



# LE SYNDICAT LOCAL



---

Ce texte est préparé à l'intention des militants qui veulent se donner un syndicat combatif et efficace, un syndicat où les membres participent à part entière à l'orientation de leur organisation et à la conduite des luttes quotidiennes contre l'exploitation sous toutes ses formes.

Pour atteindre cet objectif, la bonne volonté des militants ne suffit pas. Il faut une organisation et un fonctionnement cohérents et démocratiques. Ce texte fournit des notions élémentaires sur l'organisation et le fonctionnement d'un syndicat local. On pourra obtenir des renseignements plus complets en consultant les documents de formation produits par les centrales syndicales. La bibliographie qui se trouve à la fin du présent document en mentionne quelques-uns.

---



---

On peut se procurer les publications du CFP au:

**CENTRE DE FORMATION POPULAIRE**  
1750, rue St-Denis  
Montréal, P.Q. H2X 3K6  
téléphone: 842-2548

**Composition**

Composition Solidaire enr.

**Conception et réalisation graphique**

André Laplante, Diane Petit

**Impression**

Lemieux Inc., Montréal

**Dépôt légal: premier trimestre 1978**

Bibliothèque Nationale du Québec

Tous droits de reproduction,  
de traduction et d'adaptation  
réservés.

---

# Table des matières

---

1. Le syndicat : son origine et son rôle	5
2. Les structures du syndicat	8
3. L'exécutif	10
4. Les comités	11
5. Conclusion	14
6. Bibliographie	15

---

---

# 1. Le syndicat : son origine et son rôle

---

Le syndicat: organisation  
de lutte

Les syndicats sont nés avec l'exploitation capitaliste. D'abord considérés comme organisations illégales, ils ont dû oeuvrer dans la clandestinité. C'est au prix de luttes souvent sanglantes que les travailleurs européens, et plus tard ceux d'ici, ont arraché la reconnaissance légale des syndicats.

Encore maintenant l'Etat cherche sans cesse à encadrer et à réglementer le fonctionnement des syndicats, à limiter, lorsqu'il ne les supprime pas carrément, le droit d'association, le droit de négociation et le droit de grève.

Définition du syndicat

Un syndicat est un groupe de travailleurs unis et organisés sur une base permanente pour lutter collectivement contre l'exploitation et l'arbitraire pa-

tronal dans leur milieu de travail et, de façon générale, contribuer à la défense des intérêts de tous les travailleurs.

Importance des syndicats

La raison d'être du capitalisme étant la réalisation du maximum de profit, les travailleurs doivent sans cesse lutter pour améliorer leurs conditions de travail et même pour sauvegarder

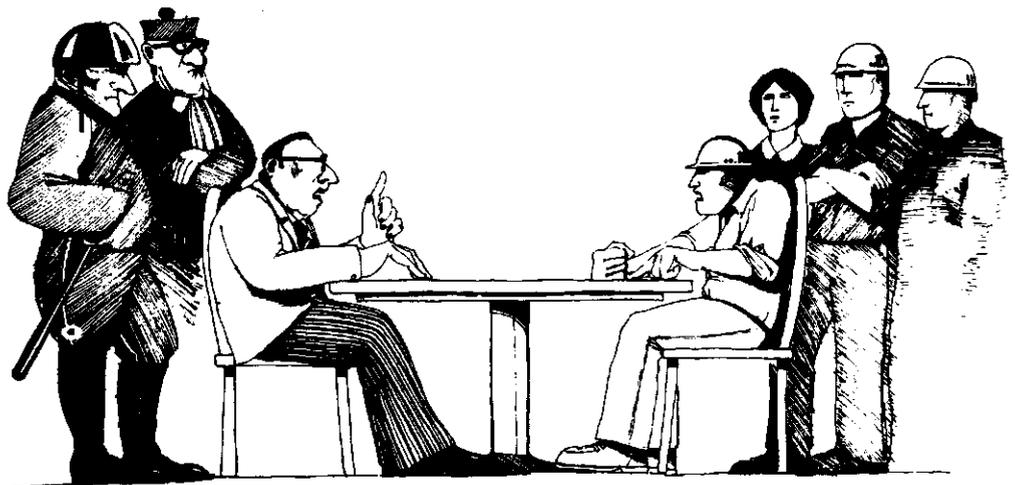
leurs droits acquis. Les syndicats constituent le principal moyen de défense des travailleurs contre l'exploitation et l'arbitraire patronal.

Les patrons et les syndicats  
ont des intérêts opposés

Les grèves, les ralentissements de travail, les manifestations, les injonctions, les matraquages, etc. ne sont pas dus au mauvais caractère des syndicalistes, à l'incompréhension du gouvernement ou à la stupidité des policiers...

Ce sont des manifestations de la lutte des classes, c'est-à-dire de l'existence d'intérêts irréconciliables entre les travailleurs et les patrons, et ceci indépendamment de la volonté des uns et des autres.

---



Voici quelques exemples:

#### Intérêts des patrons

1. Limiter les salaires
2. Production maximale, économie sur les mesures de sécurité
3. Minimum de personnel
4. Insécurité d'emploi pour s'assurer la soumission des travailleurs et l'acceptation de bas salaires
5. Diviser les travailleurs par les affectations, les promotions, les différences de salaires, etc.
6. Renforcer leurs droits de gérance

#### Intérêts des travailleurs

1. Augmenter les salaires
2. Productivité normale, protection contre les maladies et les accidents de travail.
3. Nombre suffisant d'employés, diminution du chômage
4. Sécurité d'emploi pour éviter que les travailleurs soient en concurrence entre eux et acceptent les bas salaires.
5. La solidarité des travailleurs par la réduction des écarts de salaires, par des mécanismes précis (les mêmes pour tous) pour les affectations, etc.
6. Limiter les droits de gérance et l'arbitraire patronal.

#### Limites du syndicalisme

On pourrait allonger bien davantage cette liste de sujets où les syndicats et les patrons s'opposent. Les syndicats parviennent à arracher tantôt une augmentation de salaire, tantôt une mesure de sécurité, mais ces gains sont toujours partiels, jamais assurés définitivement. Il en sera ainsi aussi longtemps que durera le système d'exploitation capitaliste.

C'est ici qu'on est forcé de reconnaître les limites du syndicalisme: celui-ci est indispensable pour limiter l'exploitation (par les conventions collectives, les griefs, la revendication de lois sociales, etc.) mais il ne peut met-

tre fin à l'exploitation. Les syndicats ont un rôle à jouer dans le développement de la conscience de classe des travailleurs; ils peuvent contribuer à l'avènement d'une organisation politique des travailleurs; mais ils ne peuvent se transformer en organisation politique et prendre le Pouvoir. En effet, un syndicat est une organisation de masse qui a pour tâche de défendre les intérêts de tous les travailleurs d'une entreprise face à leur patron, tandis qu'une organisation politique, qui regroupe des gens sur une base volontaire, peut prendre en charge l'ensemble des luttes de la classe ouvrière.

#### Le syndicalisme de combat et de classe et les autres formes de syndicalisme

La conception du syndicalisme que nous décrivons est celle du syndicalisme de combat (1). Ce n'est toutefois pas la seule forme de syndicalisme qui existe en ce moment au Québec. En effet, les syndicats de boutique et le syndicalisme d'affaires sont encore bien vivants, à la grande satisfaction des patrons. Ces formes de syndicalisme prônent la collaboration entre les syndicats, les patrons et l'Etat. On y accepte le système d'exploitation

dans son ensemble, ce qui n'empêche pas qu'on s'organise de temps en temps pour aller chercher une part du gâteau pour un nombre restreint de travailleurs. Les capitalistes et leur Etat n'étant pas considérés comme des ennemis à combattre, mais comme des partenaires, les négociateurs patronaux et syndicaux "se comprennent" et point n'est besoin de mobilisation et de démocratie syndicale...

#### Les tâches d'un syndicat local de combat

Le syndicat local de combat a pour tâche de défendre quotidiennement les travailleurs contre l'exploitation sous toutes ses formes. Il le fait notamment par la mobilisation des travailleurs lors de la négociation d'une convention collective et par la surveillance de l'application de cette convention collective. Il le fait aussi par des luttes pour obtenir des modifications

aux lois afin d'améliorer les conditions de travail et de vie de l'ensemble des travailleurs. Son arme la plus importante est la solidarité des travailleurs. Le tout nécessite une organisation démocratique où tous les membres du syndicat sont bien informés et où ils peuvent participer réellement à l'orientation et aux décisions de leur syndicat. ■

1) A ce sujet, voir le volume de Jean-Marc Piotte, *Le syndicalisme de combat*, aux Ed. Albert St-Martin, en vente au CFP.



Des travailleurs et des travailleuses de la compagnie Perkins de Ville Laval  
(mars 1974).

---

## 2. Les structures du syndicat

---

### Les statuts et règlements

Les structures du syndicat sont définies dans les "statuts et règlements" ou la "constitution" du syndicat. Les "statuts", qui sont élaborés par les membres du syndicat eux-mêmes, précisent comment va fonctionner le syn-

dicat, comment se prendront les décisions, quels sont les mandats des officiers, comment les membres vont contrôler l'exécution des décisions qu'ils prennent.

### Les structures doivent être adaptées à chaque milieu de travail

Les structures d'un syndicat peuvent varier considérablement selon le milieu de travail et selon le nombre de membres. Ainsi, dans une petite boîte où le syndicat ne compte que 10 ou 20 membres qui ont tous le même horaire, on pourra tenir fréquemment des assemblées générales tandis que dans une entreprise où on trouve des centaines ou des milliers de travailleurs répartis dans plusieurs lieux de travail différents (ex.: les employés de soutien d'une commission scolaire) ou sur des horaires de travail différents (ex.: dans un hôpital ou dans une usi-

ne) on devra prévoir des assemblées de secteur ou des congrès.

Quelles que soient les dimensions ou la forme de l'entreprise ou de l'institution, le syndicat doit se donner des structures représentatives des différents secteurs et des différents types d'employés qu'il regroupe. Par exemple, les structures doivent permettre de rejoindre les employés de toutes les écoles dans une commission scolaire et les employés de tous les départements et de tous les quarts de travail (shifts) dans un hôpital ou dans une usine.

### Structure-type d'un syndicat local

Un syndicat local de taille moyenne comprend généralement:

1. L'assemblée générale formée de tous les membres. C'est l'instance suprême. Elle prend toutes les décisions importantes.
2. L'exécutif est élu par l'assemblée générale. Il a la responsabilité de diriger et de coordonner l'ensemble des activités et des luttes du syndicat. Il voit aussi à l'administration quotidienne des affaires du syndicat.
3. Une instance intermédiaire appelée

conseil syndical, conseil des délégués ou autrement. Formée par les délégués de tous les établissements, de tous les départements ou de tous les secteurs de travail, cette instance intermédiaire peut se réunir plus souvent que l'assemblée générale. Son rôle est de mettre en commun les problèmes des travailleurs de tous les secteurs et d'appliquer les orientations fixées par l'assemblée générale ou le congrès.

Nous reprendrons en détails les rôles de chacune de ces instances.

### Rôle de l'assemblée générale

L'assemblée générale est l'instance la plus importante du syndicat. C'est elle qui décide de l'orientation de l'activité syndicale. Elle a généralement les responsabilités suivantes:

1. Adopter les statuts et règlements, les modifier s'il y a lieu.
2. Elire le conseil exécutif.
3. Approuver le projet de convention collective à négocier, décider de l'acceptation ou du rejet des offres patronales.
4. Décider des arrêts de travail ou de tout autre moyen de lutte important.
5. Fixer le taux de cotisation et adopter le budget du syndicat.
6. Déterminer les orientations et les priorités du syndicat.
7. Décider de l'affiliation à une centrale et déléguer les représentants du

syndicat aux organismes auxquels le syndicat est affilié.

Les statuts fixent le nombre d'assemblées générales qu'il faut obligatoirement tenir au cours d'une année. Cependant, il faut en tenir chaque fois qu'il y a des décisions importantes à prendre.

Les convocations doivent être adressées aux membres dans des délais raisonnables. Elles doivent indiquer clairement le lieu, la date et l'heure de la réunion ainsi que les sujets qui y seront discutés. Il est souhaitable que les délégués de département préparent l'assemblée générale en discutant avec les travailleurs de leur secteur des principaux sujets qui sont à l'ordre du jour de l'assemblée générale.

---



Assemblée générale des travailleurs de la Canadian Steel Foundries de Montréal (septembre 1973).

#### Rôle de l'exécutif

L'exécutif est l'équipe de militants élus par l'assemblée générale pour voir au bon fonctionnement du syndicat et à l'exécution des mandats votés par les instances plus larges. L'exécutif doit être le représentant des membres. Cela ne signifie pas qu'il a un rôle passif, bien au contraire: l'exécutif doit s'informer des conditions de travail des

membres de tous les secteurs, donner toute l'information nécessaire aux membres, faire des propositions d'action aux instances plus larges et appliquer les décisions prises démocratiquement. Il a un rôle d'animation et de direction. Nous reviendrons plus loin sur les rôles de chacun des membres de l'exécutif.

#### Le rôle de l'instance intermédiaire

Etant donné que l'exécutif ne compte qu'un nombre restreint de membres et que l'assemblée générale ne peut en général se réunir très souvent, il est fortement recommandé aux syndicats de se donner une instance intermédiaire qui soit l'instance suprême entre les assemblées générales ou les congrès. Cette instance intermédiaire qu'on nomme conseil syndical, conseil des délégués, conseil régional ou autre, est formée du conseil exécutif et des délégués de chacun des secteurs, établissements ou départements où travaillent les membres du syndicat.

Les délégués sont normalement choisis par les travailleurs de leur sec-

teur. Ils ont principalement pour tâche de voir à l'application de la convention collective dans leur secteur, de communiquer à l'exécutif ou au comité des griefs les situations qui peuvent faire l'objet de griefs, de consulter leurs camarades de travail sur les sujets qui seront discutés au conseil syndical (ou conseil des délégués), de transmettre les messages du syndicat aux membres de leur secteur et de transmettre le point de vue de ces derniers lors des réunions auxquelles ils participent. La vie syndicale dans un secteur dépend en grande partie du dynamisme du délégué syndical.

#### Le congrès

Dans certains syndicats où le territoire est si vaste, ou encore l'organisation du travail est telle qu'il est impossible de réunir tous les travailleurs au même moment, l'assemblée générale peut être remplacée par le congrès. Formé de représentants de tous les secteurs, dans un nombre proportionnel

au nombre de travailleurs de chaque secteur, par exemple: un représentant par 10 membres, le congrès devient l'instance suprême du syndicat. Il est alors extrêmement important que le congrès soit soigneusement préparé par des réunions de secteurs. ■

---

# 3. L'exécutif

---

Le nombre de membres qui font partie de l'exécutif dépend de la dimension du syndicat. On y trouve généralement au minimum un président,

un vice-président, un secrétaire et un trésorier. L'exécutif comprend aussi, souvent, un certain nombre de conseillers ou directeurs.

## Rôle du président

L'exécutif doit assurer collectivement la direction du syndicat. Le président n'est donc pas un militant qui doit tout faire; son rôle est de coordonner toutes les activités en y faisant participer le plus grand nombre possible de membres, de veiller à une juste répartition des tâches entre les membres de l'exécutif, de s'efforcer d'animer les discussions dans les réunions, de faire prendre les décisions collecti-

vement et de partager ensuite les responsabilités.

Les responsabilités du président sont généralement les suivantes:

1. Présider les assemblées.
2. Signer les chèques et la correspondance officielle du syndicat.
3. Voir à ce que les officiers et les comités s'acquittent de leurs mandats.
4. Représenter officiellement l'ensemble des membres.

## Rôle du vice-président

En toute occasion, le vice-président seconde le président. En l'absence de ce dernier, le vice-président le remplace dans ses fonctions. Certains syndicats confient de plus certaines respon-

sabilités spécifiques au vice-président; par exemple: présider l'instance intermédiaire, être responsable d'un ou de plusieurs comités, etc.

## Rôle du secrétaire

En général, le secrétaire est responsable des écrits du syndicat. Ses tâches sont normalement les suivantes:

1. Convoquer les réunions dans les délais prévus.
2. Rédiger les procès-verbaux et les faire adopter.
3. Acheminer et recevoir la correspondance et en faire part aux instances appropriées.

4. Classifier et conserver les dossiers.
5. Tenir à jour la liste des membres.

Ces tâches étant assez lourdes, surtout dans un gros syndicat, on les partage parfois entre deux personnes: un secrétaire-correspondant responsable des convocations et de la correspondance et un secrétaire-archiviste responsable des procès-verbaux, des dossiers et des listes de membres.

## Rôle du trésorier

Le trésorier est responsable des ressources financières du syndicat, c'est-à-dire des cotisations versées par les membres. Il doit voir à ce que l'argent du syndicat soit dépensé uniquement selon les décisions des instances mandatées à cette fin selon les statuts. Son rôle comprend donc les responsabilités suivantes:

1. Signer les effets de commerce avec le président.

2. Préparer les budgets et présenter les bilans financiers.

3. Tenir la comptabilité.

4. Voir à ce que les cotisations soient perçues et réparties adéquatement entre le syndicat et les organismes auxquels celui-ci est affilié.

5. Voir à ce que les membres reçoivent des reçus de leur cotisation pour leur rapport d'impôt. ■

---

# 4. Les comités

---

## Importance des comités

Pour faire du syndicat un instrument de lutte aux mains des travailleurs, il est important que les responsabilités soient partagées. Le principe qui devrait guider tout syndicat est: une tâche - une personne. Une excellente façon de partager les responsabi-

lités et de favoriser le militantisme est de mettre sur pied des comités (2).

Le nombre de comités peut varier considérablement d'un syndicat à l'autre, selon le nombre de membres et selon le type de travail qu'effectuent les syndiqués.

## Tâches générales des comités

Les comités formés sur un sujet donné, par exemple: griefs, sécurité-santé, condition féminine, ont pour tâches générales de faire enquête auprès des membres, de préparer des petits dossiers, de fournir de l'informa-

tion sur le sujet aux membres et aux diverses instances du syndicat, de préparer des propositions d'actions à discuter lors des assemblées générales ou à d'autres instances du syndicat.

## Les principaux comités

Les comités qu'on retrouve le plus souvent dans les syndicats sont les suivants: accueil, information, préparation du projet de convention, négociation, sécurité-santé, griefs, forma-

tion, condition féminine, action politique. Nous indiquerons à titre de suggestion ce que pourraient être les tâches de ces divers comités.



Les ouvriers de la Canadian Gypsum (printemps 1973).

## Comité d'accueil

Son rôle est de bien recevoir les nouveaux employés qui arrivent. Leur expliquer qu'il existe un syndicat qui est là pour les aider. Leur donner un aperçu de la convention collective: heures de travail, pauses-café, congés, etc. Leur remettre un exemplaire de la convention collective. Leur présenter le délégué syndical et indiquer où

et quand aura lieu la prochaine réunion syndicale. Leur parler des luttes récentes ou en cours menées par le syndicat. Le but de ce comité est donc de devancer le patron qui présente toujours les conditions de travail à son avantage et d'intégrer le plus tôt possible les nouveaux employés à la vie syndicale.

---

2) On pourra trouver dans un autre document du CFP (thème 16) des informations sur le travail d'équipe, l'organisation des réunions, les enquêtes, les bilans, etc.

### Comité d'information

L'information est la première condition de la mobilisation. Le comité d'information est responsable de la diffusion de l'information à tous les membres du syndicat. Il peut créer un lien entre tous les travailleurs du syndicat au moyen d'un journal où sont insérées des nouvelles de chaque département ou de chaque secteur: problèmes rencontrés et solutions

trouvées, les luttes en cours, etc. Le comité d'information peut aussi utiliser d'autres moyens pour mobiliser les membres: tracts, affiches, babillards, etc. Un effort particulier doit être fait également pour sensibiliser les membres aux luttes menées par d'autres travailleurs du milieu et pour les tenir au courant des activités de leur centrale syndicale.



Travailleurs et travailleuses des hôpitaux du nord-est de Montréal (27 - 28 avril 1974).

### Comité de préparation du projet de convention collective

Si on désire que le projet de convention collective corresponde aux besoins des travailleurs et que ces derniers soient prêts à se battre pour les défendre, le projet de convention que le syndicat va négocier avec la partie patronale ne doit pas être préparé à la dernière minute par l'exécutif ou les permanents syndicaux seuls. C'est pourquoi il est utile de mettre sur pied un comité de préparation du projet de convention bien avant l'expiration de la convention en vigueur et le début des négociations. Ce comité a

pour tâche de surveiller l'application de la convention en vigueur et les problèmes qu'elle pose aux travailleurs, de discuter avec les travailleurs de nouvelles demandes qu'on pourrait inclure dans le projet de convention, à l'occasion de réunions de départements ou de secteurs ou en organisant des ateliers à l'occasion de l'assemblée générale, de travailler avec l'aide des permanents, si nécessaire, à la rédaction des demandes syndicales, et de voir à ce que tous les membres soient consultés sur le projet de convention.

### Comité de négociation

Le comité de négociation a pour mandat de présenter les demandes syndicales et de les soutenir devant la partie patronale, mais ce n'est là qu'une partie de sa tâche. Le comité de négociation doit aussi travailler avec l'ensemble des militants du syndicat

à établir un rapport de force par la mobilisation des travailleurs autour des grands objectifs des revendications, en les tenant au courant du déroulement des négociations et en demandant leur avis avant tout compromis important.

### Comité de sécurité et de santé

Même s'il existe un comité conjoint (patron-syndicat), il est important que le syndicat se dote d'un comité de sécurité et santé composé exclusivement de travailleurs syndiqués. D'une part, les patrons cherchent à obtenir une production maximale en économisant le plus possible sur les mesures de sé-

curité, d'autre part, les travailleurs ne sont pas toujours conscients des risques de maladies ou d'accidents qui sont présents dans leur travail de tous les jours. Le rôle du comité syndical de sécurité et de santé est donc de prévenir les situations dangereuses, informer les travailleurs, faire les représen-

tations nécessaires auprès de la partie patronale ou du comité conjoint, et, au besoin, voir à organiser les pressions

nécessaires pour obtenir des changements afin de protéger la vie et la santé des travailleurs.

#### Comité de griefs

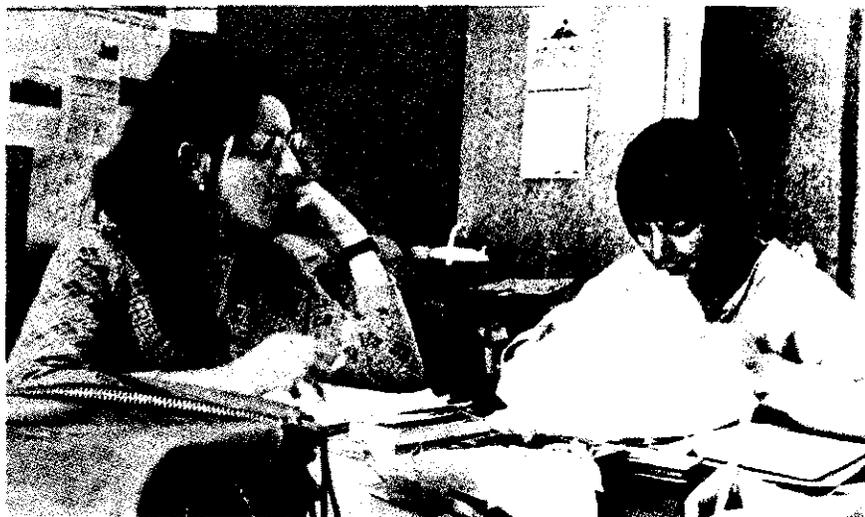
Ce comité a pour responsabilité d'étudier les demandes des travailleurs qui se sentent lésés dans leurs droits parce que l'employeur ne respecte pas la convention. Dans ces cas, le comité doit faire enquête, voir après consultation de l'exécutif ou d'un conseiller

syndical, si nécessaire, si le problème soulevé peut faire l'objet d'un grief, participer, s'il est mandaté pour le faire, aux rencontres avec la partie patronale prévues dans les procédures de grief, et, dans certains cas, plaider la cause à l'arbitrage.

#### Comité de formation

Comment fonctionne un syndicat? Comment faire un grief? Pourquoi le chômage? L'inflation? Comment des travailleurs peuvent-ils s'organiser pour se défendre? Voilà autant de choses fort importantes pour les travailleurs qu'on n'apprend pas à l'école. C'est pourquoi les organisations syndicales doivent se donner un service d'éducation (ou comité de formation) qui a la responsabilité de fournir au plus grand nombre possible de membres, et plus particulièrement à ceux qui doivent

assumer des responsabilités syndicales (exécutif, délégué, comité, etc.), une formation de base qui leur permette d'assumer ces responsabilités de la manière la plus efficace possible. Les syndicats ne doivent pas hésiter à faire appel à leur centrale ou à leur fédération pour obtenir des sessions de formation. Les membres ne doivent pas hésiter non plus à questionner les permanents ou l'exécutif sur la façon de faire un grief, de négocier, de s'organiser, etc.



Des travailleuses de la compagnie Perkins de Ville Laval (mars 1974).

#### Comité de la condition féminine

Ce comité est essentiel, surtout dans un syndicat qui compte un grand nombre de femmes. Même si tous les travailleurs sont exploités, les travailleuses le sont souvent encore davantage. Le comité a pour tâche de sensibiliser l'ensemble des membres à cette exploitation et de proposer des mo-

yens concrets pour la combattre; par exemple: revendiquer des congés de maternité, un salaire égal pour les hommes et les femmes, des garderies, etc. Le comité doit aussi créer des liens avec les autres groupes qui luttent contre l'exploitation et l'oppression des femmes.

#### Comité d'action politique

Depuis une dizaine d'années, on a vu se développer au Québec la tendance au syndicalisme de combat. C'est depuis ce temps que les centrales ont commencé à mettre sur pied des services d'action politique et des comités d'action politique (CAP) au niveau des centrales et des syndicats. Parmi les tâches des comités d'action politique

que nous connaissons, mentionnons les suivantes: analyse de la conjoncture, étude de projets de loi qui touchent les syndicats ou les travailleurs en général, solidarité avec les travailleurs en lutte, solidarité internationale, contribution à la formation politique, contacts avec les groupes populaires. ■

---

# 5. Conclusion

---

Un syndicat est une organisation de lutte des travailleurs pour la défense de leurs intérêts immédiats.

Le syndicat de combat assume le mieux possible cette tâche et cherche également à situer ces luttes quotidiennes dans la perspective des intérêts à

long terme des travailleurs en général.

A cette fin, le syndicat local doit se donner un fonctionnement démocratique, partager les responsabilités, informer le mieux possible tous les membres, bref, voir à une mobilisation constante des travailleurs. ■



---

# 6. Bibliographie

---

CSN, L'exécutif syndical, 1976, 32 pages.

CEQ, Le syndicat, cellule de base, D-7070, 20 pages.

CEQ, Vie syndicale et pratiques syndicales, D-7051, 1977, 11 pages.

CEQ, Les délégués syndicaux, D-6980, 1976, 12 pages.

CTM (FTQ), Le délégué de département et la vie syndicale, 75 pages.

---