

# L'ABC DU SYNDICALISME

Fiches thématiques



*Centralisons  
nos forces*





## QU'EST-CE QU'UN SYNDICAT?

Le Code du travail du Québec accorde aux personnes salariées le droit de se regrouper en association, appelée aussi syndicat.

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

### Un syndicat, c'est quoi?

- ✓ 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, ça sert à quoi?

- ✓ À lutter contre l'arbitraire patronal
- ✓ À améliorer les conditions de travail et de vie de ses membres
- ✓ À défendre les intérêts professionnels de ses membres
- ✓ À œuvrer à l'établissement d'une société plus équitable et plus démocratique



## COMPRENDRE LE DROIT D'ASSOCIATION

### Le droit d'association, c'est quoi?

- ✓ Le Code du travail du Québec prévoit que toute salariée et tout salarié peut adhérer à une association de son choix et participer à ses activités (article 3). Il met à la disposition de celles et ceux qui veulent s'en prévaloir les outils pour exercer le droit d'association dans les milieux de travail où évoluent des salariées et salariés.

### Comment ce droit est-il protégé?

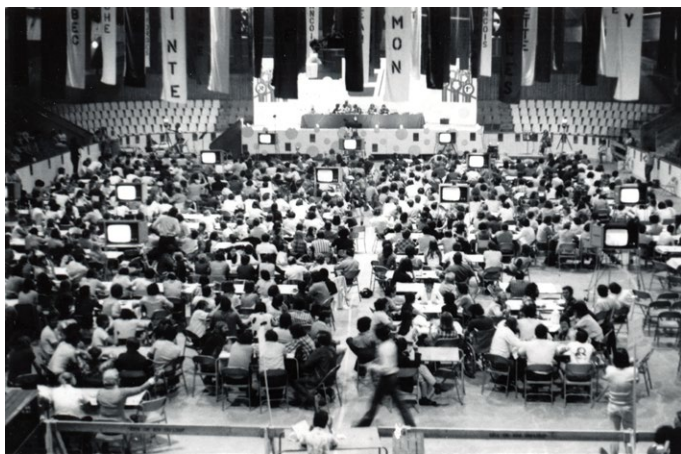
- ✓ L'exercice du droit d'association est protégé de toute entrave, sanction ou réprimande qui pourrait survenir.

### Peut-on remettre ce droit en question?

- ✓ Non. Le droit d'association est fondamental au Québec, puisqu'il est consacré par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et par la Charte canadienne. Cela lui confère un caractère supérieur, puisqu'aucune loi québécoise ni aucune conduite ne saurait aller à l'encontre de ce droit, sauf en cas de dérogation législative expresse ou dans des limites raisonnables.

### Que faire si mon droit d'association est bafoué?

- ✓ Si l'on croit être victime de sanction uniquement parce qu'on est actif syndicalement, il faut communiquer avec son syndicat et respecter le délai de réaction de 30 jours.





## COMPRENDRE 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?

- ✓ Oui. Toutes les travailleuses et tous les travailleurs syndiqués sont tenus de payer une cotisation syndicale. Cette obligation est prévue dans le Code du travail au Québec depuis 1977. Notons toutefois que les cotisations syndicales sont déductibles d'impôts.

### Pourquoi une telle obligation?

- ✓ Toute personne syndiquée bénéficie des droits et des avantages prévus à sa convention collective. Sans cette obligation, certaines personnes seraient enclines à ne pas payer la cotisation tout en continuant de bénéficier des services du syndicat et des avantages que ce dernier obtient. Une telle situation créerait une iniquité entre les travailleuses et travailleurs syndiqués, en plus de placer le syndicat dans une situation financière précaire, qui pourrait entraver son obligation de représenter ses membres.
- ✓ 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.

### À quoi servent les cotisations syndicales?

- ✓ 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.

Pour en savoir plus : [formulerand.lacsq.org/presentation/](http://formulerand.lacsq.org/presentation/).



*L'honorable Yvan Cleveland Rand*

## COTISATION SYNDICALE : UN PARTAGE ÉQUITABLE

Les membres de la CSQ 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 reste au syndicat est plus importante que dans d'autres organisations syndicales. Cela permet :
  - une réelle autonomie des syndicats;
  - une vie militante active, laquelle est directement liée à notre vision du syndicalisme ou 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.



## LES AVANTAGES DE FAIRE PARTIE DU PERSONNEL SYNDIQUÉ

### L'employeur contribue à un régime de retraite

Personnel non syndiqué = **43 %**

Personnel syndiqué = **85 %**

## Coup d'oeil sur le salaire moyen

	Personnel syndiqué	Personnel non syndiqué	Écart
Personnel professionnel – rédaction et communications	74 564 \$	62 133 \$	-17 %
Personnel enseignant au niveau collégial et formation professionnelle	67 401 \$	66 222 \$	-2 %
Adjointes et adjoints administratifs	53 253 \$	51 490 \$	-3 %
Cuisinières et cuisiniers	45 891 \$	31 311 \$	-32 %
Personnel de bureau	47 549 \$	38 792 \$	-18 %
Personnel de soutien en santé	37 706 \$	26 640 \$	-29 %
Personnel au service à la clientèle	43 593 \$	38 639 \$	-11 %

Source : INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2016). Résultat de l'enquête sur la rémunération globale au Québec, Travail et rémunération, [En ligne], 193 p. [stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/resultats-erg-2016.pdf].

## Nombre moyen de semaines de vacances dans le secteur privé

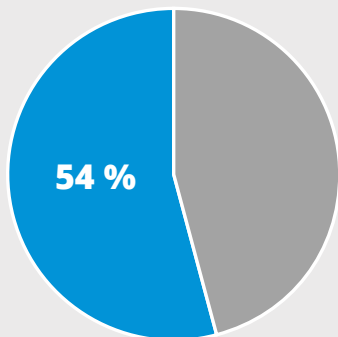
Personnel non syndiqué = **3,5 semaines**

Personnel syndiqué = **4,5 semaines**

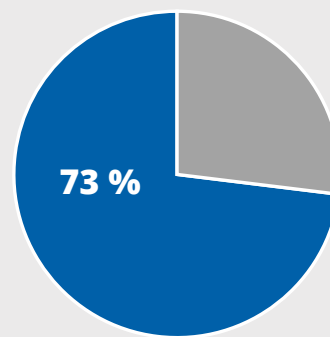


INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2017). Rémunération des salariés : état et évolution comparés, Travail et rémunération, p. 66. [stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-salaries-annexe-b.xlsx].

## Accès à des congés de maladie



● Personnel non syndiqué = 54 %



● Personnel syndiqué = 73 %

INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC, INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL (2011). Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de santé et de sécurité du travail (EQCOTESST), [En ligne] (septembre). [cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-recherches/EQCOTESST.pdf].

## Espace démocratique au travail

Personnel non syndiqué = chanceux si on le consulte

Personnel syndiqué = assemblée générale, comités paritaires et négociations d'égal à égal



## ENTRE LES NÉGOS, QUE FAIT MON SYNDICAT?

La mission première d'un syndicat est d'assurer la défense des intérêts des membres sur les plans :

- ✓ **professionnel**, en prenant en compte les défis posés à l'exercice des différentes professions exercées par les membres;
- ✓ **économique**, en veillant à la négociation et à l'application des conventions collectives;
- ✓ **social**, en assurant la défense des droits des membres en tant que citoyennes et citoyens et en revendiquant des conditions de travail permettant le maintien de leur intégrité physique et psychologique.

### Gouverner un syndicat au quotidien, c'est :

- ✓ 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.**

## COMPRENDRE LES SIX ÉTAPES D'UN DÉBAT

### 1<sup>re</sup> ÉTAPE – Présentation du sujet

→ Environ le tiers du temps est dévolu pour le traitement du sujet.

### 2<sup>e</sup> ÉTAPE – Période de questions et d'échanges

→ Les commentaires sont d'ordre général.

→ Cette période permet d'obtenir des éclaircissements.

→ Les interventions sont d'une durée de deux minutes, avec priorité aux premiers tours de parole. Deux tours seulement sont alloués. Le temps est préalablement déterminé par la présidence.

Si le sujet prévu en est un d'échange : le point est terminé.

Si le sujet prévu doit mener à une décision : les étapes suivantes sont requises.

### 3<sup>e</sup> ÉTAPE – Période d'annonce et de présentation de propositions

→ On présente ses propositions. Le tout doit être réalisé en deux étapes et, par la suite, être appuyé pour être retenu.

→ Les propositions émises lors de la présentation sont considérées comme des principales. Il est suggéré de remettre les propositions par écrit à la présidence.

### 4<sup>e</sup> ÉTAPE – Période de délibération

→ On peut intervenir en se prononçant pour ou contre les propositions mises en débat.

→ Les interventions sont d'une durée de deux minutes, avec priorité aux premiers tours de parole. Deux tours seulement sont alloués. Le temps est préalablement déterminé par la présidence.

### 5<sup>e</sup> ÉTAPE – Dernier droit de parole

→ Si l'on a fait une ou plusieurs propositions, on obtient un dernier droit de parole d'une durée de deux minutes dans l'ordre où les propositions seront votées (sauf pour la principale qui est toujours en dernier).

### 6<sup>e</sup> ÉTAPE – 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.



## Tableau-synthèse LES TYPES DE PROPOSITIONS

	Quoi?	Pourquoi?	Comment?			
			APPUI	AMENDEMENT POSSIBLE	DÉBAT	DÉCISION
AVANT LE DÉBAT	1 Ordre du jour et horaire : sujet nouveau	Vise à faire inscrire un sujet nouveau à l'ordre du jour ou adopter un nouvel horaire (à l'adoption)	✓		✓	50 % + 1
	2 Modification à l'ordre du jour	Vise à faire modifier l'ordre de discussion des sujets inscrits à l'ordre du jour (après leur adoption) l'horaire	✓ (ou par la présidence)		✓	2/3
	3 Transformation d'un sujet soumis pour échange en sujet pour décision	Vise à faire modifier la mention accompagnant un sujet soumis à l'ordre du jour	✓		✓	50 % + 1
	4 Reconsidération	Reprendre un vote ou toute question au cours d'une même assemblée	✓		✓	2/3
LE DÉBAT	5 Proposition principale	Vise à régler ce qui est discuté par l'assemblée	✓	✓	✓	50 % + 1
	6 Amendement	Modifie la proposition principale, retranche, ajoute ou remplace	✓	✓	✓	50 % + 1
	7 Sous-amendement	Modifie un amendement, retranche, ajoute ou remplace	✓	✓		50 % + 1
	8 Contre-proposition	Vise à faire adopter une position contraire à celle exprimée dans la proposition principale	✓	✓	✓	50 % + 1 votée après la principale
	9 Référence	Pour cesser la discussion, référence pour étude, reporter la décision ou soumettre le sujet à une autre instance	✓	✓	✓	50 % + 1
	10 Remise à date fixe	Pour cesser la discussion et reporter la décision à un moment déterminé	✓	✓	✓	50 % + 1
	11 Dépôt	Pour cesser la discussion (écarter définitivement)	✓	✓		50 % + 1
	12 Demande d'une période de concertation (murmure)	Pour accorder un temps d'échange, de concertation ou d'appropriation		Accordée par la présidence		sans vote

## Quoi?

## Pourquoi?

## Comment?

APPUI      AMENDEMENT  
                 POSSIBLE

DÉBAT

DÉCISION

<b>13</b> Objection à une question	Contestation de la recevabilité d'une proposition ou d'un amendement	✓		Présidence d'abord (10 min)	50 % + 1
<b>14</b> Retrait d'une proposition	Appartient à l'assemblée, non au membre qui propose				50 % + 1
<b>15</b> Appel de la décision de la présidence	Vise à renverser la décision de la présidence		✓ Présidence et membre		50 % + 1
<b>16</b> Question de privilège	Droit des membres lorsqu'un membre est directement interpellé de façon injurieuse ou dont les propos sont dénaturés ou question matérielle				Présidence
<b>17</b> Point d'ordre	Faire remarquer à la présidence un manquement à l'ordre				Présidence
<b>18</b> Demande du vote	Pour cesser la discussion et passer au vote				2/3
<b>19</b> Vérification du quorum	En cas de doute ou si un vote est indicatif				Présidence
<b>20</b> Fixation d'ajournement	Fixe le moment de la reprise de la séance ou d'une autre séance à l'intérieur de la même assemblée ou fixe le moment de la reprise de l'assemblée	✓	✓	✓	50 % + 1
<b>21</b> Ajournement	Vise à mettre fin à l'assemblée sans fixer le moment de la reprise	✓		10 min	50 % + 1
<b>22</b> Levée de l'assemblée	Vise à mettre fin à l'assemblée	✓			50 % + 1
<b>23</b> Suspension des règles	Suspend temporairement les règles de procédure	✓		✓ 10 min	2/3



	Quoi?	Pourquoi?	Comment?			
			APPUI	AMENDEMENT POSSIBLE	DÉBAT	DÉCISION
LE DÉBAT TERMINÉ	24 Comptage	Vise à exiger un comptage pour vérifier immédiatement un vote à main levée, en cas de doute				Présidence
	25 Recomptage	Vise à faire compter immédiatement, de nouveau, un vote déjà compté				Présidence
	26 Vote secret	Vise à faire prendre un vote par scrutin secret; peut se demander pendant la délibérante	✓ 25 membres			
	27 Vote nominal	Vise à faire prendre un vote par appel nominal				50 % + 1





9405, rue Sherbrooke Est  
Montréal (Québec) H1L 6P3  
Tél. : 514 356-8888  
Télec. : 514 356-9999  
**lacsq.org**



**Centrale des syndicats  
du Québec**