ÊTRE SYNDICALISTE, C'EST PAS GÊNANT!

GUIDE
DES MYTHES
DU SYNDICALISME

FAE
Fédération autonome
de l'enseignement

ÊTRE SYNDICALISTE, C'EST PAS GÊNANT!

Guide des mythes du syndicalisme

CRÉDITS

Responsabilité politique : **Alain Marois**

Rédaction : **Marie-Eve Rancourt**

Collaboration : **Lise Pigeon et les membres du comité d'éducation syndicale de la FAE**

Production : **Annie Ferrand, Elisa Grinberg et Martine Lagacé**

Graphisme : **Belvédère**

Impression : **Deschamps**

Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés.
Dépôt légal – Juin 2022

© Fédération autonome de l'enseignement, 2022.

Ce document est imprimé au Québec, sur du papier 100 % recyclé.

Garant des forêts intactes^MC

ECF

BIO GAZ ÉNERGIE

PERMANENT

100 %

PROCÉDÉ SANS CHLORE • PROCESSED CHLORINE FREE

LES SYNDICATS ~~FONT TROP DE POLITIQUE~~ RÉDUISENT LES INÉGALITÉS ÉCONOMIQUES.

MYTHE DU SYNDICALISME 01

« LES SYNDICATS, C'EST DÉPASSÉ. »

SAVIEZ-VOUS QUE...

Les protections dont bénéficient les travailleuses et travailleurs non syndiqués sont limitées à celles prévues par les lois d'ordre public (Loi sur les normes du travail, Loi sur la santé et la sécurité du travail, Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, etc.). Or, les protections offertes par ces lois sont limitées.

DANS LES FAITS

La présence syndicale dans les milieux de travail a un effet positif sur les conditions de travail et de vie des personnes salariées:

- Le salaire moyen d'une personne syndiquée est plus élevé de 13 %, soit 33,59 $/h comparativement à 29,70 $/h en milieu non syndiqué[1];
- Il y a une plus grande équité salariale entre les différentes catégories de personnes salariées[2];
- Il y a de meilleurs avantages sociaux[3] et de meilleures mesures de conciliation famille-travail[4];
- Il y a plus de justice et d'équité dans l'ensemble des conditions de travail.

Par ailleurs, un taux de syndicalisation élevé dans un pays est aussi positif pour l'ensemble de la population, car il a pour effet de:

- Réduire les inégalités socioéconomiques[5];
- Réduire les inégalités salariales[6];
- Renforcer la classe moyenne[7];
- Augmenter le rapport de force des personnes salariées par rapport aux actionnaires, aux employeurs et aux gens à hauts revenus;
- Créer une pression afin que les milieux non syndiqués offrent des conditions de travail comparables à celles des milieux syndiqués.

Dans un contexte où les nouvelles technologies sont omniprésentes et nous permettent de travailler en tout temps et en tout lieu, où la flexibilité exigée de la part des employeurs est toujours plus grande, où on voit une montée des emplois atypiques et du travail autonome, une présence syndicale permet de mettre des balises et de réduire les abus patronaux.

MYTHE DU SYNDICALISME 02

« LES SYNDICATS DÉFENDENT LES INCOMPÉTENTS. »

SAVIEZ-VOUS QUE...

En vertu des articles 47.2 et suivant du Code du travail, les organisations syndicales ont l'obligation légale de défendre avec diligence et bonne foi les personnes salariées qu'elles représentent, peu importe si la personne est membre de son syndicat ou a fait le choix de ne pas l'être.

Ceci ne signifie pas que le syndicat doit porter tous les dossiers devant un arbitre. Celui-ci doit cependant s'assurer qu'il défend les droits de l'ensemble des salariés de son accréditation de façon équitable.

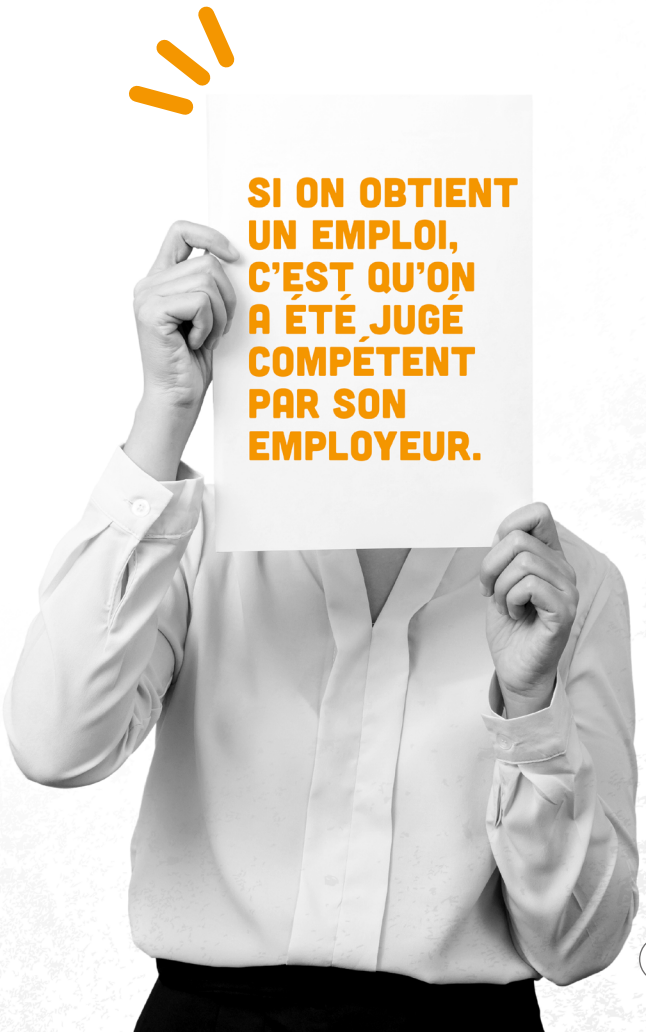
DANS LES FAITS

Lorsqu'une personne estime que ses conditions de travail ne sont pas respectées ou qu'elle reçoit une mesure disciplinaire qu'elle juge injustifiée, elle est en droit d'aller voir son syndicat pour être défendue puisque l'employeur a le devoir de respecter le contrat de travail.

De plus, n'oublions pas que pour obtenir un emploi, une personne doit préalablement démontrer qu'elle détient la scolarité, l'expérience et les compétences nécessaires pour un poste, et faire l'objet d'une sélection et d'une évaluation dans le cadre d'un processus d'embauche. Si elle obtient l'emploi, c'est donc qu'elle a été jugée compétente par son employeur.

Les travailleuses et travailleurs qui sont défendus ou représentés par leur syndicat ne sont pas des personnes incompétentes. Celles-ci peuvent toutefois avoir été la cible d'un traitement arbitraire, contraire à la convention collective, ou simplement rencontrer des difficultés dans leur travail, voire même dans leur vie personnelle.

En ce sens, n'importe qui peut avoir besoin, à un moment ou un autre de sa carrière, des services de son syndicat.



MYTHE DU SYNDICALISME 03

« LES SYNDICATS FONT TROP DE POLITIQUE… OU SONT TROP CORPORATISTES. »

SAVIEZ-VOUS QUE…

Les organisations syndicales ont d'abord été créées pour défendre les droits de leurs membres. Elles vont ainsi consacrer une grande partie de leurs ressources aux négociations et à l'application des conventions collectives. Parallèlement, elles ont pour mission de défendre le bien commun, de lutter contre les inégalités socioéconomiques et de favoriser le développement d'une société juste et équitable, car il s'agit aussi de l'intérêt de leurs membres.

DANS LES FAITS

Peu importe ce que les organisations syndicales font, elles sont critiquées. Lorsqu'elles défendent leurs membres, elles sont trop corporatistes et lorsqu'elles prennent position sur des enjeux de société, elles ne se mêlent pas de leurs affaires.

À ces détracteurs, rappelons que de nombreuses avancées sociales, qui ont bénéficié à l'ensemble de la population, sont le fruit de luttes et de revendications qui ont notamment été portées par des organisations syndicales :

- La mise sur pied d'un réseau public de garderie;
- La création de congés parentaux;
- La Loi sur l'équité salariale;
- La création d'un régime public de retraite.

Aujourd'hui, d'autres luttes syndicales se poursuivent pour :

- Un meilleur financement des services publics;
- L'ajout de ressources enseignantes spécialisées ou professionnelles dans les écoles;
- L'augmentation du salaire minimum à 18 $/h;
- La réforme du mode de scrutin.

De plus, malgré les gains passés, il ne faut pas oublier que nous ne sommes jamais à l'abri de reculs, car il y en a :

- Coupes dans le financement de l'école publique;
- La gratuité scolaire au primaire et au secondaire qui est de moins en moins une réalité;
- Hausses des droits de scolarité, notamment à l'université;
- Coupes dans le financement des centres de la petite enfance et manque de places;
- Hausse de leurs tarifs et gel de leur développement au profit des services de garde privés à but lucratif.

Un rapide coup d'oeil dans le rétroviseur de notre société nous indique que de nombreux acquis s'effritent d'année en année avec la montée du néolibéralisme. Par conséquent, plus que jamais, on a besoin que les syndicats s'occupent des enjeux sociopolitiques.

LES PRESSIONS POLITIQUES DU SYNDICAT?

Les lobbys issus des multinationales, du secteur financier, des secteurs énergétiques et du patronat font des pressions constantes sur les personnes élues afin que celles-ci légifèrent en leur faveur, notamment en affaiblissant les lois protégeant les travailleuses et travailleurs, les consommateurs ou l'environnement, en privatisant les services publics et en adoptant des politiques fiscales et des traités de libre-échange leur étant favorables.

De plus, nous savons qu'il y a des portes tournantes entre le milieu politique et ces lobbys, faisant de ces derniers des acteurs de grande influence économique, politique et sociale.

Dans ce contexte, les syndicats sont un contre-pouvoir important au sein de notre société pour défendre les travailleuses et travailleurs ainsi que le bien commun.

« LES SYNDICATS NE SONT QU'UNE GANG DE CHIALEURS. »

Les syndicats dénoncent, il est bien vrai, les abus et les problèmes vécus par leurs membres dans leurs milieux de travail. Ils s'impliquent également à divers niveaux dans le but de proposer des solutions innovantes aux problèmes rencontrés :

- Ils participent à des commissions parlementaires lors desquelles ils déposent des mémoires et viennent témoigner des solutions ou modifications législatives qu'ils proposent;
- Ils siègent, dans plusieurs milieux de travail, au sein de comités paritaires avec l'employeur avec lequel ils dialoguent dans le but de trouver des solutions satisfaisantes;
- Ils participent à plusieurs comités où on retrouve des représentants gouvernementaux et des représentants patronaux.

MYTHE DU SYNDICALISME 04

« LES SYNDICATS NUISENT À L'ÉCONOMIE ET À LA PRODUCTIVITÉ. ILS SONT SOURCE D'IMMOBILISME! »

SAVIEZ-VOUS QUE...

Il n'y a aucune corrélation entre un haut taux de syndicalisation et une faible performance économique. En effet, le taux de chômage, l'inflation, le taux d'emploi ou la productivité de la main-d'œuvre ne sont pas affectés négativement lorsqu'il y a une présence syndicale marquée[8]. D'ailleurs, les pays scandinaves (Suède, Finlande, Danemark), qui ont un taux de syndicalisation de près de 70 % – comparativement à 39 % pour le Québec[9] – ont une économie vigoureuse, de bons programmes sociaux et de bons services publics.

DANS LES FAITS

La bonne performance économique d'un pays est le résultat d'une multitude de facteurs allant de la démographie au niveau de scolarité de la population, en passant par la fiscalité, les lois du travail, les programmes sociaux et le type d'économie et d'industries en place.

Toutefois, il est démontré qu'un taux de syndicalisation élevé renforce la classe moyenne et réduit les inégalités économiques. Ces dernières sont d'ailleurs des freins à la croissance et accentuent la fréquence et la durée des récessions[10].

LE CAS AMÉRICAIN

Les États-Unis ont vu leur taux de syndicalisation passer de 21 % dans les années 80 à 10 % aujourd'hui[11].

Or, au cours de la même période, leur classe moyenne s'est effritée de 10 % et les inégalités salariales se sont accrues de 17,5 %[12].

Selon les études, la baisse du taux de syndicalisation serait responsable d'entre 10 à 20 % de l'effritement de la classe moyenne et d'entre 20 à 40 % de l'augmentation des inégalités de revenus[13].

MYTHE DU SYNDICALISME 05

« LA GRÈVE, C'EST DÉPASSÉ COMME MOYEN DE PRESSION. »

SAVIEZ-VOUS QUE...

Le droit de grève est un droit fondamental reconnu par les chartes? Aujourd'hui encore, le recours à la grève comme moyen de pression permet de nouveaux gains pour les personnes salariées :

- Le 8 juin 2010, dans le cadre de la négociation de leur convention collective, les 33 000 membres de la FAE ont déclenché une journée de grève. Plus de 15 000 personnes enseignantes sont alors descendues dans les rues pour dénoncer la lenteur des négociations et les offres patronales inacceptables. Cette journée de grève a été cruciale. La pression qu'elle a exercée sur le gouvernement a forcé ce dernier à se rasseoir à la table de négociation, à bonifier ses offres et a permis d'obtenir une entente négociée qui a été jugée satisfaisante par les membres. Le 25 juin 2010, une entente de principe est conclue et sera par la suite entérinée par les membres;
- Au printemps 2012, la grève étudiante a permis l'annulation de la hausse marquée des droits de scolarité universitaire;
- Au printemps 2013, aux États-Unis, près de 2 500 personnes salariées, payées au salaire minimum, notamment dans le secteur de la restauration rapide, ont déclenché des grèves pour l'augmentation du salaire minimum à 15 $/h. Ce mouvement s'est rapidement étendu à différents secteurs de l'économie et à d'autres pays. En réponse, plusieurs villes et États ont décidé d'augmenter le salaire minimum à 15 $/h, une victoire sans précédent pour des personnes salariées avec peu de moyens et parmi les plus vulnérables[14];
- À l'automne 2017, les travailleuses des centres de la petite enfance ont obtenu une entente de principe après une journée de grève et à quelques heures du déclenchement d'une seconde grève;
- Au cours des années 2017 et 2018 aux États-Unis, les personnes enseignantes ont lancé un vaste mouvement de grève dans plusieurs États afin de dénoncer les bas salaires et les conditions de travail déplorables dans lesquelles elles exercent leur profession. Des revendications qui sont très similaires à celles portées par les personnes enseignantes d'ici. Ces grèves massives, dans un pays où le droit de grève est beaucoup plus restrictif qu'ici, et les syndicats, beaucoup moins forts, ont permis de faire des gains intéressants, notamment des réinvestissements dans l'école publique et des hausses salariales variant entre 5 % et 20 %[15].

DANS LES FAITS

La grève n'est évidemment pas le seul moyen de pression. Elle est le moyen le plus lourd puisqu'il arrête ou ralentit les moyens de production et celui généralement utilisé en dernier recours.

L'issue d'une grève (comme de tout autre moyen de pression) est toujours incertaine. Toutefois, il est clair que la grève est un moyen qui peut permettre d'obtenir des gains pour les travailleuses et travailleurs, et cela est encore plus vrai lorsque ceux-ci ont l'appui de la population.

« LA POPULATION EST PRISE EN OTAGE! »

La grève est un droit fondamental et un moyen de pression légal qui est encadré par la loi. Il est vrai qu'elle peut engendrer un dérangement pour la population. Toutefois, il importe de rappeler que la prise d'otage est un acte criminel passible d'emprisonnement. Qualifier la grève de prise d'otage est un abus de langage inapproprié qui n'a pour objectif que de discréditer ce moyen de pression et les revendications des personnes salariées.

Il importe de rappeler que, lorsqu'il y a grève dans les services publics, les revendications les plus importantes ne concernent pas que les salaires, mais aussi la qualité des services publics offerts à la population que le gouvernement s'acharne à mettre à mal en les sous-finançant depuis des années.

Il y a eu des moments importants de notre histoire où les mouvements de grève ont fait progresser les conditions de travail et ont été décisifs pour la conquête de nouveaux droits pour les personnes salariées. Des gens ont payé de leur vie pour que ce droit soit reconnu.

« LES JOURS DE GRÈVE VONT PAYER LES AUGMENTATIONS DE SALAIRE! »

Lorsqu'il y a grève, l'employeur n'a pas à verser de salaire aux travailleuses et travailleurs qui se privent volontairement de revenus et certains disent qu'il fait donc des « économies ». Toutefois, pendant la grève, les produits ou les services ne sont généralement pas offerts puisque la personne salariée ne travaille pas.

De plus, si « économies » il y a, celles-ci ne peuvent payer les augmentations salariales qui seraient éventuellement gagnées pour toutes les années à venir.

Exemple :

Une personne salariée fait 70 000 $/an ce qui équivaut environ à **270 $** par jour.

Si la personne fait 3 journées de grève, elle « perd » **810 $**.

Si les moyens de pression exercés ont permis d'aller chercher une augmentation de 2 % (+ 1 400 $) au lieu de 1,5 % (+ 1 050 $), la personne gagne **350 $** de plus par an. En un peu plus de deux ans, la personne va s'être « remboursée ». Elle continuera de surcroît d'accumuler 350 $ de plus par an par rapport à la proposition patronale initiale pour toutes les années que durera sa carrière. De plus, les augmentations futures seront aussi plus élevées puisque le salaire sur lequel sera calculé le pourcentage aura été bonifié d'autant.

MYTHE DU SYNDICALISME 06

« LES SYNDICATS FONT LA PLUIE ET LE BEAU TEMPS DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL. ILS SONT TROP FORTS. »

SAVIEZ-VOUS QUE...

Le nombre d'arrêts de travail est actuellement à son plus bas niveau depuis les 35 dernières années. En effet, le Québec est passé de 273 conflits par année (en moyenne) dans la décennie des années 80 à moins de 78 conflits depuis 2005[16].

DANS LES FAITS

Ce qui a augmenté de façon importante toutefois, c'est la proportion de lock-out qui est passé de 27 % à 54 % des arrêts de travail[17]. La « paix industrielle » que l'on semble vivre depuis plusieurs années cache une autre réalité : lorsqu'on regarde les jours perdus pendant un conflit de travail, on remarque que ceux-ci ont doublé, passant de 3571 jours perdus il y a 30 ans à 6322 jours perdus en 2010[18].

Ainsi, bien qu'il y ait moins de conflits de travail, on constate que l'employeur est beaucoup plus souvent à l'origine de ces conflits et que les arrêts de travail sont plus durs et plus longs.

Ces changements témoignent de rapports de force qui ont évolué au bénéfice des employeurs. En effet, les nombreuses lois venant encadrer le recours à la grève, les importantes amendes et pénalités diverses en cas de grèves illégales, les accords de libre-échange, la baisse du taux de syndicalisation et les préjugés à l'endroit des organisations syndicales ont tous eu un impact négatif sur le rapport de force des travailleuses et travailleurs. De plus, le recours accru aux lois spéciales et la négation qui est ainsi faite du droit de grève et du droit à la libre négociation, notamment dans le secteur public, mais aussi de plus en plus dans le secteur privé, vient également favoriser les employeurs.

LES LOIS SPÉCIALES

Les lois spéciales, qui renferment des dispositions pénales importantes, se sont affermies au fil des ans et sont devenues des outils de répression : les mesures pénales se sont multipliées. On a notamment introduit la culpabilité du syndicat par association, la présomption de culpabilité, les congédiements et les réductions de salaire en cas d'infraction, la perte d'ancienneté par journée de grève illégale, etc.

De plus, pour les personnes salariées des services publics, l'employeur est aussi le législateur. Il est donc facile, pour lui, de recourir aux lois spéciales pour forcer le retour au travail, venant ainsi déséquilibrer les rapports de force. Or, une décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire Saskatchewan Federation of Labour (2015)[19] est toutefois venue affirmer que le droit à la négociation et le droit de grève sont des droits fondamentaux, et qu'une entrave à ceux-ci ne peut se faire que sous certaines conditions. Cette décision du plus haut tribunal du pays pourrait venir restreindre les possibilités de recourir aux lois spéciales dans les années à venir. D'ailleurs, plusieurs contestations à cet effet sont devant les tribunaux au moment d'écrire ces lignes. C'est donc un dossier à suivre.

MYTHE DU SYNDICALISME 07

« LES SYNDIQUÉS SONT GRAS DUR. »

SAVIEZ-VOUS QUE...

Pour des emplois comparables, les personnes syndiquées ont habituellement de meilleures conditions de travail que celles qui sont non syndiquées, bien que cela varie d'un milieu de travail à l'autre, notamment entre le secteur privé qui est généralement mieux rémunéré et le secteur public.

DANS LES FAITS

Avoir des assurances collectives, un régime de retraite ou un salaire décent, ce n'est pas un luxe. C'est ce que tout le monde devrait avoir.

Plutôt que de vouloir diminuer les acquis obtenus de hautes luttes, les travailleuses et travailleurs devraient œuvrer pour que davantage de personnes aient de bonnes conditions de travail et de vie. Pour ce faire, il faut lutter pour :

- Une augmentation de la présence syndicale dans les différents milieux de travail;
- De meilleures protections sociales;
- Une amélioration de la Loi sur les normes du travail;
- Un régime public et universel d'assurance médicaments;
- De meilleures pratiques en matière de conciliation famille-travail-études;
- Etc.

L'octroi de bonnes conditions de travail crée un effet de locomotive sur les autres milieux de travail. Ceci est particulièrement vrai dans le contexte économique actuel où l'on approche du plein-emploi et dans lequel nous sommes confrontés à une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs.

Si les employeurs veulent attirer et conserver du personnel qualifié, ils ont tout avantage à offrir de bonnes conditions de travail.

MYTHE DU SYNDICALISME 08

« LES ÉLUS DES SYNDICATS SONT DÉCONNECTÉS DES MEMBRES. »

SAVIEZ-VOUS QUE...

Les personnes élues pour des mandats à durée déterminée au sein des conseils d'administration et des Comités exécutifs sont des travailleuses et travailleurs membres du syndicat. Elles peuvent être libérées (en tout ou en partie) de leur travail habituel pour occuper des fonctions syndicales.

DANS LES FAITS

Ces personnes élues ont pour mission de représenter leurs membres. En ce sens, elles défendent les positions, les priorités et les mandats qui ont été démocratiquement adoptés par les membres lors des différentes instances.

Puisque plusieurs personnes élues ne sont plus, sur une base quotidienne, dans les milieux de travail, certains peuvent craindre qu'elles s'éloignent de la réalité du terrain. Il faut toutefois mentionner que des structures et des mécanismes sont prévus pour éviter une telle situation : les organisations syndicales tiennent des assemblées de personnes déléguées et des assemblées générales, il y a également des comités de travail et des journées de réflexion où les membres sont invités à s'exprimer et à participer aux orientations de leur syndicat.

De plus, les personnes élues vont régulièrement à la rencontre de leurs membres sur les lieux de travail et sont soumises, par les statuts et règlements du syndicat, à une reddition de comptes : présentation et adoption des états financiers, des prévisions budgétaires, des bilans de plan d'action, etc. C'est une préoccupation constante de s'assurer que les membres sont bien représentés et que la démocratie interne est vivante et dynamique.

LES PERSONNES ÉLUES ONT POUR MISSION DE REPRÉSENTER LEURS MEMBRES.

MYTHE DU SYNDICALISME 09

« LA SÉCURITÉ D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE ET PARAPUBLIQUE VA TROP LOIN. »

SAVIEZ-VOUS QUE...

Avant l'instauration de la sécurité d'emploi, il n'était pas rare de voir des fonctionnaires se faire congédier parce qu'ils n'avaient pas « voté du bon bord » ou parce qu'ils avaient des visions différentes de leur patron.

DANS LES FAITS

La sécurité d'emploi est un rempart essentiel pour les employées et employés de la fonction publique qui leur permet de faire leur travail avec objectivité et loin des pressions partisanes.

Par ailleurs, avant de pouvoir accéder à la sécurité d'emploi, les personnes salariées doivent franchir avec succès différentes étapes d'évaluation qui varient d'un milieu de travail à l'autre. La sécurité d'emploi n'est pas automatiquement acquise dès le début d'un emploi!

« LA SÉCURITÉ D'EMPLOI EMPÊCHE DE CONGÉDIER DES INCOMPÉTENTS! »

La sécurité d'emploi n'empêche pas un employeur de congédier un employé ou de lui imposer des mesures disciplinaires. Celui-ci a toutefois des obligations dont parfois celle de fournir de l'aide à l'employé. De plus, il doit suivre certaines règles, notamment le principe de la gradation des sanctions. Ces règles visent à s'assurer que les sanctions imposées sont justes par rapport à la faute commise et protègent les employés contre les congédiements abusifs.

MYTHE DU SYNDICALISME 10

« LES POSTES ET LES BÉNÉFICES NE DEVRAIENT PAS ÊTRE OCTROYÉS EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ, MAIS PLUTÔT EN FONCTION DU MÉRITE ET DE LA COMPÉTENCE. »

SAVIEZ-VOUS QUE...

Le principe du respect de l'ancienneté a pour objectif de protéger l'ensemble des personnes salariées contre l'arbitraire patronal et le favoritisme.

DANS LES FAITS

Dans la plupart des milieux de travail, le critère de l'ancienneté se conjugue avec d'autres critères, dont celui de la compétence. Par exemple, les affichages de poste sont accompagnés d'une description de poste et d'exigences qui permettent à l'employeur de sélectionner la candidate ou le candidat le plus compétent.

Le principe du respect de l'ancienneté n'est pas parfait. Toutefois, c'est le principe le plus objectif et le plus facilement mesurable que les organisations de travailleuses et travailleurs ont trouvé jusqu'à maintenant pour éviter les disparités de traitement et assurer une plus grande équité entre les personnes salariées.

SAVIEZ-VOUS QUE LE PRINCIPE DE L'ANCIENNETÉ N'EST PAS PROPRE AUX MILIEUX SYNDIQUÉS?

En effet, la Loi sur les normes du travail y fait référence dans certaines dispositions (durée des vacances annuelles, préavis en cas de cessation d'emploi, accès au recours judiciaire à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante, etc.).

C'est un principe qui est également utilisé en milieu non syndiqué pour attribuer des avantages ou des promotions. Le critère de l'ancienneté est donc une référence qui a fait ses preuves dans le monde du travail, tant en milieu syndiqué que non syndiqué.

BREF, CONTRAIREMENT AUX MYTHES PARFOIS VÉHICULÉS, UN SYNDICAT, C'EST AVANTAGEUX.

POUR LES PERSONNES SALARIÉES, CAR :

- Il offre divers types de soutien : conseils juridiques ou techniques, représentation légale, accompagnement, formation, défense de droits, etc.;
- Il permet de meilleurs salaires et conditions de travail;
- Il permet de réduire l'arbitraire, les écarts de revenus entre les différentes catégories d'emplois et permet une plus grande sécurité d'emploi;
- Il participe activement à améliorer le milieu de travail en proposant des pratiques qui peuvent bénéficier aux différents acteurs d'un milieu;
- Il permet d'avoir un pouvoir collectif.

POUR LA SOCIÉTÉ, CAR :

- Il contribue à réduire les inégalités socioéconomiques;
- Il permet de réduire les écarts de salaire entre les hommes et les femmes;
- Il contribue à la création et la protection d'importants programmes sociaux et de bons services publics;
- Il travaille activement en faveur d'une société plus égalitaire et plus écologique, bref, pour le bien commun.

LE SYNDICAT, C'EST VOUS.

PLUS LES MEMBRES PRENNENT PART À LA VIE SYNDICALE, PLUS L'ORGANISATION EST DÉMOCRATIQUE, DYNAMIQUE ET FORTE.

CONTACTEZ VOTRE SYNDICAT LOCAL POUR VOUS IMPLIQUER.

NOTES DE FIN

1. STATISTIQUE CANADA, *Heures habituelles et salaires moyens des employés selon certaines caractéristiques, données non désaisonnalisées*, 2022. **[https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220311/t011a-fra.htm].**

2. Paul KRUGMAN «The Great Compression» dans *The Conscience of a Liberal, New York*, W. W. Norton & Company Inc., p.51.

3. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur le milieu de travail et les employés : compendium*, 2005. **[http://www.statcan.gc.ca/pub/71-585-x/2008001/sec4-fra.htm].**

4. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, Les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles dans les entreprises de 200 employés et plus en 2015 : résultats tirés de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec. **[http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201612.pdf].**

5. Florence JAUMOTTE et Carolina OSORIO BUITRON, FMI, *Inequality and Labor Market Institutions*, **[http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf].**

6. ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *Worlds of Work Report, Income Inequalities at the Age of Financial Globalization*. **[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_099413.pdf].**

7. Florence JAUMOTTE et Carolina OSORIO BUITRON, FMI, *Inequality and Labor Market Institutions*. **[http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf].**

8. BANQUE MONDIALE, *Union and Collective Bargaining, Economic Effects in a Global Environment*. **[file:///C:/Users/me.rancourt.S3.037/Downloads/multi0page.pdf].**

9. INSTITUT DE LA STATISTIQUE, *Travail et rémunération. Regard statistique sur la couverture syndicale au Québec, ailleurs au Canada et dans les pays de l'OCDE*, 2014.

10. Florence JAUMOTTE et Carolina OSORIO BUITRON, FMI, *Inequality and Labor Market Institutions*. **[http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf].**

11. Richard FREEMAN, Eunice HAN, David MADLAND, Brendan DUKE, *How Does Declining Unionism Affect the American Middle Class and Inter-generational Mobility?*, 2015. **[https://www.stlouisfed.org/~/media/Files/PDFs/Community%20Development/Econ%20Mobility/Sessions/FreemanPaper508.pdf].**

12. UNIVERSITY OF TORONTO PRESS, *Canadian Inequality : Recent Developments and Policy Option*, 2012, p.123. **[http://www.sfu.ca/~pendakur/teaching/econ104/fortin%20et%20al%20CPP%202012.pdf].**

13. Richard FREEMAN, Eunice HAN, David MADLAND, Brendan DUKE, *How Does Declining Unionism Affect the American Middle Class and Inter-generational Mobility?* 2015. **[https://www.stlouisfed.org/~/media/Files/PDFs/Community%20Development/Econ%20Mobility/Sessions/FreemanPaper508.pdf].** Florence JAUMOTTE et Carolina OSORIO BUITRON, FMI, *Inequality and Labor Market Institutions*. **[http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf].**

Voir aussi : UNIVERSITY OF TORONTO PRESS, *Canadian Inequality : Recent Developments and Policy Option*, 2012. **[http://www.sfu.ca/~pendakur/teaching/econ104/fortin%20et%20al%20CPP%202012.pdf].** Amanda GOSLING, Stephen MACHIN, *Trade Unions and the Dispersion of Earnings in British Establishments*, 1980–90, Oxford Bulletin of Economics & Statistics, 57(2),167-84, mai 1995.

14. WIKIPEDIA. **[https://en.wikipedia.org/wiki/Fast_food_worker_strikes].**

15. Régine VINON, *La révolte des enseignants aux États-Unis. Un mouvement auto-organisé de grande ampleur, Presse-toi à gauche!* **[https://www.pressegauche.org/La-revolte-des-enseignants-aux-Etats-Unis-Un-mouvement-auto-organise-de-grande].**

16. SECRÉTARIAT DU TRAVAIL, *Publications statistiques mensuelles et trimestrielles, Arrêts de travail 2010 et 2015.* **[https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/archives/publications_statistiques_mensuelles_et_trimestrielles.html].**

17. Arnaud STOPA, Le Devoir, **[http://www.ledevoir.com/economie/438060/le-recours-plus-frequent-au-lock-out-une-impression-de-paix-industrielle].**

18. Arnaud STOPA, Le Devoir, **[http://www.ledevoir.com/economie/438060/le-recours-plus-frequent-au-lock-out-une-impression-de-paix-industrielle].**

19. *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245. Voir aussi *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada*, [2015] 1 R.C.S. 3 et *Meredith c. Canada*, [2015] 1 R.C.S. 125.

LES SYNDICATS ~~DÉFENDENT DES INCOMPÉTENTS~~ PROTÈGENT LES EMPLOYÉS CONTRE LES CONGÉDIEMENTS ABUSIFS.

FAE

Fédération autonome
de l'enseignement