

États généraux du syndicalisme

Constats émanant des consultations

Le mouvement syndical québécois est à un tournant décisif. Les neuf principales organisations syndicales québécoises unissent leurs forces afin de mener une réflexion collective dans le cadre des États généraux du syndicalisme, une démarche sans précédent au Québec, avec pour thème « L'union fait l'avenir ».

Entre les mois d'avril et novembre 2025, plusieurs milliers de personnes ont été consultées afin de broser un bilan de l'état du mouvement syndical québécois. Ces constats portent sur un thème général et sept thématiques distinctes. Ce document présente la synthèse de ces consultations.

Afin d'aller à la rencontre des membres, mais aussi d'un public plus large, des consultations ont eu lieu par le biais d'assemblées et de rencontres, auxquelles plus de 9000 personnes ont participé. De surcroît, deux consultations intersyndicales ont également eu cours, lors du Sommet sur la santé et la sécurité du travail en avril 2025, et lors d'une Journée de réflexion intersyndicale sur le travail migrant en octobre de la même année. En parallèle, la collecte d'informations a été complétée par un sondage en ligne sur les constats à tirer de l'état du mouvement syndical québécois. Ouvert au public, mais s'adressant particulièrement à nos membres, ce sondage a été effectué auprès de 10 000 personnes. Ainsi, les données mentionnées dans le texte plus bas sont extraites de ce sondage.

Portrait global

Le portrait global obtenu à la suite de ces consultations montre un mouvement syndical québécois solide dans ses structures, disposant encore d'une expertise reconnue (négociation, santé et sécurité, défense des droits, soutien aux membres).

Certains estiment toutefois que le rapport de force et la capacité de mobilisation sont amoindris. Malgré tout, les grandes mobilisations, comme le Front commun de 2023 ainsi que les mouvements de grèves simultanées des autres organisations syndicales, démontrent que, lorsque la base est informée et unie, des gains significatifs demeurent possibles. Un certain pessimisme s'installe devant les nombreuses attaques législatives, la judiciarisation de plus en plus importante des relations de travail et un traitement médiatique défavorable, entre autres phénomènes. **Pourtant, 87 % des personnes sondées jugent le syndicalisme toujours nécessaire.**

Les personnes consultées constatent d'autre part qu'un essoufflement se manifeste : participation en baisse, difficultés de mobilisation hors des négociations des conventions collectives de travail, etc. L'engagement est souvent freiné, entre autres, par l'individualisme, la surcharge de travail ou la crainte de nuire à sa carrière. Malgré tout, plus

de la moitié des personnes participantes sont optimistes quant à l'avenir du syndicalisme québécois.

Augmenter la représentation des jeunes, des personnes racisées, immigrantes et des travailleurs étrangers temporaires demeure un défi, tout comme celui d'assurer une démocratie interne vivante dans tous nos syndicats. Enfin, s'assurer que l'action syndicale ne s'éloigne pas trop souvent de la mobilisation collective au profit de solutions ponctuelles liées aux conventions collectives, demeure un objectif à atteindre.

Finalement, les personnes consultées ont aussi mis en lumière un défi de communication : le mouvement devrait mieux travailler à raconter ses victoires, à vulgariser ses enjeux et à rejoindre les membres par des formats simples, multilingues et multicanaux.

Thème 1 : Le syndicalisme dans la société québécoise

Dans le contexte actuel de crise du coût de la vie, les personnes consultées sont convaincues qu'une réponse syndicale forte permettrait de mieux protéger le pouvoir d'achat des travailleuses et des travailleurs. Près de 70 % des personnes sondées pensent d'ailleurs que les inégalités sociales iront en grandissant dans les prochaines années, ce qui vient mettre en exergue toute l'importance d'un retour en force des syndicats comme acteurs œuvrant à briser cette tendance.

Pour plusieurs, la négociation de bonnes conventions collectives est un levier important pour contrecarrer l'essor des inégalités et ainsi parvenir à démontrer davantage la pertinence des syndicats aux yeux de la population. Nous serions ainsi plus à même de jouer notre rôle de contre-pouvoir au sein d'une société démocratique, tout en reconnaissant qu'il devient de plus en plus ardu de légitimer les syndicats auprès du public dans un climat d'inégalités croissantes et de montée de l'extrême droite.

Les défis sont en effet nombreux : le travail syndical qui devient de plus en plus difficile dans le contexte actuel, la complexification rapide du marché du travail, la généralisation du télétravail et l'intégration croissante de l'intelligence artificielle (IA) fragilisent les liens de solidarité entre travailleuses et travailleurs et compliquent l'action collective. À cela s'ajoutent la normalisation de la sous-traitance, la précarisation de l'emploi et une fatigue généralisée chez les travailleuses et travailleurs.

Plus de 45 % des personnes sondées estiment que les structures syndicales doivent mieux s'adapter aux défis actuels, en assurant la relève, d'autant plus difficile à attirer dans un contexte individualiste et médiatiquement défavorable. Alléger les structures, les simplifier, éviter l'usage d'un jargon peu accessible sont autant de défis à relever.

Thème 2 : La vigueur syndicale

Pour l'ensemble des personnes consultées, les syndicats sont toujours des véhicules efficaces pour défendre leurs droits, améliorer leurs conditions de travail et se mobiliser pour y arriver. Par exemple, 63 % des personnes sondées jugent que le syndicalisme est toujours un véhicule pertinent pour lutter contre les inégalités sociales.

Au sujet de la grève, les personnes consultées la défendent et la jugent essentielle pour déployer un bon rapport de force. Cependant, une majorité de personnes consultées avance qu'il faut repenser l'exercice de la grève afin qu'elle s'insère mieux dans le contexte actuel. Une fois cela dit, les avis divergent quant à la voie à emprunter, allant de la modération de son usage à l'intensification d'un syndicalisme plus combatif et plus perturbateur. Malgré ces divergences, un consensus se dégage : il faut mieux expliquer aux membres les raisons d'une grève, son processus et la manière d'y participer.

Syndiquer davantage de milieux de travail est jugé comme étant crucial pour la vigueur des syndicats, et l'on juge comme prioritaire l'augmentation du taux de couverture syndicale, surtout dans le secteur privé. Le constat inverse est aussi observé : la baisse du taux de couverture syndicale est un indice de la force du patronat, de la baisse de notre capacité de nous mobiliser, et de la perte de la force des syndicats. Toutefois, la syndicalisation exige beaucoup de ressources. Alors que le maraudage entre organisations est mal perçu, un consensus se dégage sur le fait qu'il faut rejoindre de nouveaux groupes avec des méthodes innovantes.

Mieux rejoindre les jeunes est clairement identifié comme un élément majeur, et ne pas agir sur ce front peut contribuer à affaiblir la force des syndicats. De plus, les personnes consultées ont déploré que le manque d'éducation politique et le manque de connaissances des gains syndicaux passés nuisent à la participation à la vie de leur syndicat.

Le discours défendant l'avantage syndical aurait intérêt à être revu et à couvrir plus large (surcharge, violence au travail, isolement numérique, rétention de la main-d'œuvre, sous-traitance, intelligence artificielle, inclusion des personnes immigrantes). Aussi, plusieurs font valoir qu'il faut mettre de l'avant des enjeux du travail autres que le salaire (SST, RQAP, assurances collectives, retraite, francisation).

Même si les consultations ont peu abordé le processus de négociation, plusieurs constats émergent : dans le secteur public, un cadre législatif trop restrictif limite le rapport de force, tandis que certains groupes y restent invisibilisés. Dans le secteur privé, les lois demeurent contraignantes, les impacts de loi 14 (anciennement projet de loi 89), qui modifie le Code du travail pour renforcer les pouvoirs gouvernementaux en matière de maintien de services lors de conflits de travail, inquiètent, et l'encadrement du lockout ainsi que les risques de délocalisation ou de fermeture d'entreprise compliquent la syndicalisation. Il faut finalement mentionner le cadre législatif hostile à l'exercice des droits syndicaux.

Unanimentement, les personnes consultées appellent à le revoir en profondeur et à se mobiliser pour y arriver.

Thème 3 : Le modèle des relations de travail

Pour les personnes consultées, le constat est clair : les lois du travail reposent sur des bases solides – formule Rand, monopole de représentation, disposition anti-briseurs de grève – et plusieurs avancées en matière de droit d’association sont soulignées, notamment la reconnaissance constitutionnelle du droit de négociation et de grève. Les protections prévues dans les lois et conventions collectives (assurances, retraite, SST) demeurent des acquis importants.

Cependant, certains jugent divers aspects du droit du travail obsolètes et mal adaptés aux réalités actuelles : travail atypique, sous-traitance, privatisation, numérisation, gestion algorithmique et IA. Pour plusieurs, la notion de « salarié » devrait être revue, et de nombreuses lois extérieures au Code du travail nécessiteraient une mise à jour. Certains ont signifié que le harcèlement psychologique est mal couvert, que la CNESST ne dispose pas des outils et des ressources pour bien accompagner la clientèle et que les règles actuelles favorisent souvent l’employeur, notamment en facilitant la sous-traitance. Finalement, il a été mentionné que d’obtenir des libérations syndicales demeure difficile.

Pour plusieurs, la négociation est jugée trop encadrée dans le secteur public, notamment quant aux services essentiels, ce qui diminue l’impact de la grève. On constate à cet effet que 53 % des personnes sondées affirment être en accord avec l’idée que les contraintes au droit de grève sont trop nombreuses. Mentionnons également que 56,7 % des personnes répondantes sont d’avis que les lois spéciales qui ont pour effet de mettre fin à un conflit de travail ne sont pas légitimes. Pour plusieurs, la judiciarisation croissante complexifie les relations de travail, rallonge les délais de griefs et crée un jargon inaccessible, même si certains y voient des décisions plus favorables aux syndicats.

Finalement, le régime syndical est aussi fragilisé par des attaques législatives (ex. : le projet de loi 101, la loi 14 et le projet de loi 3), alimentant la crainte de perdre d’importants acquis. Certains ont déploré l’interdiction de la grève sociale, tout comme les risques posés par l’usage abusif de la clause dérogatoire et la montée de l’extrême droite.

Thème 4 : Le rôle politique des syndicats

La consultation montre que, malgré certaines tensions, on est globalement favorable à ce que les syndicats jouent un rôle politique, tant que ce rôle reste fidèle à leurs valeurs fondamentales. Les personnes répondantes reconnaissent majoritairement que l’action politique syndicale est nécessaire pour défendre les services publics, l’égalité, la solidarité et la démocratie, à savoir des piliers indissociables de la mission syndicale. Toutefois, cette action doit demeurer cohérente, compréhensible et directement liée aux réalités vécues par

les travailleuses et les travailleurs. Qui plus est, elle doit aussi demeurer essentiellement non partisane.

Un constat récurrent concerne le fait que l'action politique syndicale est parfois mal comprise par les membres. Plusieurs estiment que ses résultats sont peu visibles ou difficiles à mesurer, ce qui alimente un certain scepticisme. La consultation révèle aussi l'existence de deux courants de pensée quant à l'action politique syndicale. D'un côté, un courant volontariste, majoritaire, considère cette action comme essentielle pour influencer les décisions publiques et défendre les intérêts collectifs. De l'autre, un courant plus réservé, qui exprime une certaine retenue.

En matière d'éducation politique, elle demeure trop limitée selon plusieurs, surtout réduite à de l'information ou à des pétitions, sans réelle démarche de formation ou de mobilisation. De nombreuses personnes réitèrent l'importance de l'éducation politique et proposent même de développer une véritable « machine d'information » syndicale pour contrer la désinformation.

Concernant les initiatives en période électorale, celles-ci sont généralement bien accueillies lorsqu'elles sont neutres, objectives et non partisans. De son côté, la poursuite du dialogue et du travail de lobby auprès des partis politiques est jugée souhaitable, mais la partisanerie est presque unanimement rejetée. Enfin, le dialogue social est perçu comme nécessaire, mais doit être mené avec prudence.

Thème 5 : Représentativité et sentiment d'appartenance

Pour la majorité des personnes consultées, les mécanismes démocratiques sont bien présents dans l'ensemble des organisations syndicales, ce qui renforce la représentativité et le sentiment d'appartenance. Cependant, le principal défi auquel font face les organisations syndicales est celui de la participation aux différentes instances, alors que celles-ci sont considérées comme formelles, lourdes et éloignées des réalités terrain.

Il y a une tendance générale voulant qu'on se sente généralement mieux représenté au palier local qu'au niveau national. Cette tendance est présente tant dans les plus petites organisations que dans les plus grandes centrales ou fédérations. Le palier local est vu partout comme étant plus proche des réalités de travail des membres et comme étant celui qui incarne le mieux la démocratie syndicale.

Plusieurs font le constat que les jeunes, les personnes en région et les personnes issues de l'immigration sont malheureusement moins enclines à participer aux instances syndicales. Pour les personnes consultées, la faible participation s'explique surtout par la surcharge de travail, qui rend difficile la conciliation entre le militantisme, le travail et les responsabilités familiales ou personnelles, ainsi que par l'individualisme et le désintérêt observés dans

l'ensemble des organisations. Les préjugés envers le syndicalisme, le traitement médiatique négatif, la peur de représailles – particulièrement pour les personnes en situation d'emploi précaire – et divers obstacles logistiques sont aussi identifiés comme des freins. S'y ajoutent une surcharge d'information, un jargon difficile et des procédures lourdes, perçues comme limitant la compréhension et l'engagement.

Thème 6 : Les relations intersyndicales

Le pluralisme syndical du Québec est considéré comme positif par les personnes consultées, puisqu'il est un vecteur de démocratie, de mobilisation et de diversité dans la représentation. Le pluralisme présent au Québec force régulièrement les organisations syndicales à faire preuve de créativité et à améliorer continuellement leurs pratiques en évitant les possibles dérives associées au corporatisme et aux monopoles.

Cependant, le grand nombre de syndicats peut diviser les efforts collectifs tout en complexifiant les négociations, diminuant ainsi le rapport de force général du mouvement syndical québécois. Il est également mentionné que le pluralisme est instrumentalisé par le gouvernement afin de nourrir les tensions entre les organisations syndicales.

Dans les services publics, les exemples du Front commun de 2023 continuent de marquer les esprits, plusieurs organisations citant le bien-fondé de la démarche, et les résultats obtenus, comme des preuves de ce que le mouvement syndical peut accomplir lorsqu'il travaille d'« une seule voix ». Dans le secteur privé, par ailleurs, les avis sont plus partagés. En effet, les conflits entre les syndicats résonnent négativement chez les personnes consultées qui ne sont pas toujours au courant des différences culturelles entre les syndicats, des complexités liées à la négociation ou de celles amenées par le maraudage.

Les alliances syndicales sont toutefois vues comme positives, et même nécessaires, surtout lorsque vient le temps de défendre des enjeux globaux, comme les luttes sociales ou socioéconomiques.

Concernant le maraudage, les avis sont partagés. Il est décrit par les personnes consultées comme obsolète, énergivore, diviseur et problématique. Il crée des conflits (internes et externes), nuit aux efforts de syndicalisation et affaiblit la démocratie et le sentiment d'appartenance. Cependant, il est également considéré comme un « mal nécessaire », permettant aux membres de remettre en question, de comparer et de choisir leur organisation syndicale.

Thème 7 : Les syndicats et les groupes historiquement discriminés

Dans l'ensemble, les personnes consultées reconnaissent que les syndicats ont joué un rôle central dans la lutte contre les inégalités (notamment pour les femmes, les personnes

racisées et les membres de la communauté 2SLGBTQIA+), mais jugent que la diversité réelle de la base ne se reflète pas suffisamment dans les instances, les postes de direction syndicale et dans les rôles de porte-paroles.

Les personnes qui ont répondu au sondage reflètent toutefois un portrait beaucoup plus positif. En effet, selon les résultats, 50 % des personnes sondées considèrent que les organisations syndicales sont représentatives de la population québécoise, alors que 30 % sont plutôt ou totalement en désaccord avec cette affirmation.

Les barrières à la participation des groupes historiquement discriminés se révèlent d'abord équivalentes aux difficultés rencontrées par tout un chacun : précarité économique, surcharge, conciliation travail-vie personnelle, manque de temps, barrière linguistique, peur des représailles... Viennent ensuite des enjeux davantage liés à leur statut de membre de groupes historiquement discriminés, à savoir la méfiance envers les institutions, les différences culturelles et le racisme systémique. De plus, les personnes immigrantes ou racisées arrivent parfois avec une expérience négative des syndicats ou une culture où la revendication collective n'est pas encouragée. Finalement, les codes syndicaux (procédures, langage, fonctionnement des instances) s'avèrent souvent intimidants ou peu accessibles. Ces obstacles se doublent d'un manque de représentativité et de modèles.

En résumé, le mouvement syndical est à la fois riche de sa diversité potentielle et freiné par des obstacles cumulés. Les efforts d'ouverture sont réels, mais encore insuffisants pour transformer la présence des groupes historiquement discriminés en véritable pouvoir d'agir, en participation durable et en représentation effective dans toutes les sphères de la vie syndicale.

La réflexion entourant les États généraux du syndicalisme se poursuivra au cours des prochains mois. Après le colloque au printemps 2026, un grand événement se tiendra au début de l'année prochaine, qui viendra clore les États généraux et présenter les conclusions de cette démarche collective. Pour plus de détails, visitez le syndicalisme.org.