



## **Syndicalisme : faire plus ou faire mieux? Faire différemment !**

**Mélanie Laroche PhD, CRIA**

École de relations industrielles

Université de Montréal

Centre interuniversitaire sur la

Mondialisation et le travail (CRIMT)

### **1) Syndicalisme : crise ou occasion de renouvellement?**

#### **1.1 Apparente stabilité de la présence syndicale et inégale répartition des syndiqués**

40 % des travailleurs sont syndiqués

- Plus de 80 % dans le secteur public
- Dans le secteur privé, on est à environ 23 % de syndicalisation dans le privé
  - o Sonnette d'alarme, car les nouveaux emplois sont créés dans le privé
  - o Elle a analysé toutes les demandes d'accréditation des dernières années pour arriver à ces statistiques
  - o Les plus précaires : commerce et hébergement
- Les types de travaux changent et le syndicalisme doit s'y adapter et commence à le faire (syndicalisation des travailleurs à la demande)

Les femmes sont maintenant plus syndiquées que les hommes

- Bonne nouvelle parce que leurs emplois dans les services sociaux ont maintenant de meilleures conditions
- Mais inquiétant du côté des emplois masculins

## 1.2 Évolution de l'emploi et des requêtes en accréditation déposées au Québec (2009-2019) : quelques observations

- On réussit à organiser moins de travailleurs
- Les domaines en émergence sont difficiles à syndiquer (jeu vidéo, travail à la demande, etc.)
  - o Il faut organiser à l'extérieur de la zone syndicalisable traditionnelle
- La catégorie de travailleurs qui a connu la plus grande progression : professionnels (45 000), mais très peu syndiqués (7,6 %)
- 70 % des requêtes en accréditation ont été faites en champs libre (donc, ce n'est pas le maraudage qui est la principale source de syndicalisation) : bonne nouvelle
- Plus de 80 % des requêtes en accréditation dans les services
- Les syndicats ciblent davantage les gens dans le commerce (beaucoup de précarité), mais pas assez
- Seulement 9,3 % des requêtes en champs libre ont visé des travailleurs du privé et des professionnels

## 1.3 **Les obstacles à la syndicalisation**

### 1.3.1 Les intérêts et les caractéristiques des travailleurs eux-mêmes :

- o Travailleurs plus scolarisés (augmentation de la scolarisation) et corpus législatif plus important : les gens se sentent mieux protégés et se négocient des ententes individuelles (il y en a d'autant plus depuis le début de la pandémie)
- Image négative des syndicats : en particulier chez les jeunes et chez les professionnels (constat le plus fort) : les leaders syndicaux ne font plus partie des palmarès des gens les plus influents au Québec
- Sphère de leur vie dans laquelle les gens ne veulent plus investir
- Adhésion plus forte aux normes managériales (jeunes et professionnels) en raison du travail d'équipe plus présent qui inclue souvent le patron : l'opposition direct à l'employeur a moins d'influence dans les milieux de travail
- Adhésion utilitaire : comme une compagnie d'assurance, mais on ne veut pas s'y impliquer et y faire une différence.
  - o Professionnels ne se sentent pas interpellés par le syndicalisme qui est associé à la classe ouvrière : ce message ne passe plus dans tous les milieux, surtout les milieux professionnels.

### 1.3.2 Les obstacles institutionnels

- Recours aux stratégies antisyndicales (2016 Laroche et Bernier)

- Dans les autres provinces du Canada, les employeurs déploient des stratégies antisyndicales dès l'émergence d'une accréditation, mais le Québec se distingue en ne recourant à ces stratégies que plus tard dans la vie du syndicat (en négociation, par exemple)
- De plus en plus de travailleurs ne répondent pas à la définition de salarié : travail à la demande – une des formes les plus précaires de travail à avoir existé dans le dernier siècle – sans qu'on puisse faire quoi que ce soit.
- Cadre législatif désuet : met des obstacles dans les roues de la syndicalisation des milieux plus précaires
  - o Il faut aller voir ailleurs dans le monde comment on est allé chercher des protections supplémentaires pour les travailleurs à la demande

### 1.3.3 Les pratiques syndicales, qu'en pensent :

- Les jeunes
  - o Clauses de disparité de traitement des conventions collective les ont exclu
- Les femmes et les groupes sous-représentés
  - o Ne se retrouvent pas dans les enjeux syndicaux qui sont avant tout des enjeux masculins
  - o Malgré la création de comités aviseurs et de sujets (conciliation travail-famille) visant leur intégration dans la vie syndicale. Ces comités ne demeurent que consultatifs et ne donnent pas réellement voix au chapitre aux groupes sous-représentés. Pas un réel modèle inclusif. De nouveaux membres se sont-ils impliqués depuis les Assemblées générales en visioconférence? À voir dans chaque section locale...
- Les professionnels
  - o Se sentent moins concerné par le discours syndical parce que l'avantage syndical mis de l'avant se concentre sur le salaire
  - o Pour les intéresser, il faudrait parler davantage d'autonomie au travail, des conditions de réalisation de la tâche
  - o Le vocabulaire (association, institut, plutôt que syndicat dans certains cas, fait en sorte que ces groupes se sentent mieux représentés).
- Que faire?
  - o Adresser la question de la décroissance syndicale
  - o Adapter nos pratiques aux travailleurs atypiques
  - o Open source unionism
  - o Se débarrasser des disparités de traitement : moins d'exclus pour mener un combat plus fort

- Planifier la cohabitation entre le modèle traditionnel de représentation et les nouveaux modèles (modèle Smart en Belgique : travailleurs indépendants se réunissent en coopérative pour avoir les mêmes droits que les salariés)

## **2) Négociation collective et relations du travail : le système permet-il une représentation adéquate des intérêts des travailleurs ?**

### 2.1 Arrêts de travail observés au Québec 1971-2020

- Globalement en baisse, mais le contexte étant plus favorables aux travailleurs, on s'attend à une résurgence des conflits de travail, ententes de principes rejetées, attentes élevées de la part des salariés dû au contexte économique.
  - Augmentation des refus d'ententes de principe dans les dernières années
- Complexification des enjeux puisque les conflits de travail durent plus longtemps : en moyenne 60 jours de 2009 à 2018
- Part des lock-out parmi les arrêts de travail assez stable
  - Ce qui a changé aux tables syndicales, c'est que les employeurs ont leur propre stratégie en négociation collective (mieux préparés, ils ne font plus que répondre aux demandes syndicales, ils ont leurs propres demandes)

### 2.2 Processus de négociation: Difficultés accrues pour en arriver à un règlement

- Jusqu'en 2009-2013 : la plupart des négociations se concluaient pacifiquement dans le cadre régulier ou alors en conciliation ou en arbitrage
- 2014-2018 : moins de conciliation et plus de conflit de travail (principalement sur les salaires et les horaires / retraite et assurances / tâches et charge de travail)
  - Cela démontre que notre système permet moins le dialogue que dans les décennies précédentes

### 2.3 : Contenu de la convention collective Une adaptation en phase avec son temps

- Normalisation des conditions des conventions collectives (dans les lois / ex : RQAP)
  - Amélioration des lois = en raison de l'implication des syndicats pour influencer les décideurs en matière législative (action politique des syndicats)
- Capacité de l'employeur à introduire de la flexibilité dans les conventions collectives
  - Moins de sécurité d'emploi
  - Adaptation aux intérêts patronaux davantage que syndicaux

Le contexte actuel de rareté de main-d'œuvre peut permettre de faire des gains et d'annuler des concessions faites dans les années passées

- Les premières conventions collectives de longue durée permettaient aux syndicats d'obtenir des gains appréciables en échange (clause d'investissement / sécurité d'emploi pour la durée du contrat de travail), ce qui s'est perdu avec le temps.

## 2.4 Points en litige dans les conflits de travail: Des enjeux qui mobilisent

- Salaires
- Horaire de travail
- Retraite et assurances
- Ancienneté

Contexte actuel favorable, possibilité d'aller chercher des concessions anciennes que l'on ne pense impossible. Facilite la cohésion des membres par la suite.

## 2.5 Salaires et rémunération

2.5.1 : les augmentations de salaires sont moins grandes du côté syndiqué (30 %) que du côté non-syndiqué (54,4 %), mais le taux horaire est encore plus faible du côté non-syndiqué (26 \$/h v. 30,51\$/h)

2.5.2 : Moment où l'écart de rémunération horaire entre syndiqués et non syndiqués sera éliminé au rythme actuel (tendance 2000-2021)  
 - une projection montre qu'en 2035, les positions vont s'inverser (les syndiqués seront moins chers payés à l'heure que les non-syndiqués) si l'on n'inverse pas la tendance  
 il est vrai qu'il y a d'autres avantages à être syndiqués, mais on base l'avantage syndical sur le salaire uniquement...

2.5.3 : 18 années sur 21, les non-syndiqués ont eu des hausses salariales supérieures à l'inflation et seulement 13 années / 21 pour les syndiqués

2.5.5. : Maintien du pouvoir d'achat ou clause d'indexation (clauses de vie chère)

## 2.6 Durée des conventions collectives une durée moyenne qui s'accroît de manière continue mais...

2.6.1. : Durée moyenne des conventions collectives de 500 employés ou plus, secteur privé :

2.6.2. : Durée moyenne des conventions collectives dans une sélection de pays

- Plus grande au Québec (5-6-7 ans) qu'ailleurs au Canada

- Une convention collective plus longue n'est pas très contraignante pour les employeurs (qui vont pouvoir la rouvrir s'ils rencontrent des difficultés) alors qu'elle mine la mobilisation des syndiqués (on se mobilise généralement à l'approche d'une négo) qui ne pourront pas la rouvrir pour faire face à une augmentation des profits de l'entreprise ou du coût de la vie.
- La durée d'une convention collective n'est pas une clause technique mais un enjeu stratégique où l'on peut démontrer notre rapport de force.

### 2.6.3 : Enjeux soulevés par la durée des conventions collectives

Le concept des conventions collective de longue durée dans un contexte de « contrat social », une entente devait comporter des dispositions traitant de sept thèmes :

- 1) la transparence économique ;
- 2) la qualité totale ;
- 3) le développement des ressources humaines ;
- 4) la stabilité de l'emploi ;
- 5) la flexibilité et la mobilité dans l'organisation du travail ;
- 6) un mécanisme de gestion de l'entente (comité conjoint) permettant un règlement rapide des différends ;
- 7) la stabilité des relations du travail et des opérations de l'entreprise (paix industrielle). Concept à la Faveur de l'employeur.

## 2.7 Pénurie de main-d'œuvre: une occasion pour les syndicats?

2.7.1 Taux de chômage annuel au Québec, 1976-2021 en baisse en générale

2.7.2 Nombre de postes vacants, Québec, 2015-2021 (moyenne des trois premiers trimestres)

- Le contexte de pénurie de main-d'œuvre actuel pourrait être favorable à la conclusion de convention collective plus courtes

2.7.3 Effets de la pénurie de main-d'œuvre

- Il faut capitaliser sur le moment historique de la pénurie de travailleurs pour améliorer les convention collective (clauses de disparité, occasionnels, statuts atypique, sécurité d'emploi, etc.)

## 2.8 ÉDI et négociation collective Une fenêtre d'opportunités pour réduire les disparités de traitement au sein des conventions collectives?

2.8.1 Les clauses de disparité de traitement;

2.8.2 Impacts des disparités de traitement;

2.8.3 L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'égalité professionnelle ne fait pas partie de l'agenda stratégique des 3 grandes organisations syndicales sondées...

## 2.9 Pandémie et règles de travail et d'emploi

Quoi faire comme organisation syndicale? Des changements nécessaires?

Quels sont les modèles innovants dans le monde?

- Terrains de luttes : LOCAL
- Disparités de traitement : remet en cause la légitimité des organisations syndicales
- Luttes au-delà des milieux de travail : il faut marteler qu'un syndicat sans action politique, ne fait pas « sa job ». Les organisations syndicales ont le devoir d'améliorer le sort de tous : causes environnementales, action climatique, logement, etc.

Les initiatives qui fonctionnent :

- Programmes d'éducation à large portée (camp à l'intention des jeunes expliquant les luttes syndicales, etc.) Il faut les étendre à l'extérieur du groupe des jeunes.
- On a plus formé qu'éduquer sur le syndicalisme dans les dernières années : il faut renverser cette tendance. On a perdu le rôle d'éducateur populaire qu'on avait.
- Il faut agir à l'extérieur du milieu de travail
- Exercer un leadership transformationnel : il faut être capable de partager le leadership (il ne faut pas créer de schisme entre les membres et le syndicat)
  - o Favoriser un roulement chez les élus
- Consulter davantage les membres
- Impliquer davantage les membres dans les négociations – faites-leur faire une partie du travail !

Sentiment d'appartenance : comment le cultiver?

- C'est honteux pour les jeunes d'appartenir au syndicat, car on lui associe une mauvaise image, celle d'une organisation qui protège les pas bons, qui est toujours en conflit...
- Une meilleure connaissance de l'histoire des luttes syndicales aiderait

Les membres, surtout les jeunes, souhaitent :

- Que leurs intérêts, leurs valeurs et leurs aspirations soient davantage pris en considération dans l'agenda
- Il faut que notre structure ressemble à notre membership :
  - o Il faut voir pourquoi les membres des groupes plus marginalisés ne se présentent pas dans les postes électifs syndicaux

### **Pour un syndicalisme ... "bien de son temps"**

À chaque époque, son modèle de représentation syndicale...

Le nôtre date de l'après-guerre! Les nouvelles réalités du monde du travail n'ont rien à voir avec celles de l'époque industrielle!

Autre époque ... autre modèle! Mais quel modèle construire?

Première réponse rapide : un modèle qui permettra de :

- Tenir compte de la multiplicité des formes d'entreprises,
- et de l'éclatement du salariat et donc de la multiplication des statuts d'emploi
- d'adresser la vulnérabilité des travailleurs, certainement mise en évidence par la COVID-19 et d'offrir des protections adéquates au plus grand nombre de travailleurs possible!