
GUIDE DE DISCUSSION AUX COMMISSIONS

LA FTQ AUX DEVANTS L'AVENIR DU SYNDICALISME



33^e CONGRÈS DE LA FTQ | 16 AU 19 JANVIER 2023
PALAIS DES CONGRÈS | MONTRÉAL





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.

Ont participé à la production de ce document :

Rédaction Isabelle Coulombe, Myriam Zaidi

Soutien à la rédaction Lise Côté, Annie Landry, Lucie Morissette, Jessica Olivier-Nault

Relecture Joelle Vescovi

Page couverture Upperkut

Mise en page Anne Brissette

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

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

Téléphone et télécopieur : 514 383-8000

Sans frais : 1 877 897-0057

ftq.qc.ca

Dépôt légal – 4^e trimestre 2022

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)

ISBN 978-2-89639-514-9

Imprimé par le service de l'imprimerie de la FTQ





INTRODUCTION

Pour ce 33^e Congrès, la FTQ a décidé d'innover en adoptant une démarche de prospective afin de réfléchir à son avenir. Celle-ci consiste à envisager des futurs possibles pour 2042¹, à identifier ses forces et ses faiblesses, à éviter les écueils et, surtout, à déceler les opportunités qui s'offrent à elle. Cet exercice montre que la FTQ pourrait emprunter des trajectoires distinctes au cours des 20 prochaines années. Son avenir n'est pas coulé dans le béton. Certes, l'environnement externe exercera une influence sur la centrale. Mais il demeure que ce sont principalement les choix qu'elle fera aujourd'hui qui seront déterminants pour demain. Cela soulève donc plusieurs questions fondamentales. Où la FTQ veut-elle aller ? Quelle est sa vision de l'avenir pour 2042 ? Quels sont ses objectifs ? Dispose-t-elle de capacités et de moyens suffisants pour les atteindre ? Quelles sont les actions à entreprendre à court et à moyen terme pour réaliser sa vision ?

Le *Document d'appui* du Congrès présente les apprentissages et les pistes d'action découlant de la démarche de prospective. L'ensemble de ces pistes se renforcent mutuellement et sont interdépendantes. En effet, une vie démocratique riche et dynamique viendra renforcer le sentiment d'appartenance des membres et ses capacités de mobilisation. Une FTQ qui a les moyens de ses ambitions, par sa force du nombre, aura davantage d'influence dans la sphère politique et, aussi, plus de temps pour soutenir ses membres dans leurs luttes. Un projet de société renouvelé aura pour effet d'attirer de nouveaux syndicats affiliés et d'améliorer l'image de la centrale dans l'espace public, tout en tissant des liens avec les personnes non syndiquées.

Compte tenu de l'ampleur de l'exercice, ce guide de discussion ne présente qu'un groupe restreint de pistes d'action cruciales pour l'avenir de la FTQ et sur lesquelles nous désirons vous consulter.

1. D'où les quatre scénarios, pp. 31 à 39 du document d'appui.



PARTIE 1

FAIRE DE LA FTQ UNE CENTRALE OÙ LA VIE DÉMOCRATIQUE EST RICHE ET DYNAMIQUE

La démocratie est l'une des valeurs fondatrices du mouvement syndical. C'est grâce à elle que les membres communiquent leurs intérêts et participent à la prise de décisions dans leur syndicat. C'est aussi avec elle que le mouvement syndical développe son rapport de force.

CONSTATS SUR LA PARTICIPATION

(Document d'appui pages 12 à 14)

À la FTQ, la vie démocratique s'exprime de plusieurs façons : dans les instances (Bureau, Congrès, Conseil général et conseils régionaux), les comités (comités permanents, comités de travail et conseil consultatif²) et lors d'activités organisées par la centrale, comme les colloques. On observe toutefois une baisse de la participation aux instances ainsi qu'une diminution du nombre et de la vitalité des débats.

Au **Congrès**, on constate une tendance à la baisse du nombre de sections locales participantes depuis les années 1990. Le nombre de personnes déléguées est toutefois demeuré stable sur la même période, sauf pour les Congrès de 2016 et de 2019 où la participation a considérablement diminué.

Au **Conseil général**, le taux de participation diminue lentement et de façon continue depuis les années 1980. On note que certains syndicats affiliés sont très assidus alors que d'autres sont très peu présents. Quant à la participation des conseils régionaux, la baisse est plus récente. La distance ne semble pas être le seul facteur explicatif puisque leur présence n'a pas augmenté lorsque cette instance a été tenue en mode virtuel. Les explications se trouvent donc ailleurs.

Pour ce qui est de la participation aux activités des **conseils régionaux**, les données ne sont pas facilement disponibles. On comprend toutefois qu'elle est variable d'un conseil à l'autre. De plus, leur rôle est mal connu.

Les **comités permanents**, auxquels participent environ 250 personnes provenant des syndicats affiliés et des conseils régionaux, sont un autre lieu d'exercice de la démocratie à la FTQ. Ceux-ci sont appelés à se pencher sur divers enjeux : actions féministes, environnement, arbitrage de griefs, santé et sécurité, droits de la personne, etc. Le taux de participation au sein des comités est

variable. Leurs réalisations ne sont pas suffisamment connues et diffusées parmi les syndicats affiliés. Pourtant, les discussions, les échanges et les rapports qui sont produits par ces comités contribuent à alimenter le réseau des militants et militantes.

La FTQ offre à ses syndicats affiliés plusieurs **autres espaces** d'information, de sensibilisation et de formation (service d'éducation, colloques, tournées régionales). Ils permettent aux membres d'être consultés, de participer aux orientations et à l'élaboration des revendications de la centrale, de créer des réseaux et de développer leur militantisme. Il s'agit d'autant d'opportunités pour apprivoiser la vie démocratique syndicale et développer un sentiment d'appartenance à la FTQ.

Question

1. a) Comment expliquez-vous cette tendance générale à la baisse de la participation dans les différents espaces démocratiques de la centrale ?

ENJEUX À VENIR

Ces problèmes de participation dans les instances de la FTQ risquent de s'aggraver, ce qui pourrait les mettre à mal. Le fonctionnement démocratique de la FTQ pourrait donc être appelé à évoluer dans les années à venir. Le recours aux assemblées virtuelles ou à des applications numériques pourrait, par exemple, contribuer à la participation d'un plus grand nombre de membres. Reste à voir si un taux de participation plus élevé se traduirait par une plus grande vitalité démocratique.

La diversification du *membership* pourrait également apporter un souffle de renouveau démocratique. De nouvelles conceptions de la participation syndicale (hors des lieux et des moments habituels) ou des pratiques axées sur une plus grande représentativité des groupes en recherche d'équité pourraient être proposées. De nouveaux enjeux pourraient aussi faire l'objet de débats qui stimulent les échanges.

Une démocratie en santé est non seulement cruciale pour la légitimité de la FTQ, mais aussi pour garantir l'efficacité de ses actions. Lorsque les membres se sentent impliqués dans la prise de décision, ils sont plus susceptibles d'y adhérer et de se mobiliser. Sans une démocratie forte, la centrale perd son principal levier d'action.

2. Selon l'article 57 des statuts de la FTQ, le conseil consultatif est composé des représentants et représentantes de la centrale et de ceux et celles de tous les syndicats nationaux et internationaux qui comptent des affiliés à la Fédération.



PISTES D'ACTION ENVISAGÉES

Piste n°1 : Mieux comprendre le problème

(Document d'appui page 44)

À court terme, la FTQ pourrait faire un diagnostic de la situation et identifier les causes de cet essoufflement de la participation, des débats et des échanges dans ses instances. Qu'est-ce qui peut expliquer cet absentéisme grandissant? Manque de ressources financières, de libérations syndicales ou d'intérêt? Trop peu de temps pour les débats? S'agit-il d'un problème de structures, de culture ou des deux? Y a-t-il des obstacles à la participation propres à certains groupes? Un comité, composé de personnes représentantes de la centrale, des syndicats affiliés et des conseils régionaux, pourrait donc être formé, avec le mandat de soumettre un rapport et des recommandations au Conseil général sur l'état de la vitalité démocratique dans les instances de la centrale.

Piste n°2 : Expérimenter avant de tout changer

(Document d'appui page 44)

Comme les statuts de la FTQ sont suffisamment souples, la centrale dispose d'une importante marge de manœuvre pour procéder à des expérimentations en vue d'accroître la participation dans ses instances. Par exemple, la durée du Conseil général pourrait être augmentée à une journée complète et prévoir du temps pour débattre d'une question précise. Il serait possible de le tenir en région, là où se trouve un groupe en conflit. Malgré les coûts supplémentaires, ces suggestions ont le potentiel d'améliorer son fonctionnement. Les personnes dirigeantes pourraient aussi faire leur rapport à l'ensemble des personnes élues des sections locales de façon virtuelle. Ce serait une occasion de mieux faire connaître la FTQ et ses réalisations, mais aussi d'ouvrir un espace de discussion. La FTQ et ses syndicats affiliés pourraient aussi recourir davantage à de courts sondages, pour prendre le pouls des membres sur divers sujets afin d'alimenter ses réflexions et soutenir ses revendications.

Piste n°3 : Privilégier une culture qui favorise les débats

(Document d'appui page 44)

Les discussions difficiles ne doivent pas être perçues comme un symptôme de discorde ou de mécontentement, mais plutôt comme un moyen de susciter l'engagement et une occasion de dialoguer. Sans une culture démocratique forte où peuvent s'exprimer des opinions divergentes, la FTQ risque d'être incapable de se positionner sur des sujets sensibles. L'absence de débats pourrait mener à une forme pernicieuse d'indifférence des membres par rapport à leur centrale. Elle perdrait en pertinence et, à long terme, en ressortirait affaiblie.

Il apparaît nécessaire de créer des espaces de débats plus souples et moins hiérarchiques. Par exemple, le conseil consultatif, qui n'a pas été mobilisé depuis huit ans, pourrait être convoqué plus régulièrement afin de débattre de questions précises qui n'auraient pas fait l'objet de discussions préalables au Bureau. Autre exemple : les comités pourraient être mandatés par le Bureau de la FTQ pour mener des réflexions sur des enjeux délicats qui relèvent de leur expertise, lesquelles pourraient être débattues dans les syndicats affiliés et les conseils régionaux. Ces derniers pourraient aussi être sollicités pour organiser des débats d'intérêt général et régional. Ceci permettrait ainsi non seulement d'avoir le pouls des militants et des militantes, mais également de solliciter leur avis sur des questions d'importance.

Questions

1. b) Est-ce que la mise sur pied d'un comité d'étude pour mieux comprendre le problème de la participation aux instances de la FTQ vous apparaît une bonne idée?
1. c) Qu'est-ce qui pourrait être expérimenté pour accroître la participation aux instances de la FTQ?

PARTIE 2

LA PLUS GRANDE CENTRALE DANS UN MOUVEMENT SYNDICAL FORT

Pour assurer son avenir, la FTQ doit d'abord et avant tout maintenir son envergure en regroupant le plus grand nombre possible de travailleurs et de travailleuses. C'est tout simplement mathématique. Plus la centrale représentera un grand nombre de personnes, plus elle aura de ressources et d'influence. Ultimement, c'est ce qui lui permettra de réaliser des gains pour ses membres, pour tous les travailleurs et les travailleuses comme pour l'ensemble de la population.

POUR UNE STRATÉGIE GLOBALE

Afin que la FTQ demeure la plus grande centrale syndicale au Québec, dans un mouvement syndical fort, rien ne doit être laissé au hasard. Une stratégie complète et cohérente doit être déployée. La FTQ devrait prévoir des rapprochements avec des syndicats indépendants, des efforts soutenus de recrutement dans le secteur privé, le renforcement des alliances avec les groupes communautaires, l'inclusion des personnes non syndiquées ainsi que l'élargissement des droits syndicaux à tous les travailleurs et les travailleuses. Le syndicalisme au Québec n'a pas d'avenir s'il n'est accessible qu'à une minorité de personnes. Plus nous pouvons épauler ceux et celles qui adhèrent à nos valeurs et à notre projet politique, qu'elles se trouvent ou non dans nos rangs, plus nous pourrons renforcer notre mouvement et faire des gains pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses.

PISTES D'ACTION ENVISAGÉES

Piste n° 4 : Accroître la couverture syndicale dans le secteur privé

(Document d'appui pages 40 et 41)

Aujourd'hui, environ 8 personnes sur 10 dans le secteur privé ne sont pas syndiquées et la situation pourrait empirer dans les 20 prochaines années. La FTQ et ses syndicats affiliés font actuellement face à un dilemme de taille qui ne date pas d'hier. Tout en sachant que le *Code du travail* doit être modifié, on craint, avec raison, qu'une réforme n'entraîne de douloureux reculs. En même temps, le maintien du statu quo mènera fatalement au déclin de la syndicalisation dans le secteur privé.

C'est pourquoi la FTQ pense qu'il est essentiel de se fixer une cible de croissance à long terme concernant la syndicalisation dans le secteur privé. D'ici 2042, nous devrions tout mettre en œuvre pour que 30 % des travailleurs et des travailleuses du secteur privé soient

couverts par une convention collective. Pourquoi 30 % ? Une telle cible apparaît atteignable et réaliste avec le modèle actuel de relations du travail. Pour donner une idée de l'ampleur du défi, il y aurait eu 200 000 personnes syndiquées de plus en 2021 avec une telle présence syndicale. Il s'agit donc d'un chantier d'envergure qui attend le mouvement syndical québécois, et particulièrement les syndicats affiliés à la FTQ dont la présence dans le secteur privé est très forte.

Il sera alors peut-être nécessaire de repenser nos façons de faire, de coordonner les efforts de recrutement et de mettre en commun nos ressources afin d'atteindre cette cible.

Questions

2. a) Que pensez-vous de la cible de 30 % de syndicalisation dans le secteur privé ? Pourquoi ?
2. b) Êtes-vous à l'aise avec l'idée d'élaborer une stratégie commune avec les autres syndicats affiliés qui impliquera une coordination centrale des efforts de recrutement, une mise en commun de ressources et de nouvelles façons de faire ?

Piste n° 5 : Tenter d'affilier de nouveaux syndicats

(Document d'appui page 40)

La structure très décentralisée de la FTQ permet aux syndicats affiliés de s'unir et de porter des revendications communes tout en maintenant une très grande autonomie. Il s'agit d'une de ses grandes forces qui lui donne la capacité d'accueillir des syndicats indépendants. Nous estimons que la centrale pourrait travailler à faire de nouvelles tentatives d'affiliation, mais sans bousculer les choses. Une telle stratégie pourrait cependant prendre des années, voire des décennies, avant de porter ses fruits.

À court terme, la centrale pourrait systématiquement inviter des syndicats indépendants à ses activités, par exemple à des formations, à des séminaires ou à des colloques. Il s'agirait là d'une manière de démontrer sa pertinence et de tisser des liens. Accueillir de nouveaux syndicats viendrait non seulement enrichir la vie et la portée des actions de la centrale, créer de nouvelles solidarités, mais aussi permettre d'offrir de meilleurs services grâce à des ressources supplémentaires. Cela pourrait également poser plusieurs défis d'intégration et susciter des appréhensions chez certains syndicats affiliés. Toutefois, la FTQ a l'habitude de concilier des organisations ayant des cultures et des façons de faire différentes.



Piste n° 6 : Des droits syndicaux pour tout le monde (Document d'appui page 49)

Actuellement, on accorde un ensemble de droits syndicaux aux travailleurs et aux travailleuses qui réussissent à se syndiquer et à peu près aucun à ceux et celles qui ne réussissent pas à le faire. Le tout ou rien du modèle actuel de relations du travail condamne le syndicalisme québécois à faire du surplace au cours des 20 prochaines années, particulièrement dans le secteur privé. Historiquement, la FTQ a toujours revendiqué un meilleur accès à la syndicalisation, et ce, de diverses manières³. Il y a donc lieu de réfléchir à de nouvelles revendications afin que le plus grand nombre de travailleurs et de travailleuses disposent de droits syndicaux. Une telle démarche peut soulever des craintes et des appréhensions, mais son objectif n'est pas de faire table rase du *Code du travail* ou des autres lois du travail qui, à certains égards, fonctionnent bien. Il ne s'agit pas non plus de remettre en question les forces de notre modèle de syndicat majoritaire ou le monopole de la représentation syndicale. On vise plutôt un entre-deux, en élargissant l'accès aux droits syndicaux pour ainsi améliorer le rapport de force de l'ensemble du mouvement syndical.

Paradoxalement, c'est en menant des actions en dehors du cadre légal, comme les syndicats l'ont fait historiquement, que l'on court la chance d'obtenir des modifications favorables aux lois du travail. Peut-on tenter de créer des syndicats minoritaires, c'est-à-dire qui ne représenteraient pas la majorité des personnes salariées d'un établissement? Est-il envisageable, à la demande de travailleurs et de travailleuses, d'appuyer une grève dans une entreprise non syndiquée? Bien que cela puisse susciter des questionnements ou des malaises, il s'agit d'une des façons pour le mouvement syndical de rester pertinent et d'obtenir des gains.

Piste n° 7 : Se rapprocher des non syndiqués (Document d'appui pages 48 et 49)

Pour augmenter son rapport de force et porter la voix de tous les travailleurs et les travailleuses, la FTQ devra se rapprocher des personnes non syndiquées et des groupes qui les représentent. Ceux-ci mènent souvent des luttes pour l'amélioration des conditions de travail. À cet effet, la prudence est de mise. La FTQ ne doit pas remplacer les groupes communautaires qui effectuent un travail admirable. Il faut plutôt viser à approfondir nos relations avec ces organisations dans une perspective de partenariat et de soutien. Il y a aussi fort à parier que plus les personnes non syndiquées seront exposées au syndicalisme, plus elles seront susceptibles de vouloir se syndiquer.

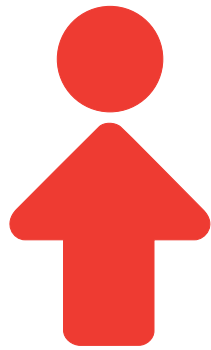
Ailleurs dans le monde, plusieurs syndicats ont inclus dans leurs rangs des personnes non syndiquées, comme des personnes retraitées, des jeunes ou des personnes sans emploi. On peut rêver d'une FTQ qui serait une sorte de pépinière de syndicalistes avec des formations ouvertes à tous et à toutes ainsi que des lieux d'échange et de militance.

Questions

- 2. c) Êtes-vous à l'aise avec ces stratégies? Lesquelles, et pourquoi? Vous semblent-elles réalisables?**
- 2. d) Lesquelles vous semblent les plus porteuses d'effets positifs pour la FTQ? Lesquelles vous semblent les plus problématiques?**
- 2. e) Y en a-t-il d'autres à explorer?**

3. Par exemple par l'accréditation multipatronale, l'élargissement de la notion de salarié ou encore la syndicalisation des cadres de premier niveau.





Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ

ftq.qc.ca