

L'ABC DU SYNDICALISME

Le mouvement syndical repose sur des principes fondamentaux de solidarité, de démocratie et de justice sociale. C'est un pilier essentiel de la protection des droits des travailleuses et des travailleurs. Les syndicats protègent contre l'arbitraire patronal, favorisent une meilleure rémunération, et contribuent à l'obtention d'avantages sociaux bonifiés et d'un environnement de travail sécuritaire.

Au-delà des négociations, le mouvement syndical joue un rôle clé dans la mobilisation et la défense des intérêts collectifs. Grâce à un fonctionnement démocratique, chaque membre peut s'exprimer et participer aux décisions, assurant ainsi une représentation équitable et efficace.

Dans les pages qui suivent, découvrez tout ce qu'il faut savoir sur le rôle des syndicats, le droit d'association, le fonctionnement des instances syndicales, les procédures démocratiques et plus encore.



Photo : Allen McInnis

Le syndicat

Le *Code du travail* du Québec reconnaît le droit aux personnes salariées d'un employeur de s'unir et de constituer une association, appelée aussi syndicat.

Lorsqu'une accréditation est accordée par le Tribunal administratif du travail (TAT), elle permet au syndicat d'agir auprès de l'employeur en tant que seul représentant exclusif des salariées et salariés concernés dans le but de négocier un contrat de travail et de le faire appliquer.

Qu'est-ce qu'un syndicat?

Un syndicat, c'est :

- une association permanente de travailleuses et de travailleurs;
- un outil juridique reconnu par le *Code du travail*;
- une organisation qui fonctionne de façon démocratique;
- un outil de changement social.

Un syndicat, à quoi ça sert?

Ça sert à :

- lutter contre l'arbitraire patronal.
- améliorer les conditions de travail et de vie de ses membres.
- défendre les intérêts professionnels de ses membres.
- œuvrer pour une société plus équitable et plus démocratique.



Photo : Pascal Ratthé

Le droit d'association

Qu'est-ce que le droit d'association?

Le *Code du travail* prévoit que toute salariée ou tout salarié peut adhérer à une association de son choix et participer à ses activités. Il encadre et protège le droit d'association dans les milieux de travail.

Comment ce droit est-il protégé?

Le *Code du travail* protège :

- ➔ les activités du syndicat contre toute domination, toute entrave ou toute ingérence par un employeur;
- ➔ une personne salariée de toute menace ou de toute intimidation pour qu'elle devienne membre du syndicat, s'abstienne de l'être ou cesse de l'être;
- ➔ la personne salariée de toute sanction, de toute mesure discriminatoire, de toute réprimande, ou de toutes représailles pour avoir exercé son droit d'association.

Peut-on remettre ce droit en question?

Le droit d'association est un droit protégé par la liberté d'association reconnue à la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne* et à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Cela lui confère, en vertu de la Charte québécoise, une protection quasi constitutionnelle et, en vertu de la Charte canadienne, une protection constitutionnelle.

Ce droit ainsi protégé par les chartes peut être restreint par une règle de droit (loi) dont la raisonnable et la justification doivent se démontrer ou par l'adoption d'une loi prévoyant expressément une clause dérogatoire.

Que faire si votre droit d'association est bafoué?

Si vous croyez être victime de sanction ou de toute autre mesure interdite uniquement parce que vous prenez part à des activités syndicales, vous devez communiquer avec votre syndicat et respecter le délai de réaction de 30 jours.



Photo : Pascal Rathé

La formule Rand

Qu'est-ce que la formule Rand?

C'est l'obligation légale qu'a un employeur de percevoir la cotisation syndicale directement sur la paie d'une travailleuse ou d'un travailleur syndiqué et de la remettre à son syndicat.

Est-ce qu'il est obligatoire de payer cette cotisation?

Toutes les travailleuses et tous les travailleurs syndiqués sont tenus de payer une cotisation syndicale (déductible d'impôts). Cette obligation est prévue dans le *Code du travail* depuis 1977.

Pourquoi une telle obligation?

- Toute personne syndiquée bénéficie des droits et des avantages de sa convention collective. Sans cotisation obligatoire, certaines personnes continueraient de bénéficier des services du syndicat et des avantages que ce dernier obtient sans toutefois contribuer. Une telle situation créerait une iniquité entre les travailleuses et travailleurs syndiqués.
- La cotisation obligatoire assure une stabilité financière au syndicat, qui peut s'acquitter de son obligation de représenter toutes les travailleuses et tous les travailleurs couverts par la convention collective. Cette obligation de représentation est également prévue dans le *Code du travail*.



Pour tout savoir sur la formule Rand :
formulerand.lacsq.org.



Photo : Archives CSQ

Les cotisations syndicales

À quoi servent ces cotisations?

- Elles assurent la représentation des membres auprès de l'employeur.
- Elles permettent de négocier la convention collective et d'assurer son respect.
- Elles donnent les moyens d'engager des recours juridiques au besoin.
- Elles alimentent le fonds de grève.
- Elles contribuent à une participation de notre centrale à des actions politiques et sociales, etc.

Qu'en est-il du taux de cotisation des membres de la CSQ?

- Les membres de la Centrale bénéficient de taux de cotisation parmi les plus abordables au Québec.
- Le choix du taux de cotisation appartient au syndicat, lequel verse 0,54 % à la CSQ.
- La portion de la cotisation qui demeure au syndicat est plus importante que dans d'autres organisations syndicales. Cela permet :

- une véritable autonomie des syndicats;
- une vie militante active directement liée à notre vision du syndicalisme et à l'importance qu'il se vive d'abord localement.

La CSQ dispose aussi de fonds spéciaux pour répondre à différents besoins, dont un fonds de péréquation pour aider les petits syndicats, les syndicats en régions éloignées et les fédérations à participer à la vie démocratique de notre centrale.



Photo : Pascal Rathé

Les avantages de faire partie du personnel syndiqué

Le régime de retraite

L'employeur contribue à un régime de retraite et de manière plus généreuse.

PERSONNEL NON SYNDIQUÉ	PERSONNEL SYNDIQUÉ
42 %	90,1 % ¹

Le taux de cotisation au régime de retraite

Le taux de cotisation moyen dans les entreprises privées de 200 employées et employés et plus est également plus élevé.

PERSONNEL NON SYNDIQUÉ	PERSONNEL SYNDIQUÉ
7,3 %	10,6 %

L'avantage salarial

Il existe également un avantage salarial pour le personnel syndiqué. En 2024, de manière générale, celui des travailleuses et travailleurs syndiqués au Québec était en moyenne de 7 %. Le salaire horaire moyen de l'ensemble des employées et employés syndiqués au Québec était de 35,37 \$, alors que celui des non-syndiquées et non-syndiqués était de 32,94 \$².

PERSONNEL NON SYNDIQUÉ	PERSONNEL SYNDIQUÉ
32,94 \$	35,37 \$

L'écart réel dépend cependant des catégories d'emplois et des secteurs. Voici quelques exemples :

	Personnel non syndiqué	Personnel syndiqué	Écart
Personnel professionnel (rédaction et communications)	44,09 \$	47,82 \$	-8 %
Technicienne ou technicien de laboratoire	31,37 \$	37,71 \$	-17 %
Adjointe ou adjoint administratif	32,27 \$	35,34 \$	-9 %
Cuisinière ou cuisinier	26,80 \$	29,24 \$	-8 %
Réceptionniste	22,39 \$	25,59 \$	-13 %
Concierger	21,83 \$	30,17 \$	-28 %
Menuisier	28,26 \$	40,39 \$	-30 %

Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2024). *Rémunération des emplois repères par niveau de complexité et selon diverses ventilations au Québec en 2024*, [En ligne]. [statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/4416#tri_pivot1=1&tri_pivot2=9].

¹ MONGEAU, Nathalie (2019). « Les régimes de retraite offerts dans les entreprises de 200 employés et plus : résultats de la collecte 2017 de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec », *Cap sur le travail et la rémunération*, [En ligne], Institut de la statistique du Québec, n° 14 (février). [statistique.quebec.ca/fr/fichier/no-14-fevrier-2019-les-regimes-de-retraite-offerts-dans-les-entreprises-de-200-employes-et-plus-resultats-de-la-collecte-2017-de-lenquete-sur-la-remuneration-globale-au-quebec.pdf].

² STATISTIQUE CANADA (2025). *Tableau 14-10-0134-01 Salaire hebdomadaire moyen, taux de salaire horaire et heures habituelles hebdomadaires moyennes selon la situation syndicale, données annuelles*, [En ligne]. [www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410013401&pickMembers%5B0%5D=1.6&pickMembers%5B1%5D=4.1&cubeTimeFrame.startYear=2017&cubeTimeFrame.endYear=2021&referencePeriods=20170101%2C20210101].

Les vacances

Le nombre moyen de semaines de vacances dans le secteur privé est également plus élevé du côté du personnel syndiqué.

PERSONNEL NON SYNDIQUÉ	PERSONNEL SYNDIQUÉ
3,2 semaines	4,2 semaines³

L'accès à des congés de maladie

L'accès à des congés de maladie est également plus facile pour le personnel syndiqué.

PERSONNEL NON SYNDIQUÉ	PERSONNEL SYNDIQUÉ
54 %	73 %⁴

Une voix au travail

Se syndiquer, c'est s'assurer de meilleures conditions de travail, notamment en augmentant son salaire et ses avantages sociaux. Mais surtout, c'est disposer d'une voix face à son employeur. Un syndicat est une organisation démocratique, autonome et reconnue légalement, qui permet aux travailleuses et aux travailleurs de s'exprimer librement dans leur milieu de travail. Il favorise un environnement plus juste et limite les décisions arbitraires de l'employeur.

Le syndicat :

- procure un encadrement des mesures disciplinaires;
- protège contre les congédiements injustes;

- permet de discuter des enjeux d'organisation du travail, d'organisation des horaires, etc.;
- crée l'unité au sein du personnel au lieu de diviser pour régner.

Un espace démocratique

Au travail, le personnel non syndiqué est chanceux lorsque l'employeur le consulte. Les travailleuses et travailleurs syndiqués, quant à eux, peuvent participer d'égal à égal avec l'employeur à différentes instances, comme l'assemblée générale, les comités paritaires et de négociation, etc.

³ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2024). *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*. [En ligne] (novembre). [statistique.quebec.ca/fr/fichier/remuneration-salaries-etat-evolution-compares-2024.pdf].

⁴ VÉZINA, Michel, et autres (2011). *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST)*, [En ligne], Québec, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail, Institut national de santé publique du Québec et Institut de la statistique du Québec. [pharesst.irsst.qc.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=1334&context=rapports-scientifique].

Le rôle du syndicat entre les négos

Quelle est la mission principale du syndicat?

Un syndicat ne se limite pas à la négociation des conventions collectives. Sa mission principale est de défendre les intérêts des membres sur plusieurs plans :

- **Professionnel** : en prenant en compte les défis liés aux différentes professions;
- **Économique** : en veillant à la négociation et à l'application des conventions collectives;
- **Social** : en protégeant les droits des membres en tant que citoyennes et citoyens, et en revendiquant des conditions de travail qui préservent leur intégrité physique et psychologique.

Quelles sont les responsabilités du syndicat au quotidien?

- Représenter l'ensemble des membres auprès de l'employeur et assumer leur défense en ce qui concerne, notamment, les points suivants :
 - relations du travail;
 - comité des relations du travail;
 - comité de perfectionnement;
 - griefs.

- Gérer et administrer les affaires courantes du syndicat, c'est-à-dire :

- s'occuper des questions administratives (finances, achats, etc.);
- gérer les cotisations syndicales;
- préparer et présenter un budget et des états financiers.

- Assurer la vie syndicale dans les milieux, soit, entre autres :

- informer et conscientiser les membres afin d'assurer leur mobilisation;
- organiser les consultations;
- assurer une présence politique auprès des différents points de service;
- faire un rapport de ses activités aux assemblées de personnes déléguées et aux assemblées générales.

- Prendre en charge l'affiliation à la Fédération et à la CSQ.

- Participer aux instances de la Fédération et de la CSQ (selon ses moyens et ses capacités) et y faire valoir les préoccupations et les intérêts des membres.

Chaque syndicat possède ses propres statuts et règlements, où l'ensemble des tâches est défini. Pour consulter ces documents, contactez votre syndicat.



Photo : François Beauregard

Les six étapes du déroulement d'un débat

1 S'INFORMER

Présentation du sujet

Courte présentation du dossier ou du sujet ainsi que des enjeux

- La durée de présentation suggérée est d'environ le tiers du temps dévolu pour le traitement du sujet.

2 COMPRENDRE

Période de questions et d'échanges

Période de questions qui sert généralement à obtenir des éclaircissements pour chacun des sujets inscrits à l'ordre du jour

- Les commentaires sont d'ordre général.
- La durée des interventions est de deux minutes par personne, avec priorité aux premiers tours de paroles (deux tours seulement).
- Le temps est préalablement déterminé par la présidence.

Si le sujet prévu en est un pour **échange** :

- le point est terminé.

Si le sujet prévu en est un pour **décision** :

- les étapes ci-dessous sont requises.

3 PROPOSER DES SOLUTIONS

Période d'annonce et de présentation des propositions

Période où les membres de l'assemblée sont appelés à faire des propositions

- Les propositions émises sont considérées comme des propositions principales.
- La durée de présentation des propositions est de deux minutes par personne.
- Les propositions doivent être appuyées pour être retenues.
- Les propositions doivent idéalement être remises par écrit à la présidence.

4 DÉBATTRE

Période de délibération

Période où les membres de l'assemblée sont invités à intervenir en se prononçant pour ou contre les propositions mises en débat

- La durée des interventions est de deux minutes par personne, avec priorité aux premiers tours de parole (deux tours seulement).
- Le temps est préalablement déterminé par la présidence.



Photo : Pascal Rathé

5 S'EXPRIMER

Dernier droit de parole

Période permettant à chaque personne ayant fait une ou plusieurs propositions de s'exprimer à nouveau

- Ce dernier droit de parole est d'une durée de deux minutes par personne suivant l'ordre où les propositions sont votées (sauf pour la proposition principale, qui est toujours votée en dernier).

6 DÉCIDER

Période de vote

- Aucune intervention n'est recevable avant la fin du déroulement du vote.
- Les propositions sont votées selon un ordre précis, en fonction de la nature de chaque proposition.



Photo : Pascal Ratthé

Les types de propositions

	Quoi?	Pourquoi?	Comment?
PRIVILÉGIÉES	Levée de l'assemblée	Pour mettre fin à la réunion avant l'épuisement de l'ordre du jour	Personne qui appuie – Débat – Vote majoritaire
	Ajournement	Pour suspendre temporairement la réunion et déterminer le moment de sa reprise	Personne qui appuie – Peut être amendé et discuté seulement quant au moment – Peut être décidé par la présidence - Vote majoritaire
	Question de privilège	Pour faire corriger une brimade aux droits d'une personne ou pour une question d'ordre matériel	Peut interrompre une intervention – Pas de personne qui appuie – Pas de débat – Décision de la présidence
	Point d'ordre	Pour faire remarquer à la présidence un manquement à l'ordre ou une erreur dans la procédure (demande de vérification du quorum incluse)	Peut interrompre une intervention – Pas de personne qui appuie, pas d'amendement – Décision de la présidence
	Appel de la décision de la présidence	Pour faire renverser par l'assemblée une décision prise par la présidence	Pas d'amendement – Deux exposés seulement (d'abord celui de la présidence) – Vote majoritaire
	Objection à une question	Pour contester la recevabilité d'une proposition	Peut être soulevée par la présidence ou les membres – Personne qui appuie – La présidence s'exprime d'abord – Débat – Vote majoritaire
	Suspension des règles	Pour faire suspendre temporairement l'application des règles de fonctionnement.	Personne qui appuie – Pas d'amendement – Débat – Vote des deux tiers
	Modification de l'ordre du jour	Vise à modifier l'ordre de discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour (après l'adoption)	Sur présentation de la présidence des débats ou à la demande d'une ou d'un membre – Personne qui appuie – Débat – Vote des deux tiers
	Reconsidération	Pour reprendre la discussion et la décision sur une question déjà débattue au cours d'une même réunion	Personne qui appuie – Doit être présentée à la même réunion – Débat sur l'opportunité de reconsidérer – Nombre de présences sensiblement pareil – Vote des deux tiers

Les types de propositions (suite)

	Quoi?	Pourquoi?	Comment?
DILATOIRES	Demande de vote	Pour faire cesser la discussion et passer au vote immédiatement sur la proposition en discussion	Pas d'amendement – Pas de débat – Vote des deux tiers
	Dépôt	Pour faire cesser la discussion et reporter la décision à un moment indéterminé	Personne qui appuie – Pas d'amendement – Débat sur l'opportunité de déposer – Vote majoritaire
	Remise à moment fixe	Pour faire cesser la discussion et reporter la décision à un moment déterminé	Personne qui appuie – Peut être amendée et discutée quant au moment – Débat – Vote majoritaire
	Référence	Pour faire cesser la discussion, soumettre la question pour étude et ainsi reporter la décision	Personne qui appuie – Amendement recevable – Débat sur l'opportunité de soumettre – Vote majoritaire
ORDINAIRES	Préalable (proposition)	Vise à affirmer un principe général relatif à une question à l'ordre du jour et encadrant la ou les propositions principales	Personne qui appuie – Peut être amendée – Débat – Vote majoritaire
	Sous-amendement	Pour modifier un amendement en ajoutant, en retranchant ou en remplaçant une partie de celui-ci	Personne qui appuie – Ne peut être amendé – Débat – Vote majoritaire
	Amendement	Pour modifier la proposition, y ajouter ou en retrancher une partie, ou en remplacer un des éléments	Personne qui appuie – Peut être sous-amendé – Débat – Vote majoritaire (du plus général au plus particulier)
	Principale	Vise à régler ce qui est discuté par l'instance	Personne qui appuie – Peut être amendée – Débat – Vote majoritaire selon l'ordre de réception
	Complémentaire	Vise à apporter une idée ou une action en lien avec une autre proposition sans en disposer	Personne qui appuie – Amendement possible – Débat – Votée immédiatement après la principale – Vote majoritaire
	Contre-proposition	Vise à faire adopter une position contraire à celle exprimée dans la proposition principale	Personne qui appuie – Amendement possible – Votée immédiatement après la principale si celle-ci est battue – Vote majoritaire

NOTE : Pour une interprétation rigoureuse et précise, veuillez vous référer aux statuts et règlements de votre organisation.