

LE 34<sup>e</sup> CONGRÈS STATUTAIRE  
DE LA FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS  
ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ)

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

# GUIDE DE DISCUSSION AUX COMMISSIONS



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** Marie-Hélène Gauthier et Myriam Zaidi

**Soutien à la rédaction** Lucie Enel

**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<sup>e</sup> trimestre 2025

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

ISBN 978-2-89639-582-8

Imprimé par le service de l'imprimerie de la FTQ



# Table des matières

|    |   |
|----|---|
| 5  | <b>Introduction</b>   |
| 7  | <b>Partie 1 - Le déclin de la couverture syndicale au Québec : comprendre le contexte, les résistances et les besoins</b> |
| 7  | <b>1.1 ÉTAT DES LIEUX</b>   |
| 7  | Un avantage fragile   |
| 7  | Le public résiste, le privé recule  |
| 7  | Hommes et femmes : deux réalités syndicales différentes   |
| 7  | Pourquoi ça recule ?  |
| 8  | <b>1.2 ÉLARGIR NOTRE CHAMP D'ACTION EN FONCTION DES BESOINS DES NON-SYNDIQUÉS</b>   |
| 8  | Comprendre la zone syndicale  |
| 8  | La zone syndicale   |
| 8  | Hors zone : les angles morts du syndicalisme  |
| 8  | Un modèle utile, mais imparfait   |
| 9  | <b>Partie 2 - Sortir du cadre et innover pour se déployer hors zone syndicale</b>   |
| 9  | <b>2.1 DES EXEMPLES D'INNOVATION SYNDICALE</b>  |
| 9  | Agir hors du <i>Code du travail</i> pour les autonomes et les professionnels  |
| 9  | Représenter les cadres  |
| 9  | Du terrain aux lois : élargir les leviers   |
| 10 | Nouer des alliances pour protéger les plus précaires  |
| 11 | <b>2.2 COMMENT FAIRE AVANCER LES CHOSES ?</b>   |
| 11 | Rôle de sensibilisation   |
| 11 | Rôle d'analyse  |
| 11 | Rôle de catalyseur  |



# Introduction

Les syndicats sont nés de la volonté des travailleuses et des travailleurs de s'unir pour lutter contre l'exploitation et les injustices. Grâce à leurs combats, plusieurs acquis sociaux ont été obtenus, comme de meilleurs salaires, la journée de huit heures ou l'équité salariale. Toutefois, ces avancées demeurent fragiles face à la montée des inégalités et de l'inflation, à la crise du logement et aux menaces populistes de droite. Dans ce contexte, le rôle des syndicats demeure essentiel, car ils assurent de meilleures conditions de travail, contribuent à l'équilibre social et renforcent la démocratie au travail. Pourtant, le taux de couverture est en déclin et la syndicalisation fait face à de nombreux obstacles.

C'est à ces défis que veut répondre le 34<sup>e</sup> Congrès de la FTQ, autour du thème *Bâtissons l'avenir, imposons le changement*. Le document d'appui, fruit d'un travail d'analyse et de consultation auprès des syndicats affiliés, de personnes expertes et d'organismes représentant des personnes non syndiquées, servira de base aux échanges. Les personnes déléguées discuteront des moyens d'élargir la zone syndicale, d'innover et de renforcer la solidarité au-delà des bastions traditionnels, pour bâtir un mouvement plus inclusif et mobilisateur.



## PARTIE 1

# Le déclin de la couverture syndicale au Québec : comprendre le contexte, les résistances et les besoins

## 1.1 État des lieux

### UN AVANTAGE FRAGILE

(Document d'appui page 7)

Commençons par les bonnes nouvelles : comparé au reste du Canada et aux États-Unis, le Québec s'en sort mieux. Ici, le taux de couverture syndicale n'a reculé que légèrement depuis la fin des années 1990, passant de 41,4 % en 1997 à 39,5 % en 2024. Ailleurs, dans l'ensemble du Canada et aux États-Unis, la chute a été beaucoup plus forte. Au Québec, cette meilleure résistance peut s'expliquer en partie par la force historique du mouvement syndical québécois et des lois du travail plus favorables. Néanmoins, derrière cette apparente stabilité se cachent aussi de fortes disparités.

### LE PUBLIC RÉSISTE, LE PRIVÉ RECULE

(Document d'appui pages 7 et 8)

C'est essentiellement dans les secteurs public et parapublic que le syndicalisme s'est consolidé : dans les hôpitaux, les écoles et les services publics, la syndicalisation reste forte et continue de progresser. En revanche, du côté du secteur privé, la situation est beaucoup plus préoccupante. Depuis 1997, le taux de couverture syndicale a reculé de 5,5 points de pourcentage, ce qui équivaut à une diminution de près de 20 %. 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. Les progrès syndicaux dans l'industrie de la construction constituent l'exception, probablement due aux particularités du régime syndical de la Loi R-20.

### HOMMES ET FEMMES : DEUX RÉALITÉS SYNDICALES DIFFÉRENTES

(Document d'appui page 9)

L'évolution de la syndicalisation met en évidence un contraste frappant entre les hommes et les femmes. Depuis 1997, la proportion de femmes syndiquées est passée de 38,9 % à 41,2 %. Les femmes ont donc gagné du terrain, en partie grâce à leur forte présence dans le secteur public. Chez les hommes, c'est l'inverse : le taux est passé de 43,7 % à 37,8 % sur la même période.

Mais derrière la progression globale des femmes syndiquées, on observe une fracture inquiétante : alors que quatre femmes sur cinq du secteur public sont syndiquées, on en retrouve à peine une sur six dans le secteur privé.

### POURQUOI ÇA RECULE ?

(Document d'appui pages 10 à 14)

Le déclin de la syndicalisation ne s'explique pas par une seule cause, mais par une combinaison de facteurs :

- ▼ **Changements structurels de l'emploi :** L'emploi s'est déplacé vers des secteurs historiquement peu syndiqués, comme la finance, la restauration et le transport, tandis que des bastions syndicaux, comme la fabrication, ont décliné.
- ▼ **Cadre légal inadéquat :** Le Code du travail québécois fonctionne bien dans les grandes entreprises et le secteur public, mais il est mal adapté à d'autres milieux, rendant certains secteurs difficilement accessibles à la syndicalisation.
- ▼ **Résistance patronale :** Les employeurs disposent d'un vaste arsenal pour dissuader, retarder ou neutraliser l'organisation des travailleuses et travailleurs. Cela peut passer par des stratégies de suppression, par exemple la fermeture d'établissements, tel que le Walmart de Jonquière, ou des stratégies de substitution, comme l'octroi d'avantages ponctuels et la création de canaux de consultations internes.
- ▼ **Baisse des requêtes en accréditation :** Le nombre de tentatives de syndicalisation dans les entreprises non syndiquées a chuté depuis les années 1990, passant de plus de 600 à environ 300 par an.

### QUESTIONS

1. a) Que pensez-vous de la tendance à la baisse du taux de couverture syndicale observée depuis 1997 ?
1. b) Comment percevez-vous les facteurs qui ont été mentionnés en lien avec le recul ? En voyez-vous d'autres qui pourraient expliquer pourquoi l'adhésion syndicale semble aujourd'hui moins attrayante ?

## 1.2 Élargir notre champ d'action en fonction des besoins des non-syndiqués

### COMPRENDRE LA ZONE SYNDICALE

(Document d'appui pages 16 et 17)

Le modèle de zone syndicale développé par Larry Haiven permet de cartographier les zones où les syndicats sont fortement présents de celles où ils le sont beaucoup moins. L'idée centrale de ce modèle est simple : dans tout emploi, il existe un besoin de négociation entre l'employeur et les personnes salariées. Qu'il s'agisse de fixer des horaires, d'organiser la production ou de répartir les responsabilités, rien ne peut fonctionner durablement sans un minimum de négociation. Parfois, celle-ci prend la forme d'une convention collective, parfois elle reste implicite et individuelle.

### LA ZONE SYNDICALE

(Document d'appui pages 16 à 18)

Au cœur du modèle se trouve la zone syndicale, là où le syndicalisme a pris racine et s'est institutionnalisé. On y retrouve par exemple les grandes entreprises manufacturières, les secteurs public et parapublic et l'industrie de la construction. Dans ces milieux, la combinaison d'un haut niveau de coordination, de qualifications et de besoins collectifs a rendu l'action syndicale naturelle et efficace. Les syndicats y ont construit de solides traditions et négocié des acquis durables.

### HORS ZONE : LES ANGLES MORTS DU SYNDICALISME

(Document d'appui pages 19 à 21)

Autour de la zone syndicale, on trouve trois grands espaces où la représentation collective reste faible :

- ▼ **Les travailleuses et les travailleurs autonomes contractuels** : les traductrices et traducteurs, les graphistes, les avocates et avocats, les pigistes, etc. Hautement qualifiés, leur expertise est reconnue, mais leur isolement et leur statut hors salariat les privent de droits collectifs.
- ▼ **Les emplois hautement qualifiés du secteur privé** : les ingénieurs en TI, en biopharmaceutique et en conception de logiciels, etc. Ces personnes possèdent un fort pouvoir de négociation individuelle, mais elles se reconnaissent parfois peu dans le modèle syndical actuel.
- ▼ **Les emplois précaires et faiblement qualifiés** : en restauration rapide, en commerce de détail, dans les

centres d'appels et les entrepôts logistiques, et sur les plateformes de livraison. Ces milieux connaissent un roulement élevé du personnel, de faibles salaires et une forte résistance patronale à la syndicalisation. Même lorsqu'une accréditation syndicale est obtenue, la survie du syndicat est fragile.

### UN MODÈLE UTILE, MAIS IMPARFAIT

(Document d'appui pages 22 et 23)

Il faut comprendre que ce modèle simplifie la réalité. Il existe bien sûr des syndicats dans les zones dites « non syndicales » et, à l'inverse, des travailleuses et des travailleurs non syndiqués au cœur de la zone syndicale. Ce qu'on y démontre, c'est surtout que le besoin de représentation ne disparaît pas. Il change de forme selon le type d'emploi et le rapport de force. Le défi, pour le mouvement syndical, est donc de trouver les bons moyens pour répondre à ces besoins dans les zones où la syndicalisation peine à s'implanter. Ces besoins ne s'expriment pas avec la même intensité, ni sous les mêmes formes selon qu'il s'agit, par exemple, de livreuses ou livreurs de plateformes précarisés, de pigistes professionnels isolés, ou de spécialistes en technologie de l'information intégrés à des équipes de projets.

Ce qui est sûr, c'est que ces besoins demeurent multiples et qu'ils peuvent s'intégrer dans un répertoire commun. On y retrouve notamment le besoin :

- ▼ de se rassembler au sein d'un collectif qui leur ressemble,
- ▼ d'agir et de se mobiliser pour un changement,
- ▼ d'obtenir de meilleures conditions de travail,
- ▼ de voir ses droits fondamentaux défendus,
- ▼ et de bénéficier d'avantages sociaux et de services.

De ces différents besoins émergent des modèles hybrides, combinant négociation collective et individuelle. Par exemple, l'accès à des ressources mutualisées peut constituer un premier pas pour favoriser la solidarité et permettre d'initier un engagement communautaire ou syndical, même hors des zones syndicales.

### QUESTIONS

1. c) Selon vous, les besoins des personnes en dehors de la zone syndicale énumérés ci-haut sont-ils représentatifs ? Y en a-t-il d'autres ?
1. d) Comment expliquer que, malgré les avantages associés à la syndicalisation, certaines personnes demeurent réticentes à se syndiquer ?



## PARTIE 2

# Sortir du cadre et innover pour se déployer hors zone syndicale

Malgré des besoins partagés, les outils syndicaux traditionnels, tels que l'accréditation, la négociation et la convention collective, ne suffisent plus à représenter toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Face à l'évolution du marché du travail, des innovations émergent afin de sortir du cadre et d'expérimenter. Cette partie propose d'explorer quelques formes d'innovations syndicales, au Québec comme ailleurs.

## 2.1 Des exemples d'innovation syndicale

### AGIR HORS DU CODE DU TRAVAIL POUR LES AUTONOMES ET LES PROFESSIONNELS

(Document d'appui pages 24 à 26)

Dans plusieurs milieux, l'action collective s'est organisée hors du *Code du travail*. Par exemple, l'Union des notaires du Québec, créée sous la *Loi sur les syndicats professionnels* et affiliée à la FTQ depuis 2020, illustre bien cette voie. En l'absence d'un syndicat classique, il a tout de même été possible de se doter d'un porte-voix pour revendiquer des tarifs planchers, protéger la relève, et défendre la valeur sociale du métier. Les artistes, pour leur part, bénéficient d'un cadre juridique spécifique qui transpose l'esprit du *Code du travail* dans un univers multiemployeur, avec la loi. De cette façon, les droits minimaux « suivent » la personne d'un projet à l'autre, limitant le nivellement vers le bas des conditions de travail. Les personnes travaillant dans l'industrie du taxi ont également été représentées pendant des décennies, malgré leur exclusion du *Code du travail*. L'approche axée sur les services a permis d'obtenir des gains, mais sans base légale ni financement stable, l'expérience s'est essouffée, notamment avec la déréglementation et l'arrivée d'Uber. Cette forme de représentation exige une redéfinition des mécanismes de prise en charge collective, souvent plus souples et adaptés à la réalité du travail indépendant.

### REPRÉSENTER LES CADRES

(Document d'appui pages 26 et 27)

La question de la représentation des cadres demeure, elle, un chantier ouvert. La Cour suprême a confirmé leur

exclusion du *Code du travail*. Les besoins sont pourtant bien réels : notamment le soutien juridique individuel, la maîtrise de la charge de travail, le développement professionnel. Ailleurs, comme en France, des syndicats de cadres sont en mesure de négocier légalement. Lorsque les cadres peuvent se syndiquer, ils le font, ce qui suggère que le blocage est avant tout législatif. Une ouverture n'entraînerait peut-être pas un bond massif des effectifs syndiqués, mais elle élargirait assurément le périmètre de la zone syndicale.

### DU TERRAIN AUX LOIS : ÉLARGIR LES LEVIERS

(Document d'appui pages 27 à 33)

Quand l'accréditation est hors de portée, les campagnes et les mobilisations peuvent aussi être une option. L'expérience *Our Walmart* (Notre Walmart) montre qu'il est possible d'organiser sans reconnaissance formelle grâce à des réseaux de travailleuses et travailleurs, des actions publiques, de la pression sur les actionnaires ou encore des grèves symboliques. L'épisode récent d'Amazon au Québec, qui consistait en la syndicalisation de l'entrepôt de Laval suivie d'une fermeture éclair, révèle l'ampleur de la riposte patronale et la nécessité de tenir le terrain sur plusieurs fronts.

Dans le secteur du numérique, des formes « présyndicales » se déploient aussi : chez Google, un syndicat minoritaire donne une voix à des personnes salariées et des sous-traitants. Chez IBM, des réseaux transnationaux documentent les licenciements et forcent des engagements de l'entreprise. Dans l'industrie du jeu vidéo, la *Game Workers Coalition* (la coalition des travailleurs et des travailleuses de jeu vidéo) transforme des expériences individuelles en enjeux collectifs, outille les équipes et crée des passerelles vers une représentation plus formelle lorsque les conditions s'y prêtent.

Un autre levier consiste à changer d'échelle et à fixer des planchers sectoriels qui protègent au-delà de l'entreprise. Au pays de Galles, un panel agricole détermine les salaires et les conditions minimales pour tout le secteur. En Australie, lier sécurité routière et rémunération, par la création des *safe rates*, a permis d'imposer des tarifs minimaux dans le secteur du camionnage, avec des effets

mesurables sur la sécurité. Au Québec, des outils comme les décrets de convention collective pourraient être davantage utilisés par les syndicats.

Dans certains contextes, transformer les structures syndicales a fait partie de la solution. Le syndicat basque ELA a recentré son action sur le territoire, mutualisé des heures de délégation pour soutenir les plus précaires et a assumé la politisation de ses luttes, entre autres pour des services publics renforcés et une fiscalité progressive. L'expérience reste périphérique et a soulevé des enjeux d'intégration interne, mais elle ouvre une piste: il est possible d'élargir la représentation sans attendre l'accréditation.

## **NOUER DES ALLIANCES POUR PROTÉGER LES PLUS PRÉCAIRES**

(Document d'appui page 33)

Les défis actuels des travailleuses et des travailleurs, par exemple le logement, la discrimination, les inégalités et la transition climatique, dépassent le cadre du rapport d'emploi et appellent à des alliances entre les syndicats et la société civile. Inspirés des centres de travailleuses et de travailleurs américains, les *Workers Centers*, des modèles similaires existent au Québec, et ceux-ci offrent du soutien juridique, de l'éducation populaire et de l'action collective. Certains centres pour travailleuses et travailleurs migrants illustrent cette approche communautaire, favorisant l'ancrage territorial et la défense des travailleuses et des travailleurs précaires.

Ces initiatives renforcent la représentation des non syndiqués, comblent les lacunes institutionnelles et rappellent que le territoire peut devenir un espace stratégique pour l'action collective, et parfois un incubateur de nouvelles formes d'organisation syndicale. Notons qu'au Québec, cette importance du territoire est déjà bien connue grâce à l'action des Conseils régionaux de la FTQ.

### **QUESTIONS**

2. a) Ces stratégies innovantes pour se déployer hors zone syndicale vous semblent-elles adaptées aux réalités du terrain ?
2. b) Lesquelles vous paraissent les plus prometteuses ? Anticipez-vous des défis particuliers ?
2. c) Selon vous, la centrale devrait-elle élargir son champ d'action ou miser sur d'autres stratégies ? Si oui, lesquelles ?

## 2.2 Comment faire avancer les choses ?

(Document d'appui pages 35 à 40)

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<sup>e</sup> 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 de 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 appréhendée 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*.

Il faut se rappeler que la FTQ est une centrale syndicale à structure décentralisée et qu'elle agit surtout comme bras politique de ses syndicats affiliés qui eux sont responsables de la syndicalisation et de la défense des membres. Face à la baisse de la couverture syndicale, la FTQ gagne à centrer son action sur les intérêts communs et peut jouer un rôle de sensibilisation, d'analyse et de catalyseur.

### RÔLE DE SENSIBILISATION

Périodiquement, la FTQ pourrait produire un bilan régulier sur la santé du mouvement syndical en plus de lancer une campagne permanente pour promouvoir la syndicalisation et mieux faire connaître ses avantages. En parallèle, elle continuerait de revendiquer une modernisation des lois du travail.

### RÔLE D'ANALYSE

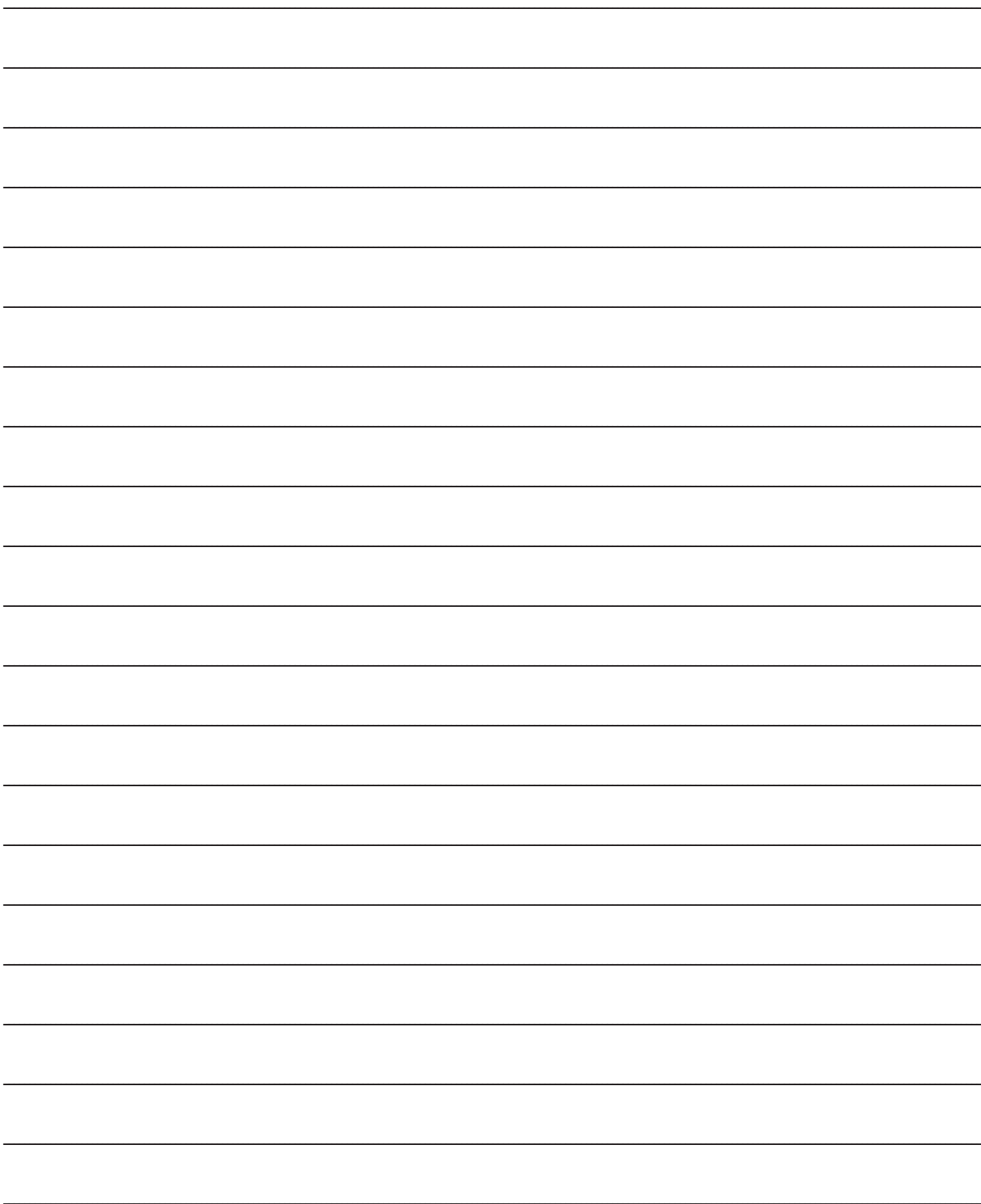
La FTQ pourrait approfondir l'analyse des innovations syndicales pour comprendre les facteurs liés à leur succès ou à leur échec, en soutenant la recherche par l'administration de sondages et la documentation d'expérimentations de ses affiliés. Elle pourrait ainsi mieux cerner les besoins des personnes non syndiquées, partager les apprentissages qui en découlent et renforcer l'efficacité des stratégies de syndicalisation.

## RÔLE DE CATALYSEUR

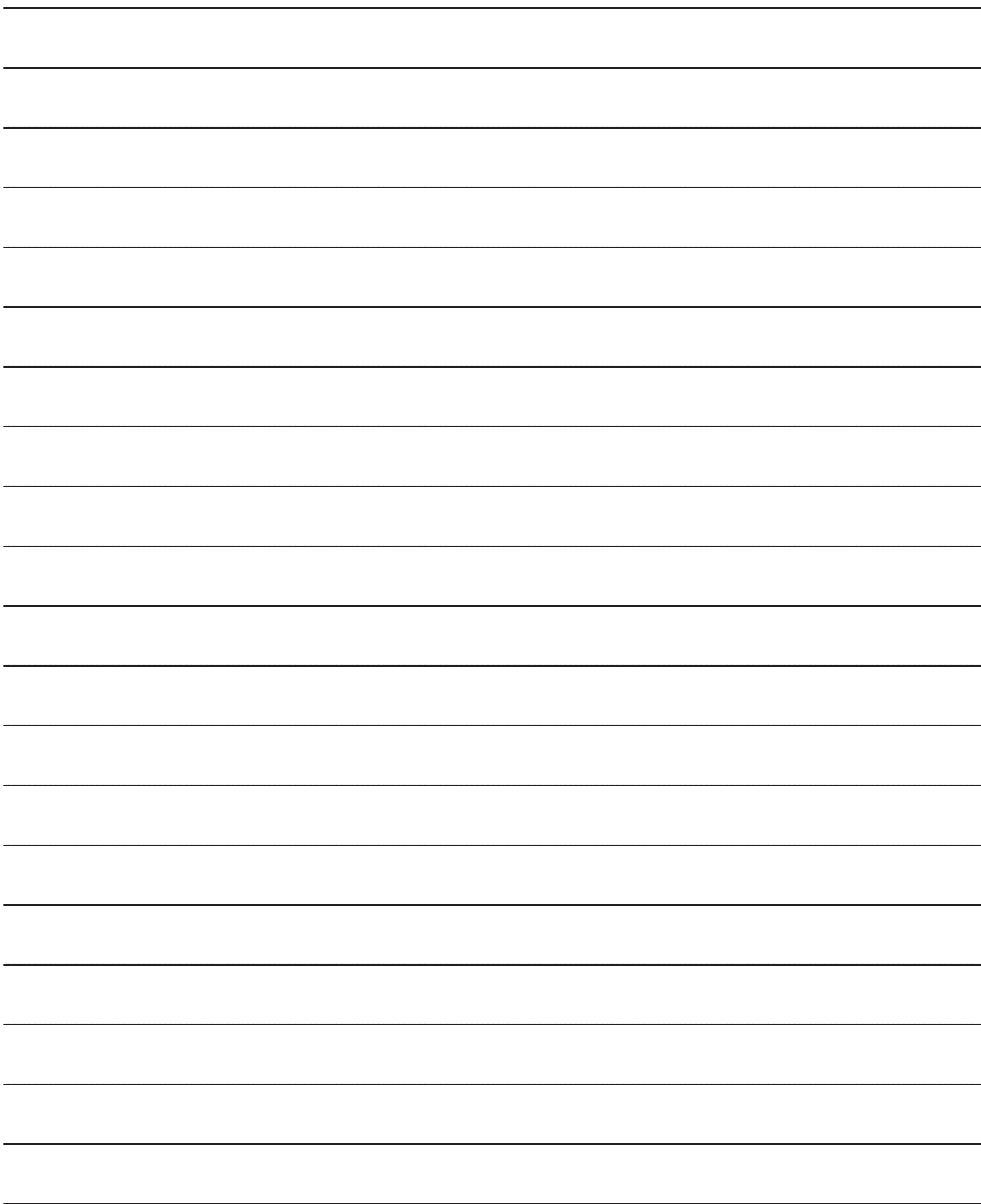
La FTQ pourrait agir comme catalyseur en soutenant l'innovation et la collaboration avec ses affiliés et ses conseils régionaux. En valorisant les décrets de convention collective comme outil de mobilisation et en explorant de nouveaux champs d'action, elle renforcerait la représentation collective au-delà de la zone syndicale.

### QUESTIONS

2. d) De quelle manière la FTQ peut-elle soutenir ses syndicats affiliés dans leurs efforts pour atteindre les groupes de travailleuses et travailleurs actuellement en marge de la zone syndicale ?



[illegible]







---

**FTQ**

Fédération  
des travailleurs  
et travailleuses  
du Québec

---

[ftq.qc.ca](http://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](mailto:info@ftq.qc.ca)