRIE DU JEU VIDÉO

Les démarches préalables à la syndicalisation ne touchent pas uniquement les secteurs les plus précaires. Elles émergent aussi dans des milieux hautement qualifiés, comme l'industrie du jeu vidéo. Ici, les obstacles ne relèvent pas seulement du droit du travail ou de la résistance patronale, mais aussi de facteurs culturels et organisationnels liés à la gestion par projet et à des modèles d'affaires financiarisés. Cette industrie occupe une place particulière dans l'économie numérique. Elle est à la fois symbole de créativité et d'innovation, tout en reposant sur des conditions de travail souvent marquées par la précarité, une flexibilité extrême et des rythmes de travail intenses.

Le développement de jeux s'effectue en mode projet avec des équipes temporaires, des livrables liés à des jalons, un financement conditionné à leur atteinte et des échéanciers particulièrement serrés. Dans ce contexte, le temps de travail devient la variable d'ajustement. Le phénomène du «*crunch*»⁷³ désigne ainsi des périodes de longues heures de travail à l'approche d'une échéance. Souvent ni plafonnées ni rémunérées, ces heures sont compensées au cas par cas par des repas, quelques congés ou des primes ponctuelles. La pression des pairs, la valorisation de la disponibilité et l'importance de la réputation individuelle renforcent l'acceptation du phénomène, tandis que s'y opposer entraîne souvent des impacts sur la progression de carrière. À cela s'ajoutent le recours massif aux pigistes et aux travailleuses et travailleurs autonomes, ainsi qu'une mobilité professionnelle élevée entre studios, qui fragmentent les collectifs et rendent difficile la construction d'une représentation syndicale stable⁷⁴.

Sur le plan des relations de travail, la culture organisationnelle construite sur la passion du métier contribue à maintenir un climat antisyndical implicite, où la simple évocation de l'action syndicale est souvent perçue comme une menace à la culture du studio⁷⁵. Nombre de travailleuses et travailleurs intériorisent l'idée que la vocation créative justifie des sacrifices, tandis que les directions exploitent ce discours pour renforcer la loyauté et minimiser les revendications collectives.

En 2017, un réseau international et décentralisé, la *Game Workers Coalition* (GWC) ⁷⁶ s'est ainsi formé pour dénoncer les abus et promouvoir de meilleures conditions de travail dans le secteur. Contrairement aux syndicats traditionnels, la GWC privilégie une forme d'actions souples : information, sensibilisation, documentation des pratiques, collecte de témoignages, événements publics, diffusion d'outils de suivi des heures. Le mouvement a rapidement essaimé et donné naissance à des chapitres locaux, dont un à Montréal⁷⁷. On cherche ainsi à transformer des expériences individuelles en enjeux collectifs et à créer des normes alternatives.

À une échelle plus large, GWC joue aussi un rôle de contrepoids dans l'espace public en portant ces revendications auprès des médias et des bailleurs de fonds, et en construisant des alliances avec des syndicats, des juristes ou d'autres collectifs de l'économie numérique. Elle ouvre ainsi des passerelles vers des formes de représentation plus solides lorsque les conditions s'y prêteront. Enfin, la GWC participe aussi à élargir les terrains de revendication, ses interventions ne portant pas uniquement sur les conditions immédiates de travail, mais aussi sur des enjeux de diversité, d'inclusion, d'éthique des contenus ou de transparence dans l'usage des fonds publics.

L'expérience de la GWC montre ainsi que dans des secteurs marqués par la mobilité et la discontinuité des projets, la représentation des travailleuses et travailleurs ne peut se limiter au lieu de travail ou à l'entreprise. Les protections devraient être pensées pour être transférables d'un studio à un autre et s'articuler à l'échelle sectorielle. Elle révèle aussi la nécessité de développer des formes hybrides de représentation, qui combinent la défense de droits collectifs minimaux et la reconnaissance des contributions individuelles propres aux milieux créatifs.

LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE PLATEFORMES : UNE REPRÉSENTATION À INVENTER

Depuis l'arrivée des plateformes de travail, la nature des relations les liant aux travailleuses et travailleurs nourrit d'importants débats juridiques et politiques. En se présentant comme simple intermédiaire plutôt que comme employeur, les plateformes contournent le droit du travail pour n'être soumises qu'aux obligations juridiques du droit commercial. Par conséquent, les travailleuses et travailleurs sont considérés comme des indépendants, les privant des protections légales attachées au statut de salarié comme le salaire minimum, la responsabilité juridique de l'employeur en cas d'accident du travail, les protections contre le licenciement, les avantages sociaux, etc. Au Québec, en étant exclus de la définition de salarié au sens du *Code du travail*, ils sont également privés du droit de se syndiquer⁷⁸.

Cette situation les amène à être doublement pénalisés puisqu'ils ne profitent ni de la protection juridique attachée au statut de salariés ni de la protection économique attachée à celui d'entrepreneurs⁷⁹. Dans ce contexte, leurs besoins sont multiples : accès à une information claire et vulgarisée (souvent multilingue) pour comprendre les règles changeantes imposées par les plateformes, espaces de socialisation et d'entraide pour briser l'isolement, protections accrues en santé et sécurité, reconnaissance professionnelle, rémunération décente, transparence du fonctionnement algorithmique et plus encore !

En Europe, certaines organisations syndicales ont expérimenté des approches hybrides. En Belgique, la Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) et la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC) ont mené dès 2017 des actions de «micro-syndicalisme» en allant à la rencontre des livreuses et livreurs de plateforme dans la

LE NEW CRAFT UNIONISM

Concept proposé par Katherine V. W. Stone, le *new craft unionism** désigne une forme de représentation collective fondée sur la compétence, l'occupation ou le métier plutôt que sur l'employeur. Inspiré du syndicalisme artisanal préindustriel, il est adapté à un contexte où les métiers évoluent, se chevauchent et où l'identité professionnelle repose davantage sur le savoir-faire que sur l'appartenance à une entreprise. Dans cette logique, les travailleuses et travailleurs restent liés par leur métier malgré la mobilité entre entreprises, projets ou contrats, et bénéficient d'une représentation qui les suit dans ces parcours discontinus.

Le *new craft unionism* met aussi de l'avant la notion de «propriété du capital humain» : les compétences et la formation doivent être conçues comme transférables et reconnues collectivement dans la négociation. Il repose donc sur des associations ou collectifs de métiers capables de peser non seulement sur les employeurs, mais aussi sur les règles du jeu institutionnelles, en matière de politiques publiques, de formation ou de mobilité.

* Katherine V.W. Stone, *From widgets to digits: Employment regulation for the changing workplace*, Cambridge University Press, 2004

rue, en distribuant de l'information et en recueillant leurs besoins. Ces pratiques visaient moins à recruter immédiatement qu'à ouvrir un dialogue et à structurer une base collective. Par la suite, des outils pérennes ont été mis en place : un site Web d'information (FGBT) ou encore la plateforme *Freelancers*⁸⁰ de la CSC, inspirés d'expériences néerlandaises et allemandes, pour offrir des services syndicaux à des travailleuses et travailleurs. En France, la Confédération générale du travail (CGT) a soutenu la création de «maisons des livreurs» à Paris en 2021 puis à Bordeaux en 2023⁸¹. Ces espaces sont à la fois des lieux de socialisation, de services pratiques et de politisation : on peut y recharger son téléphone, s'informer de ses droits, discuter des conditions de travail ou mettre en œuvre des revendications collectives. Fait notable, cette initiative a aussi bénéficié du financement d'une fondation privée (Fondation de France)⁸², un partenaire généralement peu associé au mouvement syndical.

Au Brésil, les travailleuses et travailleurs de plateforme se sont regroupés, d'abord en marge des organisations syndicales puis à leurs côtés, avec le mouvement *Breque dos Apps*⁸³. En 2020, puis de nouveau en 2025⁸⁴, des milliers de livreuses et livreurs de différentes plateformes de livraison ont coordonné une grève nationale. Ces collectifs auto-organisés (*Treta no Trampo*, *Entregadores Antifascistas*) ont utilisé massivement les réseaux sociaux (WhatsApp, Instagram, mot-clic) pour planifier l'action, diffuser les revendications (augmentation des tarifs, fin des désactivations arbitraires, amélioration de la sécurité) et rendre visibles leurs conditions de travail. Les grandes centrales syndicales (*Central Unica dos Trabalhadores CUT*, *Força Sindical*) se sont jointes au mouvement pour apporter leur soutien logistique et juridique en aval, mais l'exemple belge montre qu'il aurait aussi été possible de les coordonner en amont. Dans d'autres pays, on assiste à des formes similaires de mobilisation directe par des travailleuses et travailleurs de plateformes : blocage de restaurants partenaires de plateformes, occupation de lieux symboliques, campagnes de boycottage⁸⁵.

Au Canada, le STTP a mené une campagne emblématique avec les livreuses et livreurs de Foodora. En 2020, ces derniers ont obtenu de la Commission des relations de travail de l'Ontario la reconnaissance de leur statut d'«entrepreneurs dépendants», ouvrant la voie à une syndicalisation formelle⁸⁶. Cette percée a été rendue possible grâce au fait que la loi ontarienne reconnaît explicitement le droit des entrepreneurs dépendants de se syndiquer, contrairement au Québec. Bien que l'entreprise ait rapidement quitté le marché canadien, cette expérience a montré qu'il est possible de remettre en cause

juridiquement le statut imposé par les plateformes et de construire, même de manière éphémère, une organisation syndicale. L'issue a souligné en même temps la fragilité de ces conquêtes dans un secteur où les entreprises peuvent se retirer du marché pour éviter tout encadrement.

Au Québec, le chercheur Rabih Jamil⁸⁷ a constaté que la mobilisation collective existe sur le terrain, mais qu'elle prend des formes souples et auto-organisées. Les chauffeuses et chauffeurs ont mis en place des réseaux d'entraide (groupes WhatsApp, Facebook) pour partager de l'information ou s'entraider en cas de problème. Toutefois, il observe que beaucoup rejettent l'idée de «syndicalisation», associée à une perte de flexibilité ou à des expériences négatives vécues ailleurs. Leurs mobilisations se structurent davantage autour de gains immédiats et individuels : plus d'argent, plus de sécurité et plus de reconnaissance.

En outre, au-delà des contraintes juridiques ou organisationnelles, un frein majeur à l'action collective dans l'économie de plateformes tient à des dimensions identitaires⁸⁸. En effet, beaucoup de ces travailleuses et travailleurs intègrent l'idée que leur autonomie est incompatible avec une mobilisation collective structurée. Le collectif est perçu moins comme une ressource que comme une menace qui porterait atteinte à la liberté de choisir ses horaires, à la capacité de se définir comme son «propre patron», voire à la réputation individuelle dans un environnement où chaque course, chaque évaluation de client comptent. Dans ce contexte, s'affilier à une organisation syndicale peut apparaître comme une perte de contrôle plutôt qu'un gain de protection. Cette perception s'explique aussi par la culture de la performance individuelle, renforcée par les outils algorithmiques qui mettent les travailleuses et travailleurs en concurrence permanente. Le «succès» est associé à la débrouillardise personnelle, et la solidarité est souvent vécue de manière utilitaire ou ponctuelle (entraide technique, partage d'informations), mais difficilement traduite en projet collectif durable. Ainsi, certains travailleurs et travailleuses n'osent pas dénoncer publiquement des abus de peur d'être sanctionnés par les pairs ou stigmatisés comme «fauteurs de trouble». L'intériorisation de cette logique concurrentielle alimente une méfiance à l'égard des initiatives collectives.

Les mobilisations de travailleuses et travailleurs de plateformes révèlent ainsi un double paradoxe. D'un côté, les solidarités existent bel et bien : elles s'expriment par l'entraide, l'usage des réseaux sociaux, des collectifs éphémères ou des actions ponctuelles. De l'autre, la syndicalisation traditionnelle est perçue par des

chauffeuses et chauffeurs comme inadaptée, car trop rigide, trop contraignante et éloignée des réalités vécues. Pour certains, le modèle 1.0 de la convention collective ne semble pas toujours répondre aux particularités de ce milieu. Et pourtant, un tel outil serait des plus appropriés dans ce secteur. Dans ce contexte, comme on le voit ailleurs dans le monde, certains dispositifs plus souples et accessibles sont explorés par le mouvement syndical, comme des espaces de concertation sécurisés, de l'information vulgarisée et multilingue, des services ponctuels adaptés aux besoins immédiats (santé-sécurité, accompagnement dans les démarches juridiques, information sur la fiscalité). Ces approches flexibles pourraient constituer un point de départ et une passerelle entre les besoins individuels et la construction d'une solidarité plus durable. Autrement dit, il s'agit possiblement moins de convaincre les travailleuses et travailleurs de rejoindre une structure préexistante que de reconnaître et d'accompagner leurs formes d'action déjà en cours.

LES PLANCHERS DE DROITS SECTORIELS : QUAND LA LOI ÉTEND LA PROTECTION

Changer d'échelle d'action, au-delà de l'entreprise ou de la rue, peut offrir aux syndicats de nouveaux leviers pour améliorer les conditions de travail. L'un de ces leviers est l'instauration de planchers de droits sectoriels, qui fixent des normes minimales applicables à l'ensemble d'un secteur, indépendamment du statut d'emploi ou de la présence syndicale. Ces initiatives, souvent portées par des coalitions entre syndicats, gouvernements et autres acteurs sociaux, permettent de protéger des travailleuses et travailleurs particulièrement précaires, dispersés ou difficiles à syndiquer.

LE PANEL AGRICOLE AU PAYS DE GALLES

Un exemple de ces initiatives est celui du Panel consultatif agricole (Agricultural Advisory Panel) mis en place au Pays de Galles⁸⁹. Après l'abolition des anciens conseils de fixation des salaires agricoles au Royaume-Uni, le syndicat Unite a mené une campagne avec l'appui du gouvernement gallois et de partis politiques (Parti travailliste, Plaid Cymru) pour recréer un mécanisme de régulation sectorielle. Le Panel fixe désormais des planchers salariaux légaux et des conditions minimales (congés, logement, formation) pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs agricoles. Il s'agit de la seule institution subnationale de ce type, créée au Royaume-Uni depuis 1999.

L'exemple gallois rappelle les *wage boards* apparus aux États-Unis durant le New Deal et aujourd'hui remis de

l'avant pour protéger les travailleuses et travailleurs de secteurs faiblement syndiqués et précaires (restauration, agriculture, commerce de détail)⁹⁰. Dans tous les cas, la logique reste la même, à savoir négocier collectivement des planchers légaux là où la syndicalisation est trop coûteuse, trop difficile, ou suscite une forte opposition patronale. Mais ces solutions n'existent qu'en présence d'une volonté politique, car elles supposent une intervention publique pour transformer les compromis en normes légales.

Au Québec, certaines expériences s'en rapprochent déjà. La FTQ participe, par exemple, aux comités réglementaires paritaires de la CNESST, afin d'améliorer les normes en vigueur sur les conditions d'hébergement mis à la disposition des travailleuses et travailleurs, dont la majorité héberge des travailleuses et travailleurs agricoles étrangers temporaires. Plus largement, la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) constitue l'outil qui se rapproche le plus des *wage boards*, puisqu'elle permet d'étendre à l'ensemble d'un secteur les conditions négociées dans une convention collective.

LES SAFE RATES EN AUSTRALIE

De l'autre côté du globe, le *Transport Workers Union of Australia* (TWU) a mené une lutte similaire, mais dans le secteur du transport routier⁹¹. Confronté à l'externalisation massive des activités logistiques et à la montée des conducteurs-propriétaires de camions (un phénomène répandu dans le monde entier, qui fait écho au problème des *chauffeurs inc.* au Canada), le syndicat a choisi de reconnaître leur identité entrepreneuriale plutôt que de revendiquer leur requalification comme salariés. À partir de cette reconnaissance, il a mené une campagne sur les *safe rates*, liant directement la sécurité routière à la rémunération. L'argument était simple : des tarifs trop bas contraignent les camionneuses et camionneurs à allonger leurs heures de conduite, à rogner sur l'entretien ou à prendre des risques pour respecter les délais, ce qui accroît les accidents. Par la suite, le syndicat a obtenu la mise en place, en Nouvelle-Galles du Sud, d'un régime de rémunération garantissant des planchers minimaux liés à la sécurité. Les données recueillies dans ce cadre ont clairement montré une amélioration de la sécurité routière et des conditions de travail.

Cette approche illustre l'importance des alliances pour innover dans l'encadrement du travail : la TWU a pu s'appuyer sur ses liens avec le Parti travailliste australien (ALP) et sur la réutilisation d'anciens outils législatifs comme le *Chapitre 6* de la loi sur les relations industrielles de Nouvelle-Galles du Sud⁹², initialement conçu pour les conducteurs-propriétaires. Plus largement, la campagne a

contribué à élargir le débat en intégrant désormais les travailleuses et travailleurs de plateformes dans cette logique de protection sectorielle.

Si l'expérience australienne est parmi les plus avancées et les mieux documentées, elle s'inscrit dans un mouvement plus large et international, coordonné par la Fédération internationale des travailleurs du transport (ITF)⁹³. Des syndicats affiliés à la FTQ comme Unifor⁹⁴ et les Teamsters se sont d'ailleurs joints à cette initiative mondiale.

Au Québec, cette réflexion a une résonance particulière avec le phénomène des chauffeurs inc. En étant déclarés faux travailleuses et travailleurs autonomes, une partie des camionneuses et camionneurs se retrouve hors du giron du droit du travail et donc hors zone syndicale. Ici, l'objectif du syndicat n'est donc pas seulement d'étendre la zone syndicale, mais aussi d'empêcher qu'elle ne se rétrécisse davantage en raison d'une mauvaise classification. Les Teamsters mènent d'ailleurs une campagne active sur ce front, exigeant la fin de ces pratiques et la reconnaissance pleine et entière des droits des camionneuses et des camionneurs⁹⁵.

REPENSER LES STRUCTURES SYNDICALES

Pour certains syndicats, l'enjeu n'est pas seulement de renouveler les répertoires d'action, mais aussi de transformer leurs propres structures. L'innovation syndicale peut alors résider dans la manière même dont le syndicat s'organise, se territorialise et hiérarchise ses priorités.

LE CAS DU SYNDICAT ESPAGNOL ELA

Depuis les années 2010, dans un contexte marqué par la crise économique, l'austérité et les réformes du marché du

travail qui affaiblissent la négociation sectorielle au profit des accords d'entreprise, ELA a choisi de transformer ses propres structures pour répondre à la fragmentation et à la précarisation du travail. Lors de son 14^e Congrès (2017), cette orientation a été consolidée dans un projet stratégique de long terme, duquel sont ressortis deux grands axes⁹⁶ : (1) La protection des travailleuses et travailleurs précaires, particulièrement dans les services et emplois fragmentés ; et (2) La politisation assumée du rôle syndical, en affirmant que toutes les dimensions de la vie sociale (emploi, fiscalité, logement, services publics) relèvent de l'action syndicale.

Concrètement, cela s'est traduit par le renforcement des structures territoriales interprofessionnelles (*comarcas*) au détriment des fédérations professionnelles, désormais moins nombreuses et moins autonomes. Un système de mutualisation des heures de délégation syndicale a également été mis en place, permettant aux personnes élues locales de consacrer une partie de leur temps libéré à soutenir les travailleuses et travailleurs précaires en dehors de leur entreprise. Ces innovations ont permis à ELA de maintenir un haut niveau d'adhésion, d'élargir sa base sociale et de consolider son ancrage politique autour d'un projet de république basque.

Le cas d'ELA illustre qu'une organisation syndicale peut choisir une transformation structurelle profonde, plutôt que de simples ajustements, pour s'adapter aux mutations du travail et aux réformes institutionnelles. Il montre aussi l'importance de relier la structure interne à une stratégie politique plus large. Il importe toutefois de rappeler que cette expérience se déploie dans un contexte institutionnel très différent du modèle nord-américain. En Espagne, la couverture syndicale élevée, malgré la faible

LE PAYSAGE SYNDICAL EN ESPAGNE

En Espagne, le taux de syndicalisation est relativement faible (environ 15 %), mais la couverture syndicale dépassait 90 %* en 2024 grâce à un système multiniveau. Bien que la plupart des accords soient signés au niveau de l'entreprise, près de 9 personnes salariées sur 10 sont couvertes par des accords sectoriels ou industriels conclus aux niveaux provincial, régional ou national. Historiquement, le paysage syndical espagnol est dominé par deux grandes confédérations nationales, les *Comisiones Obreras* (CCOO) et l'*Union General de Trabajadores* (UGT), qui concentrent l'essentiel de la représentativité et de l'influence institutionnelle. Dans ce contexte, le syndicat indépendantiste *Euskal*

Langileen Alkartasuna (ELA), majoritaire au Pays basque, s'est développé comme « syndicat d'opposition ». Pour exister face aux grandes centrales syndicales, ELA a misé sur une approche militante de la négociation collective conçue comme outil de redistribution des richesses, tout en articulant son action autour de la lutte pour des politiques sociales plus justes, des services publics renforcés et une fiscalité progressive. ELA a aussi affirmé une identité propre en inscrivant son action dans le combat démocratique pour la souveraineté du peuple basque, en se démarquant clairement du conflit armé.

* ETUI, Spain, [En ligne] [<https://worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/spain>].

syndicalisation et le modèle à paliers multiples, donne aux syndicats une capacité d'influence institutionnelle même avec une base d'adhérents restreinte. Dans ce cadre, l'innovation d'ELA repose moins sur l'institutionnalisation que sur la territorialisation et la politisation.

En somme, l'expérience d'ELA soulève des réflexions intéressantes : les syndicats devraient-ils oser expérimenter davantage sur le plan structurel ? Les organisations d'aujourd'hui gagneraient peut-être à identifier quels freins hérités d'un autre âge limitent leur action et à réfléchir à leur adaptation. La FTQ avait d'ailleurs commencé à ouvrir cette réflexion dans ses travaux prospectifs du 33^e Congrès, en évoquant la nécessité de repenser ses structures.

LES SECTIONS COMMUNAUTAIRES D'UNIFOR

Au moment de sa fondation en 2013, Unifor, né de l'union des TCA et du SCEP, a exprimé une volonté forte d'élargir les frontières de la représentation syndicale en devenant «un syndicat pour toutes et tous». C'est dans cet esprit qu'ont été créées les sections communautaires, une formule inédite qui permet à des travailleuses et travailleurs non syndiqués d'adhérer directement au syndicat, sans passer par le cadre classique de l'accréditation et de la convention collective. Cette initiative, qui rompt avec le modèle wagnérien traditionnel, illustre une tentative ambitieuse qui permet à des travailleuses et travailleurs habituellement exclus de la syndicalisation (pigistes, contractuels, travailleurs autonomes, personnes sans emploi) de se regrouper et d'agir collectivement. Ces structures peuvent jouer plusieurs rôles : étape vers une accréditation syndicale formelle, outil pour renforcer la solidarité entre travailleuses et travailleurs dispersés, ou encore espace autonome d'organisation permettant de faire respecter des droits, de régler des enjeux de santé et sécurité ou de promouvoir la justice économique et sociale dans la communauté⁹⁷.

Comme toute innovation organisationnelle, cette expérience a soulevé d'importants débats internes⁹⁸. La définition des droits et responsabilités de ces membres a suscité des discussions au moment de la création du syndicat. Fallait-il leur reconnaître les mêmes droits démocratiques que les membres issus des unités de négociation traditionnelles, ou leur conférer un statut distinct ? La solution retenue a été de limiter leur participation afin de préserver l'équilibre au sein de la nouvelle organisation, ce qui a contribué à leur donner une place périphérique dans la vie syndicale. À cela se sont ajoutés des défis pratiques : l'allocation de ressources pour soutenir des groupes hors des circuits habituels, la difficulté d'articuler ces sections avec les sections locales

existantes, et l'incertitude sur la finalité de ces structures (devaient-elles constituer une étape vers l'accréditation ou être une forme autonome et durable d'adhésion ?).

Aujourd'hui, seules deux sections communautaires sont actives⁹⁹ (le Syndicat canadien des pigistes¹⁰⁰ et Unifaith, qui défend les droits des travailleuses et travailleurs religieux¹⁰¹) regroupant quelques centaines de membres. L'initiative reste donc un «chantier ouvert» et rappelle que la transformation syndicale est un processus souvent long et complexe.

3.4 Nouer des alliances : des ancrages communautaires pour protéger les plus précaires

Alors que les défis auxquels sont confrontés les travailleuses et travailleurs dépassent souvent le cadre strict du rapport d'emploi (crise du logement, discrimination, inégalités fiscales, transition climatique), le syndicalisme ne peut pas agir seul. Renforcer la capacité à défendre les intérêts du plus grand nombre implique aussi de nouer des partenariats stratégiques avec la société civile. Au Québec, cette démarche est déjà bien présente dans plusieurs dossiers, mais certaines expériences observées ailleurs ouvrent aussi des pistes intéressantes à explorer.

LES WORKER CENTERS : SERVICES DE PROXIMITÉ ET POUVOIR COLLECTIF

Aux États-Unis, les *worker centers* sont apparus dans les années 1990 comme une réponse aux obstacles structurels à la syndicalisation. Au sud de la frontière, le système est façonné par des lois antisyndicales restrictives et une opposition farouche des employeurs. Pour de nombreux travailleurs et travailleuses (migrants, journaliers, employés d'agence, autonomes), les *worker centers* sont ainsi venus combler le vide laissé par le déclin syndical. Ces centres, ancrés dans les territoires (villes, quartiers), combinent une offre de services concrets et des formes d'action collective : soutien juridique, éducation populaire, aide administrative, mais aussi campagnes publiques visant des employeurs ou des politiques gouvernementales. Leur force est d'occuper des espaces où les syndicats ont moins de prise. Plusieurs d'entre eux travaillent d'ailleurs en étroite collaboration avec des syndicats comme le SEIU ou avec l'AFL-CIO, la plus grande centrale syndicale¹⁰², et ce, dans une logique d'alliances stratégiques.

Au Québec, certaines initiatives s'en rapprochent, bien que souvent plus éphémères ou sectorielles. Le Centre des

travailleurs et travailleuses immigrants (CTI), à Montréal, est un exemple de structure communautaire ancrée dans la défense des droits des personnes immigrantes en situation de travail précaire. Il offre un éventail de services concrets : ateliers sur les droits du travail (congés parentaux, assurance-emploi), accompagnement dans les démarches administratives (impôts, RAMQ, banques), soutien à l'intégration, espaces de repos, événements sociaux, etc. Le CTI agit comme un pont entre ces travailleuses et travailleurs isolés et les réseaux de soutien, y compris syndicaux. Il est à la fois un point de référence pour l'information sur les droits du travail et un acteur important dans certaines campagnes de mobilisation sur des enjeux comme les permis de travail fermés du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET)¹⁰³.

L'expérience du Centre de travailleurs agricoles de Saint-Rémi, en Montérégie, portée par les TUAC via l'Alliance des travailleurs agricoles (ATA), illustre quant à elle une tentative syndicale explicite de créer un espace d'appui, de socialisation et de représentation pour les travailleuses et travailleurs migrants temporaires du secteur agricole. Né d'une simple roulotte stationnée près des fermes, il s'est rapidement transformé en un lieu de confiance et de socialisation, offrant à la fois des services d'accompagnement administratif, de l'information juridique, des activités de francisation et un ancrage territorial propice à la syndicalisation de certains milieux agricoles permanents. Bien que ce centre ait été fermé en 2017, il montre que des espaces de proximité peuvent jouer un rôle clé dans la représentation des travailleuses et travailleurs précaires.

Ces expériences rappellent la puissance des ancrages territoriaux comme leviers de représentation dans les zones non syndicales. En s'implantant localement, au plus près des réalités vécues, il devient possible d'établir des relations de confiance, de pallier les carences des institutions publiques et de favoriser une politisation du quotidien. Au Québec, cette importance du territoire est déjà bien connue grâce à l'action des Conseils régionaux de la FTQ. Les exemples internationaux montrent qu'au-delà des lieux de travail, le territoire peut devenir un espace stratégique pour l'action collective, et parfois un incubateur de nouvelles formes d'organisation syndicale.

3.5 Innover sans renier nos fondements

Ce tour d'horizon des innovations syndicales, ici comme ailleurs, ne prétend pas en couvrir l'ensemble. Il montre néanmoins qu'il n'existe pas de modèle unique ou de solution miracle. Au contraire, la pluralité des approches

(mobilisations numériques, espaces autonomes, alliances hybrides, nouvelles formes d'organisation) illustre la richesse des initiatives possibles pour répondre à la baisse du taux de syndicalisation.

Ces expérimentations ne sont pas seulement des réponses défensives à une crise du syndicalisme. Elles constituent, dans certains cas, des stratégies de reconquête : des campagnes ont permis de syndiquer des secteurs réputés inaccessibles, des luttes ont abouti à des gains concrets, des alliances ont permis d'ouvrir de nouveaux terrains d'action. Et même lorsque les résultats ne sont pas immédiats, ces initiatives offrent un terrain d'apprentissage précieux, sur les contraintes spécifiques à certains milieux, sur la culture de travail des personnes non syndiquées, sur les ressources et alliances nécessaires pour aller plus loin.

Toutefois, ces expériences révèlent aussi une constante. Leur portée et leur durabilité dépendent étroitement des ressources disponibles et du cadre légal qui les soutient. Sans reconnaissance institutionnelle et sans financement suffisant, plusieurs initiatives peinent à s'ancrer dans le temps. À l'inverse, lorsqu'une loi vient formaliser les pratiques, leur donner une base solide et en assurer la continuité, les innovations gagnent en force et en stabilité (par exemple, les syndicats du secteur culturel au Québec, les *safe rates* en Australie ou encore les accords sectoriels au Pays de Galles). Ce que ces exemples ont en commun, c'est leur enracinement dans des contextes bien particuliers. Dans certains cas, ce sont même les structures syndicales elles-mêmes qui doivent être repensées pour s'adapter à un nouveau contexte, comme l'a fait ELA au Pays basque.

Ces leçons sont riches en apprentissages et invitent à réfléchir aux leviers déjà existants au Québec, tels les décrets de convention collective, qui pourraient servir de points d'appui pour élargir la couverture syndicale et renforcer la protection de travailleuses et travailleurs aujourd'hui en marge de la zone syndicale.

Finalement, innover ne signifie pas abandonner les fondements du syndicalisme. C'est, au contraire, une façon de les moderniser afin de répondre aux réalités du 21^e siècle. Cela pourrait exiger d'inscrire nos efforts dans une perspective à long terme : développer de nouvelles approches tout en consolidant une vision stratégique, renforcer nos communications internes et externes, adapter nos structures organisationnelles, tisser des réseaux solides. Cela implique aussi, parfois, de sortir temporairement du cadre institutionnel, pour mieux revenir à notre mission fondamentale de représenter, protéger, et faire avancer les droits de toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

CHAPITRE 4

Rejetons le fatalisme et passons à l'action

Si le mouvement syndical québécois opte pour le statu quo, on peut s'attendre à une perte d'influence ainsi qu'à un déclin continu de la couverture syndicale. Cela dit, cette tendance n'a rien d'inévitable. Elle peut et doit être renversée. Le 34^e Congrès offre l'occasion d'engager des discussions d'ordre stratégique dans le but d'élargir la zone syndicale et rejoindre le plus grand nombre de travailleuses et travailleurs. Pour la FTQ, les actions pouvant être menées en ce sens sont nombreuses. D'abord, la syndicalisation doit redevenir une priorité pour la centrale ainsi que pour l'ensemble du mouvement. Elle devrait être vue comme une responsabilité collective puisque le destin des syndicats, autant ceux du secteur public que du privé, est interrelié. Ensuite, il apparaît essentiel pour la FTQ de remettre de l'avant ses revendications historiques en la matière, mais également de renouveler ses positions dans le cadre d'une réflexion globale. Finalement, la centrale peut jouer un rôle de soutien en encourageant les innovations de ses affiliés à l'extérieur du *Code du travail*.

4.1 La syndicalisation doit revenir à l'avant-plan

La syndicalisation constitue l'oxygène du mouvement syndical. Lorsque les rangs du travail organisé grossissent, comme on le disait à l'époque, les travailleuses et travailleurs améliorent leur pouvoir et leur influence dans toutes les sphères de la société. Mais l'inverse est aussi vrai. L'augmentation du nombre de personnes non syndiquées représente une faiblesse de taille avec laquelle le syndicalisme doit composer. Au Québec, il existe toujours une masse critique de travailleuses et travailleurs syndiqués qui lui permet de rester combatif et vigoureux. Mais pour combien de temps encore, alors que décline progressivement le taux de couverture syndicale ?

UNE RESPONSABILITÉ COLLECTIVE POUR L'ENSEMBLE DU MOUVEMENT

Pour la FTQ, la syndicalisation doit être reconnue pour ce qu'elle est : une urgence absolue. Que l'on provienne des secteurs public et parapublic ou du privé, la viabilité du mouvement dépend d'abord et avant tout de la force du nombre. Comme constaté aux États-Unis, le déclin de la couverture syndicale dans le secteur privé n'a pas été sans conséquence dans le secteur public, où les syndicats ont fait face à des assauts répétés des gouvernements de

droite. Il s'agit donc d'une question qui devrait interpeller tous ceux et celles qui ont à cœur l'avenir du syndicalisme.

Avec les principales organisations syndicales québécoises, la FTQ et ses affiliés se sont engagés dans une démarche d'États généraux du syndicalisme dans le but de faire les bilans qui s'imposent et relancer le mouvement par l'adoption de nouvelles orientations. Les prochains mois seront déterminants pour remettre à l'avant-plan l'enjeu de la syndicalisation et tenter d'en faire une responsabilité collective pour l'ensemble du mouvement syndical. La solidarité envers les personnes non syndiquées s'exprime déjà de plusieurs manières, mais il est possible d'aller beaucoup plus loin afin d'inverser le déclin dans le secteur privé.

Des discussions stratégiques apparaissent nécessaires pour coordonner de tels efforts. Par exemple, la voie des tribunaux pourrait s'avérer pertinente pour contester la validité constitutionnelle de certaines dispositions du *Code du travail* qui limitent l'accès à la syndicalisation. L'utilisation des décrets de convention collective pourrait aussi constituer une avenue intéressante dans le but d'améliorer les conditions de travail dans plusieurs industries. La situation des femmes du secteur privé est extrêmement alarmante et mériterait une attention particulière afin d'effectuer un rattrapage plus que nécessaire en matière de couverture syndicale. Ces discussions risquent de ne pas être faciles considérant le contexte de compétition entre toutes les organisations, mais également en raison des divergences de points de vue sur la manière d'envisager le syndicalisme et de la diversité des pratiques et des traditions. Cela dit, sans une concertation et des efforts soutenus pour rehausser les initiatives de syndicalisation, on doit s'attendre à des conséquences néfastes pour l'ensemble du mouvement.

EN FAIRE UN PROBLÈME POUR LA CLASSE POLITIQUE

Les syndicats composent avec un contexte politique assez défavorable depuis la fin des années 1970 en raison de la montée du néolibéralisme et des attaques répétées de la part des gouvernements. Partout en Amérique du Nord, les forces de droite se sont attaquées avec virulence aux syndicats. Le Québec n'a pas échappé à cette tendance avec de multiples lois spéciales de retour au travail ou des modifications défavorables au *Code du travail*, notamment l'article 45 en 2003¹⁰⁴. Ainsi, les syndicats ont été

contraints de protéger les acquis plutôt que de passer à l'offensive. Cela ne les a pas empêchés d'arracher plusieurs victoires, par exemple l'adoption récente de dispositions anti-briseurs de grève pour les entreprises de compétence fédérale. Cette position défensive explique pourquoi, au cours des dernières décennies, les revendications en matière de syndicalisation se sont faites plus discrètes. Toute réouverture du *Code du travail* a été perçue comme une menace pour les droits existants comme le précompte syndical obligatoire (formule Rand) ou le système d'accréditation par cartes.

Malheureusement, la situation n'ira probablement pas en s'améliorant. La montée des droites réactionnaires, dures et extrêmes, laisse présager des attaques particulièrement violentes¹⁰⁵. Au Québec, le gouvernement de la CAQ ne cache plus son hostilité comme en témoignent l'adoption du projet de loi n° 89 (*Loi 14*) qui restreint indument le droit de grève ainsi que son intention de légiférer pour rendre facultative une partie des cotisations syndicales¹⁰⁶. Même si le contexte semble déprimant, il faut se rappeler que les syndicats d'autrefois ont également fait face à l'adversité. À leurs débuts, ils opéraient dans l'illégalité et aucun cadre légal n'existait pour reconnaître le droit d'association des travailleuses et travailleurs. De tout temps, le syndicalisme a dû se battre pour obtenir le moindre gain auprès de gouvernements généralement peu réceptifs. L'histoire nous apprend donc que les conditions gagnantes n'arriveront pas par magie. Les syndicats ont dû et devront se mobiliser et appuyer de tout leur poids pour les créer.

Ainsi, la FTQ devra non seulement poursuivre ses revendications, mais aussi hausser le ton pour troubler la quiétude de la classe politique. Ce n'est qu'en exerçant une pression forte et soutenue sur les personnes élues que celles-ci se verront contraintes de modifier les lois du travail pour faciliter la syndicalisation. Autrement dit, il faut faire de cette question un problème à régler impérativement, qu'aucun gouvernement ne puisse ignorer sans en payer le prix politique. Il s'agit là d'un combat de longue haleine qui prendra probablement des décennies avant de connaître un dénouement, d'où l'importance d'élaborer un plan et des stratégies à long terme pour réaliser des gains.

4.2 Pour une révision globale des positions de la centrale

Les lois du travail influencent directement la capacité des travailleuses et travailleurs à former des syndicats et à négocier de meilleures conditions de travail. C'est en grande partie grâce à un cadre législatif plus favorable que le taux de couverture syndicale au Québec n'a pas subi un déclin aussi prononcé que chez ses voisins. Pour inverser

la tendance actuelle, la FTQ aura à remettre de l'avant ses revendications traditionnelles, mais devra également mener une réflexion afin de renouveler sa vision à ce sujet.

DES REVENDICATIONS DE LONGUE DATE, MAIS TOUJOURS D'ACTUALITÉ

L'article 4 des statuts de la FTQ précise que la centrale a pour mission de «travailler à l'expansion du syndicalisme, de manière à faire bénéficier l'ensemble des travailleurs et travailleuses de son action». Depuis sa création en 1957, elle s'est battue sans relâche pour faire reconnaître le droit d'association des travailleuses et travailleurs et l'inscrire solidement dans la législation. C'est surtout le *Code du travail* qui a été l'objet de préoccupations pour la FTQ, considérant qu'il représente environ 80 % des personnes syndiquées au Québec.

Dans les années 1960, le gouvernement libéral a présenté un projet de loi pour faire adopter un nouveau *Code du travail* (Bill 54). Les premières versions de cette pièce législative contenaient des dispositions inacceptables pour les syndicats. Après de nombreuses représentations infructueuses auprès du gouvernement, la FTQ a choisi la voie de la mobilisation. Lors de son premier Congrès extraordinaire en 1964, 2 500 personnes déléguées ont décidé de déclencher une grève générale si le gouvernement n'amendait pas son projet de loi dans le sens des demandes de la centrale¹⁰⁷. C'est grâce à de tels efforts que le *Code du travail* reconnaît notamment le plein droit d'association pour les travailleuses et travailleurs des secteurs public et parapublic.

Quelques années seulement après l'adoption du *Code du travail*, en 1967, la FTQ dépose un mémoire au premier ministre du Québec sur la liberté d'association. On déplore que la loi québécoise protège mal la liberté d'association des travailleuses et travailleurs et que certains d'entre eux ne puissent se syndiquer. Plusieurs réformes sont jugées essentielles dont l'accréditation et la négociation sectorielles¹⁰⁸. Au cours des années suivantes, elle raffine sa pensée sur les façons de pallier les lacunes du *Code du travail*. Lors du 12^e Congrès (1971), la centrale tire les mêmes constats quant à l'état du droit d'association et vient préciser les mécanismes de l'accréditation sectorielle. En 1977, elle rappelle les graves conséquences de la trop grande proportion de personnes non syndiquées et réitère l'importance d'un mécanisme sectoriel pour favoriser la syndicalisation là où la couverture syndicale demeure faible. À la suite de consultations et de réflexions, la FTQ met à jour ses positions dans le cadre du 17^e Congrès (1981). Elle propose l'instauration de l'accréditation multipatronale et la conçoit comme le

«pivot des réformes nécessaires» pour mettre fin à la négation du droit d'association¹⁰⁹. Le document d'appui du 25^e Congrès (1998) s'inscrit dans la même lignée, soulignant l'importance de réformer les lois du travail afin d'améliorer la couverture syndicale.

Plusieurs autres revendications historiques de la centrale visent également à faciliter l'accès à la syndicalisation. Pensons à la modification de la définition de salarié afin d'y inclure les entrepreneurs dépendants ou de permettre aux cadres de se syndiquer. De telles questions sont toujours pertinentes aujourd'hui, notamment avec la prolifération des plateformes comme Uber qui tentent d'éviter leurs responsabilités d'employeur en classifiant à tort les chauffeurs et les chauffeuses en tant qu'autonomes. La FTQ a également milité activement et obtenu gain de cause pour «la création d'une Commission des relations du travail efficace et facilitant la reconnaissance syndicale¹¹⁰», et ce, afin de déjudiciariser le processus d'accréditation.

Face à des problèmes structurels des lois du travail, la FTQ a sans cesse revendiqué des mesures structurantes, lesquelles conservent toute leur pertinence aujourd'hui. Toutefois, les gouvernements ont peu prêté attention aux demandes de la centrale et de ses affiliés. C'est en partie pourquoi la présence syndicale dans le secteur privé n'a cessé de s'effriter.

ORGANISER UNE RÉFLEXION DE FOND

L'exploration hors de la zone syndicale dans le cadre de ce document a montré plusieurs limites du *Wagner Act* sur lequel repose le *Code du travail*. Bien que les revendications déjà portées par la centrale aient le potentiel d'améliorer significativement la couverture syndicale, elles pourraient être insuffisantes face au déclin marqué dans le secteur privé. Conséquemment, la centrale aurait intérêt à s'ouvrir aux nouvelles idées. Cela dit, celles-ci pourraient remettre en question plusieurs de ses positions traditionnelles en la matière.

De manière générale, on conçoit le syndicalisme de façon binaire : soit un groupe est syndiqué et dispose d'un ensemble de droits, soit il ne l'est pas et doit se contenter des normes minimales du travail. Serait-il pertinent de repenser cette façon de voir les choses ? À ce sujet, les auteurs du *Clean Slate report*, lequel visait à revitaliser la législation américaine du travail¹¹¹, estiment qu'il faudrait mettre en œuvre un système progressif de droits syndicaux.

Dans ce cas, les travailleuses et travailleurs pourraient agir collectivement sans nécessairement devoir franchir l'étape lourde de l'accréditation en bonne et due forme. On recommande par exemple de permettre la mise sur pied

de syndicats minoritaires, ce qui entre en opposition avec l'une des caractéristiques fondamentales du modèle du *Wagner Act*, soit le syndicalisme majoritaire.

Historiquement, la FTQ a mis de l'avant l'accréditation multipatronale comme mesure phare pour améliorer la couverture syndicale. Mais même avec un tel mécanisme, l'obtention d'une accréditation pourrait rester difficile, voire impossible, pour certains groupes. Et sans syndicat, les personnes non syndiquées ne disposent d'aucune protection pour agir collectivement face à leur employeur. Elles ne peuvent s'organiser sans crainte de représailles. Que faire devant un tel constat ? Certains proposent que les lois du travail canadiennes s'inspirent de l'article 7 du *National Labor Relations Act* américain qui protège les activités concertées¹¹². Pourrait-on également penser à accorder un droit de grève à tous les travailleurs et travailleuses, et non seulement à ceux et celles qui réussissent à obtenir une accréditation ? Cette question constitue un angle mort important pour les positions de la centrale.

Que propose-t-on pour répondre aux besoins de certains groupes pour lesquels le *Code du travail* ou les autres régimes particuliers sont moins bien adaptés ? Par exemple, les travailleuses et travailleurs autonomes, comme les notaires, souhaitent négocier certaines de leurs conditions de travail, mais ne peuvent compter sur un cadre légal pour atteindre leurs fins. Le rapport Bernier (2003)¹¹³ a recommandé de mettre sur pied «un régime-cadre de représentation collective pour les travailleurs non-salariés»¹¹⁴. Bien que la FTQ se soit prononcée en faveur de ce rapport¹¹⁵, elle n'a pas adopté de résolution sur la représentation et la négociation collectives des travailleuses et travailleurs autonomes¹¹⁶. Serait-il temps d'envisager sérieusement cette mesure ?

La question de la négociation sectorielle, où tout un secteur d'activité serait couvert par une convention collective, revient de plus en plus à l'avant-plan, notamment dans les milieux universitaires. Certains la considèrent comme une planche de salut pour le mouvement syndical. S'agit-il d'une avenue pertinente ? Rien n'est moins certain. En Europe, ce palier de négociation semble être en perte de vitesse alors qu'on accorde une prépondérance accrue aux accords à l'échelle de l'entreprise¹¹⁷. Pour sa part, la FTQ a développé une position complète et cohérente concernant l'accréditation multipatronale dans les années 1980, laquelle s'inscrit de manière plus harmonieuse avec les caractéristiques du *Wagner Act*. La centrale devrait-elle prendre un pas de recul et reconsidérer les mérites de la négociation sectorielle ?

Ces questions sont complexes et comportent de nombreuses ramifications pour la FTQ. La réflexion ne peut donc pas s'effectuer à la pièce. Elle se doit d'être globale. L'objectif ici n'est pas de faire table rase du passé, mais plutôt de faciliter l'émergence d'une offre syndicale plus variée correspondant à des besoins multiples. Avec la tenue d'États généraux du syndicalisme, le contexte est tout à fait à propos pour un tel exercice. D'ici le prochain Congrès, la FTQ pourrait présenter le résultat de ses travaux et, le cas échéant, mettre à jour ses positions.

4.3 S'aventurer à l'extérieur de la zone syndicale

À court terme, il est peu probable que le *Code du travail* soit modifié en profondeur pour faciliter l'accès à la syndicalisation. En dépit des difficultés, la FTQ continuera de revendiquer l'amélioration de la législation dans l'intérêt de tous les travailleurs et les travailleuses. Comme le démontre l'histoire, les changements sociaux prennent toujours un certain temps avant de s'imposer et requièrent l'établissement d'un rapport de force. Cela dit, ces enjeux soulèvent aussi un questionnement d'ordre stratégique. Tout en poursuivant leurs revendications, que peuvent faire dès maintenant les syndicats pour mieux représenter les travailleuses et travailleurs qui se situent en dehors de la zone syndicale? Une des options consiste à investir davantage de ressources dans l'innovation et l'expérimentation. À cet effet, la FTQ pourrait jouer un rôle de soutien et de catalyseur auprès de ses affiliés.

LA NÉCESSITÉ DE SORTIR DES SENTIERS BATTUS

La FTQ est reconnue tant pour son pragmatisme que pour ses innovations. Après tout, c'est elle qui a mis sur pied le Fonds de solidarité FTQ; le régime de retraite par financement salarial (RRFS-FTQ); ainsi que le réseau des délégués sociaux et des délégués sociales, entre autres. C'est sans compter sur la panoplie d'initiatives de ses syndicats affiliés qui visent à mieux représenter des travailleuses et des travailleurs insuffisamment couverts par le *Code du travail*. Avec les défis immenses qui attendent les syndicats, ils auront besoin de faire appel à leur créativité et leur ingéniosité.

L'innovation et l'expérimentation ne doivent pas être perçues comme un luxe inutile, mais plutôt comme une nécessité alors que décline le taux de couverture syndicale. Pour certains auteurs et autrices du milieu universitaire, les syndicats feraient preuve d'une certaine complaisance¹¹⁸; ils doivent expérimenter «sous peine d'être marginalisés¹¹⁹» et de voir se multiplier les formes

non syndicales de regroupement de travailleuses et travailleurs¹²⁰. Après tout, il existe une demande non comblée pour agir collectivement et négocier de meilleures conditions de travail. Par analogie, une entreprise qui n'investit pas en recherche et développement perd des parts de marché, manque des opportunités d'affaires et ne peut assurer sa survie à long terme. Pour la FTQ, les syndicats ont tout intérêt à diversifier leur offre et ainsi conquérir de «nouveaux marchés».

Ce document a illustré que l'innovation syndicale peut vouloir dire plusieurs choses : utiliser de nouveaux outils, en créer d'autres, mobiliser différemment, opérer des changements aux structures, etc. Évidemment, toutes ces initiatives doivent rester complémentaires à la syndicalisation traditionnelle, principalement via le *Code du travail*. La FTQ est toutefois consciente que ces approches comportent des risques importants et peuvent susciter des craintes. Forcément, il y aura des essais et des erreurs. Certaines expérimentations rencontreront des succès mitigés et pourraient ne pas durer. Il peut être difficile d'investir des ressources déjà limitées dans des initiatives qui ne mènent pas nécessairement à une accréditation en bonne et due forme. Mais l'inaction comporte un risque encore plus grand : celui de se distancer de larges pans de travailleuses et travailleurs. Si les syndicats ne renouvellent pas leurs pratiques et leur offre, il est certain qu'ils ne pourront réaliser de gains significatifs à l'extérieur de leurs bastions traditionnels. À l'inverse, toute innovation hors de la zone syndicale viendra renforcer les revendications de la centrale en démontrant concrètement que les lois du travail empêchent certains groupes de travailleuses et travailleurs d'exercer leurs droits fondamentaux.

MIEUX DÉFINIR LE RÔLE DE LA FTQ PAR RAPPORT À CELUI DES AFFILIÉS

Dans le paysage québécois, la FTQ constitue un cas à part en raison de son caractère très décentralisé. Ce sont les syndicats affiliés qui ont compétence pour syndiquer de nouveaux milieux de travail, défendre les membres et négocier leurs conditions de travail. La centrale, de son côté, joue essentiellement un rôle de bras politique pour ses affiliés. On comprend donc que la syndicalisation reste une question sensible. Pensons à l'application du protocole d'engagement des affiliés¹²¹ ou encore aux changements d'allégeance. La mise sur pied d'un comité permanent sur la syndicalisation, dont les travaux ont pris fin moins de deux ans après son lancement, en témoigne.

Malgré ces défis, il importe de se recentrer sur les intérêts communs qui unissent l'ensemble des syndicats affiliés. Peu importe les bannières ou les couleurs, tous les syndicalistes veulent un mouvement fort capable de rejoindre le plus grand nombre de travailleuses et travailleurs. La FTQ peut donc jouer un rôle complémentaire et de soutien afin de soutenir l'émergence d'innovations. Son implication restera certes limitée, mais la centrale peut apporter une pierre à l'édifice de la syndicalisation en jouant un rôle de sensibilisation, d'analyse et de catalyseur.

UN RÔLE DE SENSIBILISATION

Les constats tirés dans le cadre de ce document n'ont rien de nouveau, mais ne sont pas nécessairement connus de tous et de toutes. Il y a donc lieu de poursuivre les efforts de sensibilisation, surtout en ce qui a trait à la diminution de la couverture syndicale dans le secteur privé. Périodiquement, la FTQ pourrait produire un bilan sur l'état de santé du mouvement syndical à partir des données statistiques disponibles. Un tel portrait offrirait un coup d'œil clair sur la trajectoire du syndicalisme et permettrait de déterminer si celui-ci avance dans la bonne direction. Une telle initiative se prêterait bien à un partenariat avec le milieu universitaire.

Aussi, la centrale pourrait instaurer une campagne permanente d'envergure sur l'enjeu spécifique de la syndicalisation. Les objectifs d'une telle initiative seraient multiples. D'abord, elle permettrait de mieux faire connaître les avantages du syndicalisme aux travailleuses et travailleurs non syndiqués. Ensuite, elle servirait à exposer l'inadéquation des lois du travail par rapport aux aspirations de la majorité des travailleuses et travailleurs. La FTQ pourrait donc promouvoir ses revendications, notamment sur l'accréditation multipatronale, la syndicalisation des cadres ou encore celle des travailleuses et travailleurs autonomes. Une telle campagne pourrait être développée à la suite de la révision globale des positions de la FTQ.

UN RÔLE D'ANALYSE

Au-delà des constats sur l'état de la syndicalisation, des efforts supplémentaires doivent être consentis afin de mieux comprendre les raisons qui permettent aux innovations de fonctionner et de s'implanter durablement. À cet égard, la centrale peut jouer un rôle de soutien auprès de ses affiliés. Ce document a déjà mis en lumière certains besoins exprimés par des personnes non syndiquées. Il pourrait être pertinent de poursuivre la recherche avec des groupes de discussion (*focus group*) ou des sondages. Cela permettrait de mieux comprendre les

besoins et les attentes de groupes particuliers se situant à l'extérieur de la zone syndicale. De telles analyses pourraient soutenir les expérimentations syndicales, par exemple les initiatives visant à préparer et faciliter la syndicalisation.


La centrale pourrait également contribuer à documenter les différentes innovations et expérimentations mises en œuvre par ses affiliés. Parfois, certaines d'entre elles prennent fin sans qu'on puisse en comprendre les raisons. Que celles-ci aient connu un succès ou soient plutôt considérées comme des échecs, il importe d'en tirer des leçons claires. La centrale pourrait rédiger de courtes études de cas afin d'en favoriser la diffusion. L'analyse de ces cas, en faisant les liens nécessaires avec la littérature scientifique, permettrait d'informer les affiliés sur les conditions de succès ou les facteurs ayant mené à l'échec.

UN RÔLE DE CATALYSEUR

Sans jouer un rôle direct dans la mise en œuvre d'innovations, la FTQ peut jouer un rôle de catalyseur en proposant des projets et en collaborant directement avec les syndicats affiliés et les Conseils régionaux désireux de s'impliquer. À cet égard, ce ne sont pas les idées qui manquent. Voici quelques exemples de ce que la FTQ pourrait entreprendre au cours des prochaines années.

Le régime des décrets de convention collective recèle un potentiel immense pour améliorer les conditions de travail de ceux et celles qui se situent hors de la zone syndicale. Plutôt que d'être perçu comme un simple mécanisme bureaucratique d'extension d'une convention collective, il pourrait devenir un puissant levier de mobilisation. Permettons-nous de rêver un instant. La FTQ et certains affiliés concernés pourraient collaborer afin de mobiliser l'ensemble d'un secteur autour de revendications communes telles que de meilleurs salaires ou des avantages sociaux transférables. Il serait ainsi possible d'entrer en contact avec des milliers de travailleuses et travailleurs non syndiqués, de les consulter sur leurs besoins et aussi de les exposer aux avantages du syndicalisme.

L'exemple européen démontre que les cadres disposent de leurs propres associations et peuvent ainsi négocier collectivement leurs conditions de travail. Le syndicalisme de cadres pourrait ainsi bénéficier d'un soutien accru afin que celui-ci soit davantage structuré, comme c'est le cas dans plusieurs pays européens. Serait-il possible de fédérer les différentes associations de cadres au Québec en soutenant la création d'une organisation nationale? Celle-ci pourrait avoir pour mission de favoriser la création de nouvelles associations, qui sont plutôt rares dans le



secteur privé, ainsi que de revendiquer des modifications législatives pour permettre la syndicalisation. Une telle initiative permettrait d'élargir la zone syndicale et contribuerait à mettre de la pression sur les gouvernements afin d'amender le *Code du travail*.

Par ailleurs, les Conseils régionaux pourraient être mieux soutenus dans leurs expérimentations. La journée de réflexion sur l'action régionale de la FTQ, tenue en février 2025, a mis en évidence leur capacité à innover et leur volonté de renouveler leurs actions. À cet égard, la centrale collabore avec le milieu universitaire dans le cadre d'un projet de recherche, lequel porte en partie sur les innovations des Conseils régionaux. En raison de leur proximité avec les syndicats locaux et des forces vives de leur région, ils sont assez bien placés pour favoriser l'émergence d'innovations. Cela dit, leurs faibles moyens constituent un frein de taille et la centrale pourrait évaluer la pertinence de consacrer des ressources supplémentaires à cet effet.

La FTQ pourrait aussi explorer la possibilité d'exporter le modèle syndical là où les membres ont besoin de négocier collectivement et de rééquilibrer des rapports de force inégaux. En matière de logement, les travailleuses et travailleurs syndiqués n'échappent pas à la logique de marché où les propriétaires détiennent un pouvoir démesuré par rapport aux locataires. On voit d'ailleurs apparaître des syndicats de locataires qui ont pour objectif d'agir collectivement face à des augmentations de loyer abusives et des logements mal entretenus.

Au Québec, ces organisations agissent sans aucune protection de la loi, ce qui n'est pas le cas ailleurs dans le monde. À certains endroits, les locataires ont le droit de former des syndicats, peuvent négocier collectivement et même faire la grève des loyers. Évidemment, comme il s'agit d'un champ d'action plutôt inhabituel pour la FTQ, il y aurait lieu d'approcher les associations déjà présentes et d'envisager la création d'alliances durables.

Conclusion

Même s'ils sont peu réjouissants, les constats de ce document d'appui n'ont rien de nouveau. Le mouvement syndical vit depuis plusieurs décennies une réalité similaire à celle d'une grenouille dans l'eau chaude. Face à un danger immédiat, les syndicats réagissent promptement et avec une vigueur impressionnante. Les dernières années ont montré à quel point les travailleuses et travailleurs étaient prêts à se tenir debout et à se battre. En témoignent l'augmentation récente du nombre de grèves visant à améliorer les salaires après une période inflationniste ainsi que le refus héroïque de se faire imposer des conditions de travail par les agentes et les agents de bord d'Air Canada, entre autres. L'excellent travail des syndicats affiliés de la FTQ dans l'amélioration des conditions de travail de centaines de milliers de personnes doit être souligné à grands traits. Mais devant l'érosion lente, graduelle et pernicieuse de la couverture syndicale dans le secteur privé, trop peu de voix s'élèvent pour déclarer l'état d'urgence. Les syndicats perdent peu à peu leur place et si rien ne change, arrivera un jour où il sera peut-être trop tard pour reprendre le dessus. Il est encore temps de se rappeler que la source du pouvoir syndical a toujours été sa capacité à rassembler le plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses.

Notes

- 1 L'année 1997 a été choisie comme point de départ parce qu'il s'agit de la première année disponible de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada.
- 2 QUÉBEC, *La présence syndicale au Québec et au Canada en 2023*, Direction des études et de l'information sur le travail, décembre 2024, p.6.
- 3 *Ibid.*
- 4 C'est le cas des personnes qui font le choix de ne pas être membres du syndicat (lorsque possible), des cadres bénéficiant de règlements négociés, des personnes salariées en probation ou encore des personnes non syndiquées qui bénéficient de l'extension des dispositions d'une convention collective (ex.: un décret de convention collective). Voir: Ernest B. AKYEAMPONG, *Non-syndiqués assujettis à une convention collective*, Perspective, Statistique Canada, 2000, p.35-36 [En ligne] [www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-001-x/2000003/article/5374-fra.pdf?st=ZJU_al-d].
- 5 Il est plus simple de comparer le Québec à des endroits qui ont des lois du travail similaires, c'est-à-dire basées sur le modèle américain du Wagner Act. Cela dit, les syndicats du monde entier ont perdu du terrain et le taux de syndicalisation a diminué à des degrés divers d'un pays à l'autre. Claus SCHNABEL, « Union Membership and Collective Bargaining: Trends and Determinants », *Handbook of Labor Human Resources and Population Economics*, 2020, [En ligne] [https://link.springer.com/rwe/10.1007/978-3-319-57365-6_202-1].
- 6 PP: point de pourcentage
- 7 C'est-à-dire le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).
- 8 QUÉBEC, *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, chapitre R-20, Québec, Éditeur officiel du Québec.
- 9 Les données de Statistique Canada font état d'une progression des effectifs syndiqués, mais d'une baisse de la couverture syndicale dans l'industrie de la construction à l'échelle du pays (incluant le Québec). Ces données viennent donc appuyer l'hypothèse selon laquelle le régime syndical de l'industrie de la construction explique, du moins en partie, la progression de la couverture syndicale au Québec dans ce secteur.
- 10 David DOOREY, « Cross Border Reflections on the Future of Labor Law Reform », *On Labor*, 2 janvier 2019, [En ligne] [https://onlabor.org/cross-border-reflections-on-the-future-of-labor-law-reform/].
- 11 Nous ne disposons pas de données récentes quant à savoir si les personnes syndiquées souhaitent le rester, mais les données antérieures dont nous disposons montrent qu'il s'agit de la très grande majorité d'entre elles.
- 12 ANGUS REID INSTITUTE, *Labour Day: Union members boost the benefits of organized labour, but almost 40 % say membership costs exceed gains*, [En ligne] [https://angusreid.org/wp-content/uploads/2023/08/2023.09.01_Labour.pdf]; CANADIAN LABOUR CONGRESS, *New poll: Canadians back unions to deliver worker protections, fairer wages*, 1^{er} mai 2024, [En ligne] [https://canadianlabour.ca/canadians-back-unions-deliver-worker-protections-fairer-wages/].
- 13 Jacques ROULLARD, « Les dirigeants syndicaux, des mal-aimés dans l'opinion publique », *Bulletin du RCHTQ*, vol. 27, n° 2, 2001.
- 14 FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ), *Sondage Léger-FTQ: 33 % des travailleurs non syndiqués préféreraient être syndiqués s'ils en avaient le choix*, Communiqué, 17 novembre 2004.
- 15 CENTRE DE RECHERCHE INTERUNIVERSITAIRE SUR LA MONDIALISATION ET LE TRAVAIL, *CRIMT 2022-Forum 2.2 - Pourquoi je ferais partie d'un syndicat? / Why should I join a union?*, 29 mai 2023, [En ligne] [https://www.youtube.com/watch?v=nIM0vuw6UH8].
- 16 Thomas A. KOCHAN ET AL., « Worker Voice in America: Is There a Gap between What Workers Expect and What They Experience? », *ILR Review*, vol. 72, n° 1, 2018, 3-38.
- 17 Nous avons eu recours au salaire horaire médian, mais les mêmes constats peuvent être dressés concernant le salaire hebdomadaire médian.
- 18 Andrew STEVENS, « It's still worth it to unionize in Canada », CCPA, 18 décembre 2023, [En ligne] [www.policyalternatives.ca/news-research/its-still-worth-it-to-unionize-in-canada/].
- 19 Yanick COMEAU, *Si la tendance se maintient*, Services actuariels SAI, présentation au séminaire FTQ sur la retraite et les assurances, Montréal, 2018, p.3-4, [En ligne] [https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/5/2018/03/Sem-retraite-2018-Si-la-tendance-se-maintient_Yanick-ComEAU.pdf].
- 20 L'Institut de la statistique du Québec produit d'ailleurs périodiquement une enquête sur la rémunération globale. Pour certaines professions, l'avantage de se syndiquer est très important. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec*, Collecte 2024, Québec, [En ligne] [https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/resultats-enquete-remuneration-globale-quebec-2024.pdf].
- 21 C'est le cas de l'industrie Services professionnels, scientifiques et techniques.
- 22 Jim STANDFORD, « Comparing Wage Trends Across Labour Market Categories », *Centre for Future Work*, juillet 2022, [En ligne] [https://centreforfuturework.ca/wp-content/uploads/2022/07/Comparing-Wage-Trends-July2022.pdf].
- 23 STATISTIQUE CANADA, *Contribution à l'emploi du secteur privé, la création brute d'emplois et la destruction par taille d'entreprise, provinces et les territoires*, [Tableau 33-10-0093-01]. Les données disponibles de ce tableau commencent en 2001 et se terminent en 2022.
- 24 Selon la Classification nationale des professions (CNP).
- 25 Pour des raisons de simplicité, nous avons uniquement tenu compte de cette catégorie tout en gardant en tête que les entreprises classifient à tort comme cadres certaines personnes, notamment des professionnels et des professionnelles.
- 26 FTQ, *Mémoire sur la reconnaissance pratique de la liberté d'association*, 10^e Congrès, 1967, p.2.
- 27 *National Labor Relations Act*.
- 28 Michel COUTU ET AL., *Droit des rapports collectifs du travail au Québec. Volume 1 - Le régime général*, Éditions Yvon Blais, 2019, p.235.
- 29 QUÉBEC, *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, ch. R-8.2, Québec, Éditeur officiel du Québec.
- 30 Pour une discussion plus complète sur le sujet, le document de consultation produit dans le cadre des États généraux du syndicalisme aborde plusieurs de ces enjeux.
- 31 Le cas des agences de placement est l'un des rares cas où l'on retrouve une responsabilité solidaire envers les travailleuses et travailleurs.
- 32 Karen J. BENTHAM, « Employer Resistance to Union Certification », *Industrial Relations*, vol. 57, n° 1, 2002.
- 33 Thomas GERBET et Aude GARACHON, « Une vidéo interne de Renaud-Bray révèle ses tactiques antisyndicales », *Radio-Canada*, 25 juin 2004, [En ligne] [https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2080501/video-renaud-bray-archambault-syndicats-magasins-syndicalisation].
- 34 Mélanie LAROCHE et Marie-Ève BERNIER, « Employeurs et anti-syndicalisme au Canada », *Travail et Emploi*, vol. 2, n° 146, 2016.
- 35 Sara SLINN, « Captive Audience Meetings and Forced Listening Industrial Relations », vol. 63, n° 4, 2008.
- 36 Danièle LINHART, « Les anthropreneurs: quand le management joue l'humain contre la professionnalité », dans D. MERCURE et M.-P. BOURDAGES-SYLVAIN (dir.), *Travail et subjectivité, Perspectives critiques*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2017, p.169-182; Robert CASTEL, *La montée des incertitudes*, Travail, protections, statut de l'individu, Paris, Seuil, 2009.
- 37 FTQ, *Document d'appui*, 25^e Congrès, 1998, p.39.
- 38 FTQ, *Document d'appui*, 32^e Congrès, 2019, p.44, [En ligne] [https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2019/11/DocumentAppui_interactif.pdf]. Nous ne disposons pas des données les plus récentes, mais la situation ne semble pas avoir changé depuis cinq ans.
- 39 Chris BOHNER, « New 2023 Data on Union Membership and Finances », *Radish Research*, 25 avril 2024, [En ligne] [https://radishresearch.substack.com/p/new-2023-data-on-union-membership].
- 40 Larry HAIVEN, « Expanding the Union Zone: Union Renewal through Alternative Forms of Worker Organization », *Labor Studies Journal*, vol. 31, n° 3, 2006, p.85-116.
- 41 Dans son article, Haiven propose le terme « déployeur » plutôt qu'employeur, afin de désigner plus largement les acteurs qui recourent au travail d'autrui et en contrôlent les conditions ainsi que la rémunération. Cela inclut non seulement les employeurs au sens légal, mais aussi les donneurs d'ouvrage, les plateformes numériques ou les clients principaux de travailleuses et travailleurs autonomes. Il met ainsi en lumière l'existence d'une subordination économique qui existe au-delà du lien d'emploi reconnu par le droit du travail, rappelant aux syndicats la nécessité de penser la représentation collective au-delà du salariat formel. Par souci de clarté, le terme « employeur » sera toutefois utilisé dans ce chapitre, mais il est à comprendre dans le sens large qu'Haiven donne au concept de « déployeur ».
- 42 Or, ce besoin de mutualité constitue une contrainte que les employeurs cherchent souvent à éviter. Ils peuvent y parvenir en cherchant à imposer un contrôle direct lorsque la main-d'œuvre est peu qualifiée, ou encore par l'externalisation du travail, via la sous-traitance, qui leur permet de se dégager de la relation d'emploi et de limiter leurs obligations.
- 43 Il convient toutefois de rappeler que l'évaluation des compétences comporte une part de subjectivité. À cet égard, les employeurs tendent souvent à minimiser, voire à nier, certaines compétences, particulièrement lorsqu'elles ne sont pas acquises dans un cadre formel. C'est le cas, par exemple, dans des milieux comme le service

- à la clientèle, où des savoir-faire réels sont indispensables, même s'ils ne sont pas toujours acquis formellement.
- 44 STATISTIQUE CANADA, *Variante du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) 2022 version 1.0 pour la production industrielle (selon les recommandations internationales concernant les statistiques industrielles de 2008)*, Canada, [En ligne] [www23.statcan.gc.ca/imdb/p3VD_f.pl?Function=g etVD&TVD=1383855&CVD=1383862&CPV=541&CST=27012022&CLV=3&MLV=6].
 - 45 François CORMIER, «Vers un nouveau mode de représentation des travailleurs?», UQAR, 8 décembre 2015, [En ligne] [www.uqar.ca/479-vers-un-nouveau-mode-de-representation-des-travailleurs/].
 - 46 Les besoins identifiés reflètent les constats issus d'échanges menés avec des représentantes et représentants de certains syndicats affiliés à la FTQ, des organismes de représentation des non syndiqués, ainsi que des expertes et experts universitaires.
 - 47 Gregor MURRAY, «Experimentation and union renewal», dans Mélanie LAROCHE et Gregor MURRAY (dir.), *Experimenting for union renewal: challenges, illustrations and lessons*, ETUI, 2024, p.17-38.
 - 48 UNQ, *Quoi de mieux qu'un choix évident?* [En ligne] [https://unq.legal/#mission].
 - 49 UNQ, «Pour une relance de la profession notariale au Québec», *Mémoire de l'Union des notaires du Québec sur le projet de loi n° 34, Loi visant à moderniser la profession notariale et à favoriser l'accès à la justice*, octobre 2023.
 - 50 QUÉBEC, *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*, RLRQ c S-32.1, Québec, Éditeur officiel du Québec.
 - 51 QUÉBEC, «Liste des associations d'artistes et des associations de producteurs reconnues», *Tribunal administratif du travail*, [En ligne] [www.tat.gouv.qc.ca/decisions-et-registres/registres/liste-des-associations-dartistes-et-des-associations-de-producteurs-reconnues].
 - 52 FTQ et SYNDICAT DES MÉTALLOS ET AL., *Mémoire conjoint de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), du Syndicat des Métallos, du Regroupement des travailleurs autonomes Métallos, de l'Association haïtienne des travailleurs du taxi et du Regroupement des propriétaires de taxi de Montréal, sur le projet de loi n° 17 Loi concernant le transport rémunéré de personnes par automobile*, mai 2019.
 - 53 Urwana COQUAUD et Lucie MORISSETTE, «La déréglementation du secteur des taxis au Québec: une négociation entre l'État et Uber», *Chronique internationale de l'IREs*, 2019, p.104.
 - 54 QUÉBEC, *Code du travail*, art. 11) 1°. Le *Code du travail* établit la définition de salarié comme suit: «une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas: 1° une personne qui, au jugement du Tribunal, est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés».
 - 55 Michel COUTU et AL., *Droit des rapports collectifs du travail au Québec, 2^e édition, Volume 2 - Les régimes particuliers*, Éditions Yvon Blais, 2014, p.390.
 - 56 Ibid, p.406.
 - 57 Comme l'expliquent COUTU et AL. (2014, p.390-391), le mouvement de syndicalisation des cadres s'est développé essentiellement chez les cadres francophones, à la faveur de la Révolution tranquille, sans réellement s'imposer dans les milieux anglophones, où les conditions de travail étaient globalement meilleures. Par ailleurs, dans l'entreprise privée nord-américaine, la culture dominante a toujours été de concevoir la direction comme un bloc unique et indivisible, exigeant une loyauté sans faille du personnel d'encadrement et refusant de reconnaître chez lui des intérêts distincts de ceux de la haute direction. Même si dans le secteur public, la formation d'associations de cadres s'est faite dans un climat parfois hostile, elle a toutefois pu s'appuyer sur une masse critique d'effectifs qui faisait défaut dans le secteur privé.
 - 58 CFDT CADRES, *S'engager pour chacun agir pour tous*, [En ligne] [www.cadrescdfd.fr/].
 - 59 UGICT, *Au fait, c'est quoi l'Ugict?*, [En ligne] [www.cgtservicespublics.fr/la-federation/ufict/article/au-fait-c-est-quoi-l-ugict].
 - 60 Steven GREENHOUSE, «How Walmart Persuades Its Workers Not to Unionize», *The Atlantic*, 8 juin 2015, [En ligne] [www.theatlantic.com/business/archive/2015/06/how-walmart-convince-its-employees-not-to-unionize/395051/].
 - 61 John LOGAN, «Consultants, lawyers, and the "union free" movement in the USA since the 1970s», *Industrial relations journal*, vol. 33, n° 3, 2002, p.197-214.
 - 62 ZONE LIBRE, «La face cachée de l'empire Wal-Mart», *Radio-Canada Information*, 2 décembre 2005, [En ligne] [https://ici.radio-canada.ca/actualite/v2/zonelibre/documentaires/walmart/lesfaits.shtml]; Michel COUTU, «Licenciements collectifs et fermetures d'entreprise au Québec : le cas de Walmart», *Travail et emploi*, n° 109, janvier-mars 2007, p.39-50.
 - 63 Mathieu HOCQUELET, «Organiser les inorganisés d'une multinationale de services en ligne? Le virage numérique d'Organization United for Respect at Walmart», *Relations industrielles*, vol. 75, n° 4, 2020, p.707-729.
 - 64 Steven GREENHOUSE, «"We deserve more": an Amazon warehouse's high-stakes union drive», *The Guardian*, 23 février 2021, [En ligne] [www.theguardian.com/technology/2021/feb/23/amazon-bessemer-alabama-union].
 - 65 LA PRESSE CANADIENNE, «Amazon commence à fermer ses entrepôts au Québec», *Radio-Canada*, 8 février 2025, [En ligne] [https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2139065/amazon-commence-ermeture-entrepots-quebec].
 - 66 Rémy BOURDILLON, «Chez Intelcom, sous-traitant d'Amazon, la vie sous pression des livreurs "entrepreneurs"», *Pivot*, 3 septembre 2025, [En ligne] [https://pivot.quebec/2025/09/03/chez-intelcom-sous-traitant-damazon-la-vie-sous-pression-des-livreurs-entrepreneurs/].
 - 67 ALPHABET WORKERS UNION, CWA Local 9009, [En ligne] [www.alphabetworkersunion.org/].
 - 68 WATCHING IBM, Facebook, [En ligne] [www.facebook.com/alliancemember].
 - 69 Darryl K. TAFT, «IBM layoffs continue as transformation rages on», *eWeek*, 2 juin 2016, [En ligne] [www.eweek.com/it-management/ibm-layoffs-continue-as-transformation-rages-on/].
 - 70 Peter GOSSELIN et Ariana TOBIN, «Cutting "old heads" at IBM», *ProPublica*, 22 mars 2018, [En ligne] [https://features.propublica.org/ibm/ibm-age-discrimination-american-workers/].
 - 71 Colette PEROLD, «Report: pre-majority unionism», *Alliance@IBM*, 25 juin 2025, [En ligne] [https://workerorganizing.org/premajority-unionism/case-studies/allianceibm/].
 - 72 INDUSTRIALL GLOBAL UNION, «Les syndicats d'IBM arrêtent une nouvelle stratégie mondiale contre les suppressions d'emplois», 17 avril 2014, [En ligne] [www.industrialunion.org/ibm-unions-agree-new-global-strategy-to-fight-job-cuts].
 - 73 Amanda C. COTE et Brandon C. HARRIS, «"Weekends Became Something Other People Did.": Understanding and Intervening in the Habitus of Video game Crunch», *Convergence: International Journal of Research into New Media Technologies*, vol. 27, n° 1, 2020, p.161-176.
 - 74 Brendan KEOGH et Benjamin ABRAHAM, «Challenges and opportunities for collective action and unionization in local games industries», *Organization*, vol. 31, n° 1, 2024, p.27-48.
 - 75 Marie-Josée LEGAULT et Johanna WESTSTAR, *Not all fun and games: Videogame Labour, Project-based Workplaces, and the New Citizenship at Work*, Concordia University Press, mai 2024.
 - 76 GAME WORKERS COALITION, [En ligne] [https://gameworkerscoalition.org/en/].
 - 77 GAME WORKERS UNITE MONTRÉAL, [En ligne] [https://gwumtl.com/fr/].
 - 78 Tel que réitéré en 2025 dans son mémoire déposé au ministère du Travail dans le cadre de la consultation sur les transformations numériques, la FTQ revendique la présomption de salariat pour les travailleuses et travailleurs de plateformes. Également, l'Organisation internationale du Travail (OIT) a amorcé en 2025 une discussion normative sur le «travail décent dans l'économie des plateformes», qui conduira à l'adoption d'une convention, complétée d'une recommandation. La seconde discussion est prévue en juin 2026.
 - 79 Julie GARNEAU et Jean BERNIER, «Défis et enjeux du travail sur les plateformes numériques au Canada et au Québec», dans M. Vultur (dir.), *Les plateformes de travail numériques. Polygraphie d'un nouveau modèle organisationnel*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2023, p.67-93.
 - 80 UNITED FREELANCERS, [En ligne] [www.lacsc.be/united-freelancers].
 - 81 Clémence ROUHER et Denis SALLES, «Bordeaux: une maison des livreurs ouvre ses portes aux coursiers à vélo», *Franceinfo*, 22 février 2023, [En ligne] [https://france3-regions.franceinfo.fr/nouvelle-aquitaine/gironde/bordeaux-bordeaux-une-maison-des-livreurs-ouvre-ses-portes-aux-coursiers-a-velo-2719278.html].
 - 82 FONDATION DE FRANCE, *La Maison des livreurs: un lieu ressource pour les coursiers à vélo*, 8 janvier 2025, [En ligne] [www.fondationdefrance.org/fr/cat-fondation-de-france-sud-ouest/la-maison-des-livreurs-un-lieu-ressource-pour-les-coursiers-a-velo].
 - 83 Ronaldo LIMA DOS SANTOS et Clarissa MAÇANEIRO VIANA, «"Breque dos Apps": La grève nationale des travailleurs des plateformes au Brésil durant la pandémie de Covid-19 et le droit à la liberté d'association», *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, 2022, p.20-29.
 - 84 INSTITUTO HUMANITAS UNISINOS, «Breque dos apps: saiba como foi a greve nacional dos motoboys contra precarização do trabalho», 3 avril 2025, [En ligne] [www.ihu.unisinos.br/categorias/650336-breque-dos-apps-saiba-como-foi-a-greve-nacional-dos-motoboys-contra-precariozacao-do-trabalho].

- 85 Fabien BRUGIERE, Donna KESSELMAN et Jean VANDEWATTYNE, «Dynamiques de mobilisation et de syndicalisation des travailleurs de plateforme. Approche comparative transnationale et intersectorielle au sein des activités de mobilité», *Relations industrielles*, vol. 78, n° 3, 2023.
- 86 SYNDICAT DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DES POSTES, *Victoire majeure des livreurs et livreuses de Foodora*, 27 février 2020, [En ligne] [www.sttp.ca/fr/victoire-majeure-des-livreurs-et-livreuses-de-foodora]
- 87 Entrevue menée avec Rabihi Jamil dans le cadre de la préparation au Congrès.
- 88 Lucie ENEL, *Être chauffeur/livreur Uber au Québec: enjeux relationnels du travail médié par les algorithmes*, Montréal, UQAM, 2024.
- 89 Bien que l'agriculture représente seulement 3% de la main-d'œuvre galloise, elle est hautement stratégique politiquement pour trois raisons: 1) Elle dépend fortement des subventions publiques, gérées par le gouvernement gallois. 2) Elle a une forte importance locale dans les zones rurales peu peuplées, représentant jusqu'à 12% de l'emploi. 3) Elle revêt une dimension culturelle, car près de la moitié des travailleurs agricoles parlent gallois, contre environ un cinquième de la population totale – or, les locuteurs gallois soutiennent plus volontiers une autonomie institutionnelle accrue.
- 90 CENTER FOR LABOR & A JUST ECONOMY, *Building Worker Power in Cities and States*, septembre 2024, [En ligne] [https://clje.law.harvard.edu/app/uploads/2024/08/2024.08.29_CLJE_Toolkit-DIGITAL_FINAL.pdf].
- 91 TWU NSW, *Safe rates*, [En ligne] [<https://twunsw.org.au/campaigns/safe-rates/>].
- 92 NSW, *Industrial Relations Act 1996* N° 17, Chapitre 6, «Public vehicles and carriers» [En ligne] [<https://psa.asn.au/wp-content/uploads/2016/02/Industrial-Relations-Act-8-July-2015.pdf>].
- 93 INTERNATIONAL TRANSPORT WORKERS' FEDERATION, *Safe Rates Campaign Toolkit*, [En ligne] [www.itfglobal.org/sites/default/files/node/resources/files/ITF_Safe-Rates-Toolkit_Aug-2024_FA.pdf].
- 94 UNIFOR, *ITF safe rates global statement of demands – participating unions*, communiqué, [En ligne] [www.unifor.org/resources/our-resources/itf-safe-rates-global-statement-demands-participating-unions].
- 95 TEAMSTERS CANADA, *Qu'est-ce que Chauffeur inc.*, [En ligne] [<https://teamsters.ca/fr/chauffeur-inc/>].
- 96 Christian DUFOUR et Adelheid HEGE, «À son 14^e Congrès, la confédération ELA présente un projet "plus politique que jamais"», *Revue Internationale de l'IRES*, 2017, vol. 2, n° 158, p.27-39.
- 97 UNIFOR, *Sections communautaires d'Unifor, Guide des membres potentiels*, [En ligne] [www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/unifor-guide-membres.pdf].
- 98 Fred WILSON, *A New Kind of Union: Unifor and the birth of the modern Canadian union*, James Lorimer & Company Ltd, 2019.
- 99 UNIFOR, *Community chapters, you can make your job better*, [En ligne] [www.unifor.org/about-us/community-chapters].
- 100 UNIFOR, *Le syndicat canadien des pigistes*, [En ligne] [<https://canadianfreelanceunion.ca/fr/>].
- 101 UNIFOR, *Unifaith*, [En ligne] [<https://unifaith.ca/>].
- 102 AFL-CIO, *Worker Centers*, [En ligne] [<https://aflcio.org/what-unions-do/social-economic-justice/worker-centers>].
- 103 Loïc MALHAIRE, Lucio CASTRACANI et Jill HANLEY, «La défense des droits des travailleuses et travailleurs. Enjeux et défis d'une mobilisation collective à Montréal». *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 2017, vol. 11, n° 1, p.32-59.
- 104 Avant 2003, lorsqu'une entreprise confiait une partie de ses activités à une autre, le syndicat et la convention suivaient presque automatiquement. Depuis cette réforme, il y a transfert seulement si l'essentiel de la «partie d'entreprise» est cédé (surtout le personnel et les moyens de production). Cela fait en sorte que les sous-traitants peuvent généralement opérer hors convention, souvent à des conditions moindres.
- 105 FTQ, *Journée de réflexion sur les nouvelles droites*, 2024, [En ligne] [<https://ftq.qc.ca/dossier/de-lexterne-droite-aux-nouvelles-droites/>].
- 106 Tommy CHOUINARD, «Le prix de l'essence, les syndicats et les demandeurs d'asile dans le plan de Legault», *La Presse*, 23 août 2025, [En ligne] [www.lapresse.ca/actualites/politique/2025-08-23/remue-meninges-a-la-caq/le-prix-de-l-essence-les-syndicats-et-les-demandeurs-d-asile-dans-le-plan-de-legault.php].
- 107 FTQ, *Rapport des officiers*, Rapport du président, 9^e Congrès, 1965, p.11.
- 108 FTQ, *Mémoire sur la reconnaissance pratique de la liberté d'association*, 1967, p.5-6.
- 109 FTQ, *L'accès à la syndicalisation*, 17^e Congrès, 1981, p.34.
- 110 FTQ, *Rapport du secrétaire général*, 27^e Congrès, 2004, p.12.
- 111 LE MONDE OUVRIER, *États-Unis: des chercheurs proposent de faire table rase du droit du travail*, n° 135, hiver 2021.
- 112 EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL CANADA, *Rapport du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes*, Canada, 2019, p.161 et 165.
- 113 Jean BERNIER, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociales des personnes en situation de travail non traditionnelle*, rapport final, Québec, 2003.
- 114 *Ibid.*, p.519-536.
- 115 Henri MASSÉ et AL., «Le rapport Bernier ne doit pas rester lettre morte», *Le Devoir*, 8 décembre 2004, [En ligne] [<https://www.ledevoir.com/opinion/idees/70261/le-rapport-bernier-ne-doit-pas-rester-lettre-morte>].
- 116 La FTQ a toutefois demandé à plusieurs reprises que les entrepreneurs dépendants soient reconnus comme des personnes salariées, ce qui est d'ailleurs le cas en Ontario.
- 117 EUROFOUND, *Collective bargaining in Europe in the 21st century*, Office des publications de l'Union européenne, 2015, [En ligne] [<https://assets.eurofound.europa.eu/f/279033/99e4acb98f/ef1548en.pdf>].
- 118 Larry HAIVEN, «Expanding the Union Zone: Union Renewal through Alternative Forms of Worker Organization», *Labor Studies Journal*, vol. 31, n° 3, 2006, p.86.
- 119 Gregor MURRAY, «Experimentation and union renewal», dans *Experimenting for union renewal: challenges, illustrations and lessons*, (dir.) par Mélanie LAROCHE et Gregor MURRAY, ETUI, p.17-38.
- 120 Tony DOBBINS et Tony DUNDON, «Non-Union Employee Representation», *Handbook of Research on Employee Voice*, 2014.
- 121 FTQ, *Statuts*, 33^e Congrès, 2025, Annexe 3. Le protocole d'engagement des affiliés.





FTQ

Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

ftq.qc.ca

565, boulevard Crémazie Est
Bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone
514 383-8000

Sans frais
1 877 897-0057

Courriel
info@ftq.qc.ca