

Les régions :
piliers d'une FTQ
forte !



Rapport synthèse
Journée de réflexion sur l'action régionale de la FTQ
Centre de congrès – Palace Laval
25 février 2025

Ce document a été produit par et pour la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Notre organisation encourage la diffusion et la distribution de ses idées, valeurs et principes. Ainsi, sauf avis contraire, la reproduction en totalité ou en partie de ce document est autorisée à des fins non commerciales. La mention de la source est cependant obligatoire.

Conception et relecture du cahier du rapport synthèse :

- Wilfried Cordeau, Lucie Enel, personnes conseillères au service de la recherche, Nicole Leblanc, adjointe

Avec la collaboration :

- Yves-Aimé Boulay, conseiller régional, Bas-St-Laurent-Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine
- Karine Crépeau, conseillère service de l'éducation
- Sami Dellah, conseiller régional, Montréal métropolitain
- Annie Landry, directrice du service santé, sécurité
- Pascal Langlois, conseiller régional, Côte-Nord
- Ricky Lewis, conseiller régional, Estrie
- Sylvie Majeau, conseillère service de l'éducation
- Myriam Zaidi, directrice du service de l'éducation



Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
www.ftq.qc.ca

Document imprimé au
Service de l'imprimerie de la FTQ

Table des matières

INTRODUCTION	4
DES ATELIERS POUR UN ÉTAT DES LIEUX	5
Thème 1 – La mission de la FTQ en région	5
1.1 Participation des acteurs régionaux à la mission de la FTQ	5
1.2 Conséquences d’une hypothétique disparition des Conseils régionaux FTQ	6
Thème 2 – Dynamiser la vie syndicale régionale : renforcer l’engagement et l’affiliation...	7
2.1 État de l’affiliation aux Conseils régionaux	7
2.2 Comment mieux répondre aux besoins des syndicats.....	10
Thème 3 – La mobilisation comme moteur.....	10
3.1 Défis de la mobilisation en région.....	10
3.2 Bonnes pratiques	12
Thème 4 – Les relations entre les acteurs syndicaux régionaux.....	14
4.1 Principaux obstacles à une collaboration efficace	14
4.2 Pratiques facilitantes.....	15
UN PANEL POUR RÉFLÉCHIR AUX DÉFIS ET VOIES DE RENOUVELLEMENT	16
Les Conseils régionaux : une force pour la FTQ.....	16
Des idées pour approfondir l’action et l’organisation régionales	17
L’ÉBAUCHE D’UNE FEUILLE DE ROUTE POUR PASSER À L’ACTION	18
Ateliers de discussion Café.du.monde	21
Thème 1 – La mission de la FTQ en région	21
Thème 2 – Dynamiser la vie syndicale régionale : renforcer l’engagement et l’affiliation.	21
Thème 3 – La mobilisation comme moteur.....	22
Thème 4 – Les relations entre les acteurs syndicaux régionaux.....	22

INTRODUCTION

Le mardi 25 février 2025, environ 120 personnes, en provenance de toutes les régions du Québec, se sont réunies au centre de congrès Palace à Laval pour faire le point sur l'action régionale de la FTQ.

Cette journée de réflexion devait répondre aux attentes formulées dans une résolution adoptée par le 33^e Congrès, en janvier 2023, à l'effet :

« que la FTQ par le moyen des services d'éducation et de la recherche notamment, déploie différents espaces de réflexion au cours du prochain triennat sur le rôle que doivent avoir les Conseils régionaux au sein de la FTQ notamment dans le cadre des États généraux sur le syndicalisme et lors d'une journée de réflexion sur ce thème. »
(A 50-51-52)

Au cours de cette journée de réflexion, trois objectifs principaux étaient ciblés :

1. Faire un état des lieux des Conseils régionaux : analyser leur rôle actuel, leurs forces et défis, et leur place dans la structure de la centrale;
2. Imaginer l'avenir de l'action régionale et le rôle des Conseils au sein de la structure FTQ : explorer les possibilités d'évolution de leur mandat et de leurs responsabilités;
3. Amorcer un dialogue et des chantiers de discussion entre les acteurs syndicaux régionaux : poser les bases d'un plan d'action durable pour redynamiser la vie syndicale régionale.

Pour y parvenir, les participantes et participants, qui avaient reçu au cours des semaines précédant l'événement un document d'appui à la réflexion¹, étaient invités tout au long de la journée à échanger leurs constats et idées sur les forces, défis et perspectives de l'action régionale de la centrale. Pour structurer les échanges, la journée a débuté par une série d'ateliers en format Café.du.monde, dont les propos ont pu être restitués en début d'après-midi pour donner lieu à un échange en plénière. Entre-temps, un panel animé par trois équipes régionales a permis de mettre en valeur des projets et initiatives originaux qui ont émergé ces dernières années dans trois Conseils régionaux². En après-midi, trois panélistes provenant d'horizons variés ont pu partager leurs expériences et réflexions sur les défis et modes de redynamisation de l'action régionale, et plus particulièrement des Conseils régionaux de la FTQ. Finalement, la journée s'est conclue sur un bref échange autour des priorités et chantiers à mettre en œuvre dans les prochains mois pour favoriser le renouvellement ou la redynamisation de l'action régionale de la centrale.

¹ FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ), Les régions : piliers d'une FTQ forte. *Journée de réflexion sur l'action régionale de la FTQ 28-29 février 2025. 8680 : Palace - Centre de congrès (Laval) ? Document d'appui à la réflexion, 2025, 49 pages.

² Soit : Laurentides-Lanaudière, Montérégie et Montréal métropolitain.

Tout au long de la journée, les propos ont été recueillis afin de conserver des traces des réflexions, constats et idées qui ont émergé lors de cet événement, mais également d'alimenter les travaux ultérieurs sur cet enjeu. Le présent rapport tente donc de proposer une synthèse constructive et représentative des échanges et travaux, qui puisse être utile à la poursuite des réflexions.

La très grande majorité des participants et participantes étant membres de sections locales affiliées aux Conseils régionaux FTQ ou provenant de leurs rangs militants, l'essentiel des discussions, sans surprise, s'est structuré autour de ce point de vue.

DES ATELIERS POUR UN ÉTAT DES LIEUX

Répartis autour de huit tables de discussion, les participantes et participants ont été conviés, durant 1h30, à échanger leurs observations et idées sur quatre thèmes et une dizaine de questions³. Le cumul et l'enrichissement des réponses que favorise le format Café. du.monde ont permis de recueillir une grande diversité d'informations et d'observations, et de faire émerger des pistes de solutions. Cette section vise à rapporter et à regrouper l'essentiel des propos émis lors des ateliers. Dans la majorité des cas, l'on peut observer que les propos recueillis convergent ou confirment étroitement les constats et enjeux identifiés dans le document d'appui à la réflexion. Les échanges en ateliers ont également permis de faire émerger des éléments nouveaux ou complémentaires.

Thème 1 – La mission de la FTQ en région

1.1 Participation des acteurs régionaux à la mission de la FTQ

De manière générale, les propos recueillis font ressortir quatre grandes dimensions de forces à l'action régionale de la FTQ, surtout incarnée dans ses conseils régionaux.

D'abord, on reconnaît la qualité de l'action régionale en matière de **mobilisation** et de **soutien syndical**. L'appui aux luttes et le soutien aux sections locales en conflit sont reconnus comme une grande force des Conseils. Ces derniers facilitent le réseautage et l'implication, permettant ainsi l'émergence d'une relève militante et le travail collaboratif avec les autres acteurs régionaux de la société civile (centrales syndicales, groupes communautaires, coalitions, etc.). Ils favorisent également la diffusion des campagnes de la

³ L'Annexe 1 reprend les mises en contexte et questions autour desquelles se sont structurées les discussions en atelier. À noter que chaque groupe (ou table) de discussion a pu se prononcer sur chacun des thèmes.

FTQ vers les militants des régions et rapportent les préoccupations, enjeux et informations de ces derniers aux dirigeants de la centrale.

Ensuite, l'organisation régionale de la centrale permet de structurer une **action politique** efficace. Ainsi, les Conseils régionaux sont reconnus pour bien connaître les acteurs syndicaux et politiques de leur territoire et être habiles à représenter auprès d'eux les travailleurs et travailleuses de la région, ainsi que leurs intérêts. Leur implication dans le développement économique local et régional et les instances régionales accroît leur rayonnement et la portée du discours syndical. Leur présence médiatique et la visibilité qu'ils donnent aux enjeux syndicaux, politiques et sociaux sont également soulignées, de même que leur capacité à informer leurs membres des enjeux de l'actualité politique et à en vulgariser les impacts. Certains soulignent que les Conseils régionaux sont également les acteurs et les témoins de l'histoire politique, syndicale et socioéconomique de leur région et permettent de la transmettre et de continuer de l'influencer.

De plus, les Conseils régionaux sont également reconnus pour les **services** qu'ils sont en mesure d'offrir à leurs affiliés et aux membres des sections locales. Au fait des enjeux syndicaux, politiques et sociaux, ils sont en mesure d'accompagner les représentants syndicaux sur le terrain, d'offrir de la formation ou des ponts vers des ressources. Ils facilitent la coordination entre les acteurs syndicaux et le contact avec les affiliés.

Enfin, plusieurs saluent la **dimension sociale et humaine** de l'activisme régional. Au premier chef, l'animation du réseau des personnes déléguées sociales (DS) et les partenariats avec des organismes caritatifs comme Centraide sont appréciés pour la valeur et la qualité du travail accompli auprès des personnes plus fragiles ou démunies. Ils incarnent une solidarité sociale dont la FTQ peut s'enorgueillir.

Cela dit, plusieurs soulignent que des **défis et contraintes** peuvent limiter la portée de la présence et de l'action régionales de la centrale. Pour réaliser tous ces mandats, l'engagement militant est nécessaire, particulièrement dans les Conseils régionaux. Cet engagement prend le plus souvent la forme du bénévolat, ce qui ne favorise pas la stabilité dans les activités ou la vie politiques des Conseils, et peut fragiliser les instances électives. On remarque de plus que ce sont souvent les mêmes personnes qui s'impliquent dans ces dernières, ce qui peut favoriser la continuité et la stabilité, mais également l'épuisement.

1.2 Conséquences d'une hypothétique disparition des Conseils régionaux FTQ

À l'inverse, les participants sont catégoriques sur les conséquences qu'engendrerait une hypothétique disparition des Conseils régionaux sur l'action syndicale et la représentation des travailleuses et travailleurs en région.

D'abord, l'absence des Conseils régionaux entraînerait une **perte de représentation et d'influence** syndicales. L'articulation et la coalition d'une voix des travailleurs et travailleuses auprès des décideurs politiques et économiques locaux et régionaux seraient beaucoup plus difficiles sans le canal interprofessionnel que permettent les Conseils régionaux. Le mouvement, le contrepoids et le rapport de force syndicaux et sociaux s'en trouveraient affaiblis, au bénéfice des intérêts partisans ou d'affaires.

Ensuite, un tel scénario favoriserait une **déconnexion** avec les régions. La FTQ perdrait un lien direct, privilégié, renseigné et influent avec les sections locales et les enjeux régionaux si elle ne pouvait plus compter sur une structure autonome, experte et ancrée aux réalités de son territoire. Ce serait aussi la perte d'un lien de rencontre interprofessionnel et intersyndical, et la disparition d'une porte d'entrée des travailleurs et travailleuses vers l'approvisionnement des enjeux et militantismes syndicaux.

De plus, une **désorganisation** et une **perte d'accès aux services** seraient à prévoir. Pour les membres, l'absence de Conseil régional se traduirait par une diminution de l'accès à la communication d'une information syndicale critique, et aux services régionalisés tels que la formation syndicale ou le réseau des personnes déléguées sociales (DS). Cela entraînerait ou exacerberait l'atomisation ou l'isolement de nombreuses sections locales.

Enfin, la **démocratie syndicale** serait impactée par la disparition des Conseils régionaux. Ces derniers, en effet, permettent aux travailleurs et travailleuses de faire connaître leurs préoccupations et leur avis sur les enjeux sociaux, économiques ou politiques qui les touchent directement dans leur communauté, et de structurer une réponse collective à l'échelle régionale, qui pourra être portée auprès des décideurs locaux et régionaux, mais aussi au sein de la centrale. La perte de cet espace démocratique, au sein duquel les militantes et militants peuvent s'exprimer et développer leur pouvoir politique et syndical, briserait la chaîne de solidarisation et d'action politique qui fait la force de la centrale, laissant les travailleurs et travailleuses à eux-mêmes et les privant ainsi d'un important levier de pouvoir.

Thème 2 – Dynamiser la vie syndicale régionale : renforcer l'engagement et l'affiliation

2.1 État de l'affiliation aux Conseils régionaux

Les propos recueillis dans les ateliers témoignent d'une **grande variabilité dans l'affiliation des sections locales** aux Conseils régionaux. Celle-ci peut être due à des variations relatives à la comptabilisation des effectifs (ex. : personnes ou équivalents à temps complet), à la taille des sections locales, à leur organisation géographique (certaines

couvrent le territoire de plusieurs Conseils régionaux), à la fluctuation de leur membrariat (ex. : saisonnalité des activités et opérations de l'entreprise ou de l'industrie), etc. Les règles d'affiliation varient également selon les syndicats affiliés à la FTQ. On souligne par exemple que pour certains syndicats, l'affiliation des sections locales à un Conseil régional est obligatoire (STTP, AIMTA), tandis que la règle générale mise plutôt sur l'affiliation volontaire.

L'affiliation de sections locales est une **source importante de revenus** pour les Conseils régionaux. Cependant, certains notent que le bassin potentiel d'adhérents dans leur région est trop petit et que même en atteignant un taux d'affiliation de 100 % des sections locales de leur territoire, leurs revenus resteraient limités. D'autres remarquent que l'approche d'un Congrès de la FTQ suscite généralement plus d'engouement (enjeux politiques, élections, etc.) chez les sections locales et facilite leur adhésion aux Conseils régionaux, qui peuvent par la suite mieux tabler sur une relation durable et entretenir ces nouvelles affiliations.

Les participants et participantes se sont également interrogés sur les **modes de gestion de l'affiliation ou de la collecte de la cotisation**. Par exemple, dans certains secteurs, on se demande si l'affiliation ou la cotisation ne devraient pas être prises en charge par le syndicat affilié de la FTQ ou la centrale elle-même plutôt que par les sections locales. Cela supposerait l'élaboration d'un mécanisme de redistribution vers les régions.

Les discussions en atelier ont permis d'identifier plusieurs **avantages perçus à l'affiliation** de sections locales au Conseil de leur région. Retenons notamment que les Conseils favorisent :

- L'accès à la formation syndicale. On note que les plus gros Conseils ont plus de capacité à offrir de la formation ou des services qui s'adaptent ou répondent aux besoins de leurs membres.
- Le soutien aux luttes et à la communauté. Ceux-ci s'expriment et sont visibles surtout en cas de conflit de travail, la présence des militants des Conseils régionaux sur les lignes de piquetage étant manifeste.
- Le réseautage. Les Conseils permettent aux travailleurs de se mettre en contact avec d'autres sections locales qui partagent des préoccupations ou défis similaires, d'approcher des groupes communautaires, d'influencer des députés, de faire de la sensibilisation dans les établissements d'enseignement, etc. Ils donnent la possibilité, dans leurs congrès, de soumettre des enjeux et des résolutions et d'obtenir un appui plus large à leurs luttes.
- Le soutien psychosocial. L'expertise et le service offerts par le réseau des personnes déléguées sociales (DS) constituent un avantage régulièrement souligné par les participantes et participants.
- Le soutien et la représentation politiques. Les Conseils permettent aux membres d'obtenir l'écoute et de porter leurs messages et sujets de préoccupations directement auprès des élus locaux et régionaux, des chambres de commerce, des organismes communautaires, etc.

- L'accès (généralement gratuit) à des salles de rencontre ou de formation, à du matériel de mobilisation, etc.
- Le lien étroit avec la FTQ. Les Conseils permettent la distribution et la diffusion du matériel et des idées ou campagnes de la FTQ, le transfert d'information dans les deux sens (des régions vers la centrale et vice-versa). Ils permettent de faire vivre la FTQ dans la région et d'augmenter le rapport de force des syndicats.
- Des taux de cotisation faibles au regard des services rendus.
- Une voix dans les décisions. Les affiliés aux Conseils ont le droit de vote, peuvent influencer et participer aux décisions, à la vie de leur Conseil, briguer des postes.
- L'éducation et l'action sur des enjeux globaux qui dépassent les milieux de travail. Les Conseils donnent de l'information et de la formation, permettent des actions sur des enjeux pour lesquels les sections locales n'ont pas nécessairement d'expertise ou auxquels elles disposent de moins de ressources et de temps à consacrer, mais qui touchent leur communauté (ex. : environnement, immigration, représentation politique).

Enfin, les participants et participantes ont aussi évoqué plusieurs **difficultés – vécues ou perçues – liées à l'affiliation** aux Conseils régionaux, ainsi que des raisons pouvant expliquer les défis en matière de recrutement, notamment :

- Les nouveaux exécutifs des sections locales ne connaissent pas nécessairement les Conseils régionaux et ne comprennent pas toujours pourquoi ils y adhèrent, ou qu'ils pourraient y adhérer. La plus-value d'être affilié n'est pas toujours comprise ou est méconnue.
- Les Conseils régionaux ont besoin d'argent, mais aussi de militants. Or, les militants ont généralement plusieurs chapeaux et responsabilités et leur temps est limité. Dans certains cas, la tenue de rencontres en mode hybride (en ligne et en présence) a permis de maintenir l'activisme, particulièrement lorsque le territoire est étendu et exige d'importants déplacements.
- On note qu'une certaine redondance entre les services offerts par les Conseils et les gros syndicats (ex. : formation, soutien juridique, mobilisation) peut générer une concurrence et inciter des sections locales à évaluer la pertinence d'une affiliation au détriment des Conseils.
- Le taux de cotisation peut être repoussoir pour certaines sections locales sollicitées par plusieurs affiliations possibles dans différentes instances.
- Les Conseils manqueraient de visibilité.
- Les Conseils proposent un modèle multisectoriel et interprofessionnel. Certaines sections locales ne seraient pas à l'aise avec cette proposition et préféreraient développer des liens plus sectoriels ou spécifiques.
- Certains syndicats auraient pour politique de ne pas s'affilier à des Conseils régionaux.
- On observerait parfois un manque d'appétit pour l'action politique régionale et sociale.

- Il arrive que des séances de formation doivent être annulées faute de participants.
- Les données réelles sur les effectifs syndicaux sont inconnues des Conseils régionaux, qui n'ont pas accès aux listes qui leur permettraient de connaître les sections locales présentes dans leur région et de les approcher pour les inviter à adhérer.

2.2 Comment mieux répondre aux besoins des syndicats

Les participants et participantes ont été invités à identifier des pistes de travail pour surmonter les diverses difficultés identifiées face à l'affiliation aux Conseils régionaux. On peut en retenir les propositions suivantes :

- Mener des campagnes de visibilité, autant auprès des sections locales affiliées que non affiliées, pour mieux faire connaître les Conseils régionaux, leurs services et leurs travaux ;
- Accroître la présence ou la participation des Conseils dans les structures syndicales affiliées à la FTQ, pour entrer en contact ou être plus visibles auprès des sections locales ;
- Faire connaître le rôle et les relations des différentes structures de la FTQ (Conseils régionaux, FTQ, syndicat affilié) et mettre de l'avant la plus-value et les avantages des Conseils (rôle politique, réseautage possible, représentation auprès des chambres de commerce, des organismes communautaires, des députés) ;
- Augmenter les ressources pour augmenter les services offerts ;
- Demander aux syndicats affiliés d'intégrer dans leurs statuts une obligation d'affiliation aux Conseils régionaux ;
- Développer des partenariats avec les acteurs politiques et communautaires de la région pour proposer des services ou activités ; avoir une implication dans la communauté, pas juste auprès des syndicats affiliés aux Conseils régionaux et créer un mouvement social collectif.

Thème 3 – La mobilisation comme moteur

3.1 Défis de la mobilisation en région

Les participantes et participants ont identifié de nombreux défis à la mobilisation des membres et au recrutement d'une relève en région.

D'abord, plusieurs de ces défis touchent à l'évolution ou à un certain essoufflement du **rapport à la militance et au syndicalisme**. On sent par exemple que des différences générationnelles s'expriment quant à la vision ou à la nature des luttes, les enjeux et les manières de s'organiser et de lutter des plus jeunes n'étant pas nécessairement les mêmes que celles des plus âgés. Le rapport au temps militant aurait aussi évolué, notamment depuis la pandémie de COVID-19, vers un nouvel équilibre dans la conciliation travail-famille-militantisme. On déplore également l'expression d'une forme de relation clientéliste au syndicalisme : de nombreux membres voient dans le syndicat une police d'assurance qu'on active ou appelle quand survient un pépin, plutôt qu'un mouvement à investir pour se donner du pouvoir et de l'influence sur son environnement. Cela traduirait un désengagement envers le collectif. On soulève également des manques dans l'éducation syndicale, dès la formation scolaire : on ne parle plus de syndicalisme, les médias en parlent en mal ou enferment les gens dans des chambres d'écho difficiles à percer, et les travailleurs et travailleuses en savent souvent trop peu pour comprendre leurs structures syndicales ou leurs droits. Le travail de sensibilisation et d'information est constamment à refaire. En conséquence, le chemin vers l'engagement militant est encore long pour les membres. Pis que la méconnaissance, un désintérêt pour le militantisme en général et le syndicalisme en particulier se fait également sentir. On déplore que pour beaucoup de gens, les batailles sociales et syndicales soient tenues pour complétées, voire révolues, la convention collective et ses avantages sont parfois tenus pour acquis (plutôt que pour un gain fragile et à défendre). Dans ce contexte, la pertinence de s'impliquer, de se mobiliser et de se battre n'est pas évidente pour toutes et tous (sentiment que cela ne vaut pas vraiment la peine).

Ensuite, plusieurs observations suggèrent des **limites au modèle de militantisme** proposé en région. L'étendue des territoires et les distances à parcourir pour soutenir les milieux de travail et mobiliser les communautés sont des défis structurels pour plusieurs Conseils régionaux, qui se butent régulièrement aux limites de leurs ressources financières ou militantes. À ce sujet, nombreux ont été les commentaires voulant que les libérations syndicales, étant à géométrie variable en fonction des syndicats et sections locales, sont difficiles à coordonner (ex. : les délais sont parfois inadéquats) et insuffisantes pour permettre une militance soutenue dans les Conseils régionaux. L'objet de la mobilisation est également un défi régulièrement souligné dans les ateliers : de vastes territoires supposent une grande diversité d'enjeux ou d'objets de luttes locales très spécifiques, dont les points communs ne sont pas toujours suffisamment évidents pour susciter une solidarité intra ou interrégionale, si bien que les luttes peuvent demeurer en silo et épuisantes pour de petites équipes. En même temps, à ces préoccupations locales se superposent des enjeux nationaux, des dossiers de la centrale, aussi nombreux que complexes ou spécialisés, et dont l'articulation ou l'impact local ou régional ne va pas toujours de soi pour les militantes et militants, qui doivent choisir leurs combats compte tenu des moyens limités dont ils disposent. Dans ce contexte, il s'avère difficile de mettre les membres en action de manière cohérente et constante.

Par ailleurs, certains propos soulèvent des **difficultés liées à la posture du mouvement syndical et à la manière de communiquer** ses messages. Par exemple, le ton souvent alarmiste ou colérique accolé aux organisations syndicales rebuterait les gens à s'engager. On observe aussi qu'il est plus difficile de communiquer avec les membres, de leur donner l'information, que ce soit en personne ou via les canaux et réseaux en place. Les médias sociaux les isolent et les segmentent, les chambres d'écho alimentent leur méfiance ou leurs préjugés, les rencontres hybrides déshumanisent le contact avec leurs structures syndicales, les envois de courriels ne fonctionnent plus, le travail de personne à personne reste fastidieux et exigeant pour des équipes bénévoles réduites. En somme, l'effort requis pour convaincre, « vendre » le projet syndical ou militant est plus élevé, et les moyens pour le faire plus limités, ce qui alimente la distance avec les membres.

Enfin, ces difficultés s'accumulent et contribuent à celles liées à la **relève militante** dans les régions. On observe que les équipes militantes régionales sont souvent essouffées, car constituées de petits noyaux qui doivent assumer de nombreuses et importantes responsabilités pour faire vivre et maintenir dynamiques des structures dont on attend beaucoup. La nomination à des postes de responsabilités, tant dans les milieux de travail que dans les Conseils, s'apparente moins à une compétition démocratique qu'à un relai de « patate chaude » où peu de gens manifestent un intérêt pour la fonction et où la plupart cherchent à décharger leurs responsabilités. Quelques personnes soulignent que, pourtant, certains membres ont des compétences ou talents qu'on ne reconnaît ou ne valorise pas suffisamment, et dont les structures régionales bénéficieraient. Enfin, dans ce contexte, on note que la transmission des pratiques et de la culture ne se fait pas toujours de manière fluide, ce qui cause des discontinuités dans le travail des Conseils.

3.2 Bonnes pratiques

Malgré ces défis, les participantes et participants ont pu témoigner des effets positifs de certaines pratiques, partager des expériences probantes dans leurs milieux qui ont permis de compenser certaines lacunes ou de favoriser l'engagement ou la mobilisation des membres, ou simplement suggérer des pistes de solutions. On peut regrouper ces propositions en trois grands enjeux.

D'abord, un consensus s'est dégagé autour du besoin de **reconnexion des structures syndicales avec les membres**. Pour redynamiser l'engagement militant et la mobilisation, il apparaît fondamental de multiplier les efforts visant à établir, entretenir et maintenir un lien fort entre et avec les membres. À cette fin, il faut accroître la visibilité et la présence de la FTQ ou des acteurs régionaux auprès des gens, et favoriser le contact en personne avec les membres, en allant les voir sur le terrain (ex. : piquets de grève, milieux de travail, communauté) ou en organisant des activités mobilisatrices à saveur sociale ou ludique (ex. : rencontres, 5 à 7, activités sportives). Pour plusieurs, la revalorisation de l'engagement exige également un effort de la part des structures, qui doivent mieux reconnaître, valoriser l'appartenance et l'engagement des membres, en prendre soin, développer leur plaisir et

leur fierté à s'impliquer. Cette reconnaissance passe aussi par le soutien aux bonnes idées, aux initiatives, par l'accompagnement des membres dans leurs projets ou luttes militants, et la diffusion de leurs bons coups. Un travail pourrait être fait pour nourrir le sentiment d'appartenance (à la structure, au mouvement syndical) et la fierté d'être syndiqué, notamment en proposant des activités rassembleuses (ex. : inter affiliés, avec les partenaires régionaux ou communautaires, etc.), en déployant une identité visuelle ou des outils de communication, des produits dérivés (ex. : drapeaux, vêtements, etc.) qui marqueraient les repères d'une identité que les membres pourraient partager.

Ensuite, les participantes et participants ont été nombreux à souligner l'importance de préparer l'intérêt pour la chose syndicale et susciter la relève militante le plus tôt possible, par un **effort accru d'éducation et de formation syndicales**. À cette fin, plusieurs soulignent l'importance d'établir des liens avec les écoles secondaires et les cégeps, où les jeunes font déjà leurs premiers contacts avec le marché du travail, afin de leur parler du mouvement syndical et de les sensibiliser à leurs droits en matière de travail (normes, SST, etc.). La relance et le déploiement de la formation S'impliquer auprès des jeunes pourraient être priorisés à cette fin. Que ce soit auprès des jeunes ou des adultes, plusieurs ont insisté sur l'importance de mettre à jour, de revaloriser et de faire connaître l'histoire du mouvement syndical et de ses luttes, mais aussi de mieux promouvoir les enjeux et vanter les succès syndicaux récents ou contemporains, pour montrer que le mouvement demeure pertinent et dynamique. En ce sens, on invite les organisations à varier les pratiques et moyens de communication et d'information pour diffuser cet héritage et ces enjeux d'actualité afin qu'ils atteignent tous les publics, mais aussi à accroître les efforts de vulgarisation concernant nos objets de lutte et nos stratégies (expliquer ce qu'on fait).

Enfin, bien que de manière un peu plus diffuse, certains participants et participantes ont appelé à **repolitiser le mouvement syndical**. En somme, plutôt que de se cantonner à une logique de services ou d'organisation logistique, les acteurs régionaux devraient mettre davantage d'emphasis sur leur pouvoir d'influence politique, qui est l'aboutissement de la solidarisation et de la mise en action des membres dans les régions. On les invite ainsi à ne pas hésiter à se prononcer sur des enjeux de société, à déployer des activités de formation et d'action politiques (représentation, lobbying, etc.) dans les régions, afin de permettre aux membres d'exprimer et d'exercer sans complexe leur rapport de force et leur pouvoir politique et économique, quitte à déranger. Cela suppose d'établir des priorités dans les dossiers et les luttes, mais il y a lieu de choisir celles qui peuvent engendrer des succès et des gains tangibles susceptibles de solidariser et mobiliser les gens, et de confirmer la pertinence du mouvement.

Thème 4 – Les relations entre les acteurs syndicaux régionaux

4.1 Principaux obstacles à une collaboration efficace

Les participantes et participants ont discuté des défis du travail collaboratif entre les divers acteurs syndicaux régionaux que sont les sections locales, les syndicats affiliés, les Conseils régionaux et la FTQ. Certains écueils ou obstacles ont été identifiés qui mériteront une attention dans les prochaines années.

D’abord, certains freins sont rencontrés relativement aux **leviers de concertation**. Les territoires vastes sont difficiles à couvrir en présence et ne facilitent pas les rencontres régulières entre les divers acteurs, non plus que les contraintes liées aux libérations syndicales (ex. : délais, coûts, banques de libération) ou à la concordance des agendas. Les nouvelles technologies, qui peuvent faciliter des échanges et une coordination à distance, montrent également des limites : la littératie numérique ou la maîtrise de ces outils sont variables dans les équipes militantes, de même que l’accès au matériel (ex. : salle équipée pour des vidéoconférences). De plus, les modalités virtuelles ou hybrides des travaux ou discussions ne favoriseraient pas des échanges d’une même profondeur qu’en présence.

Ensuite, les dédoublements de structures ou de pratiques semblent générer **une certaine compétition et des tensions**. Par exemple, la multiplication des comités dans les structures syndicales offre des espaces d’implication dynamiques qui permettent l’émergence et la formation d’une relève militante. Cependant, dans certains cas, on observe que les militantes et militants d’une même région peuvent être sollicités par un comité similaire (ex. : action féministe, jeunes) à la fois dans leur syndicat et dans leur conseil régional. De même, l’offre de formation des conseils et des syndicats présente souvent des redondances. Ces dédoublements semblent se traduire de fait en une forme de compétition, car les mêmes membres sont appelés à choisir où investir leurs énergies ou sous quel chapiteau suivre la formation dont ils ont besoin. En conséquence, les activités de certains comités ou certaines sessions de formation sont régulièrement suspendues ou annulées dans les Conseils régionaux, faute d’une participation suffisante.

Par ailleurs, la **variation dans les capacités** à offrir des services est soulignée. Les disparités qui existent entre les acteurs syndicaux régionaux, particulièrement les Conseils régionaux (étendue des territoires, bassins d’adhérents, taux de cotisations, revenus), sont telles qu’ils ne sont pas tous en mesure d’organiser et de proposer à leurs membres des services équivalents ni aussi soutenus les uns que les autres. Leurs budgets et leurs capacités à libérer des personnes pour soutenir leurs activités sont limités. En conséquence, le travail bénévole se heurte rapidement à la sur sollicitation que représente la multiplication des attentes envers la structure et se traduit souvent en surcharge, au risque de l’épuisement des équipes.

Enfin, des **problèmes de communication entre les acteurs** ont été pointés. À ce sujet, on note que le changement ou le roulement des officiers dans les syndicats, sections locales ou Conseils régionaux ne facilite pas les arrimages, entraînant une discontinuité dans la relation (ex. : échange d'informations, historique partagé, etc.) et des efforts constants de reconnexion de part et d'autre. Une perception semble partagée dans les équipes régionales d'un manque de consultation, et d'une transmission descendante et à la dernière minute des informations, notamment de la part de la centrale (informations, campagnes, positions, dossiers). Le manque d'information sur les structures et activités des autres acteurs régionaux ne facilite pas non plus la coordination ou l'ajustement des calendriers de chacun (ex. : pour éviter les doublons ou favoriser des activités communes).

4.2 Pratiques facilitantes

Les participantes et participants ont tout de même pu soulever quelques pistes de solutions ou témoigné de pratiques permettant de surmonter les difficultés identifiées, dont notamment :

- Développer des **espaces ou réflexes** dans les syndicats pour présenter les Conseils régionaux. Des tournées pourraient être envisagées pour permettre aux Conseils de se faire connaître au sein des sections locales des syndicats. Les syndicats affiliés pourraient développer l'habitude de prévoir un espace (ex. : moment d'échange, table ou kiosque, etc.) pour le Conseil régional du territoire où se tiennent leurs activités.
- Assurer un meilleur **arrimage entre les services**. Par exemple, les services de formation des syndicats, de la centrale et les Conseils régionaux pourraient collaborer davantage dans l'organisation de la formation. Des lieux de formation pourraient également être partagés.
- Élaborer un **calendrier des activités** centralisé ou partagé. Les divers acteurs pourraient ainsi faire connaître leurs activités et projets, et il serait plus aisé d'identifier les doublons et de se coordonner entre eux pour les résoudre.
- Développer des **kiosques et ambassadeurs** des Conseils régionaux. À l'instar des responsables locaux (RL) du Fonds de solidarité, les Conseils pourraient avoir une présence dans les milieux par l'intermédiaire de militantes et militants formés, au courant des enjeux et activités, et en mesure de répondre aux questions ou de recruter des bénévoles.
- Établir une **liste centralisée** générique des courriels et coordonnées des équipes des Conseils régionaux. Cela permettrait plus facilement d'établir des contacts avec des personnes responsables de certains dossiers pour faciliter les arrimages ou les échanges.

UN PANEL POUR RÉFLÉCHIR AUX DÉFIS ET VOIES DE RENOUVELLEMENT

En milieu d'après-midi, trois personnes invitées étaient conviées à partager leurs expériences et observations relativement aux forces, défis et pistes de renouvellement de l'action régionale de la FTQ, et particulièrement en ce qui concerne les Conseils régionaux.

Tour à tour, les participantes et participants ont pu prendre connaissance des réflexions de Sylvain Martin, ancien directeur québécois des TCA puis conseiller politique à la FTQ, Sonia Charette, présidente du Conseil régional de l'Abitibi-Témiscamingue et du Nord-du-Québec et Thomas Collombat, professeur titulaire de science politique et directeur du département des sciences sociales à l'Université du Québec en Outaouais.

Les Conseils régionaux : une force pour la FTQ

Forts de leurs expériences personnelles au contact de la centrale et des Conseils régionaux, et dans toute la diversité de leurs points de vue, les invités ont livré un plaidoyer convaincu quant à la pertinence et au potentiel des structures régionales que sont les Conseils. Essentiellement, on peut retenir de leurs témoignages que :

- Les directions syndicales peuvent jouer un rôle très influent dans l'investissement de leurs représentants ou sections locales au sein des Conseils régionaux ;
- Le rôle et le fonctionnement des Conseils régionaux demeurent mal connus ou méconnus au sein des structures syndicales, et parfois même de leurs officiers nationaux. Le travail de sensibilisation doit être constant ;
- Les Conseils régionaux travaillent dans des conditions et de manière variables, mais sont autonomes, connaissent leurs membres et sont ancrés à leurs territoires respectifs ;
- Ils constituent des courroies de transmission importantes des préoccupations des sections locales vers les élus locaux et régionaux, ou vers la centrale ;
- Les Conseils régionaux incarnent le rôle et la dimension politiques du mouvement syndical : ils sont en mesure à la fois d'offrir des services et d'intervenir en action ou représentation politique pour porter les revendications de leurs membres ; ils leur offrent un espace de solidarité interprofessionnelle et intersyndicale, qui leur permet de développer une conscience ouvrière et de se donner un rapport de force collectif pour transformer leur milieu ;
- Or, dans un contexte de disparition des instances régionales, les Conseils constituent pour les travailleurs et les travailleuses l'un des derniers espaces démocratiques, de participation et de pouvoir à leur portée.

Des idées pour approfondir l'action et l'organisation régionales

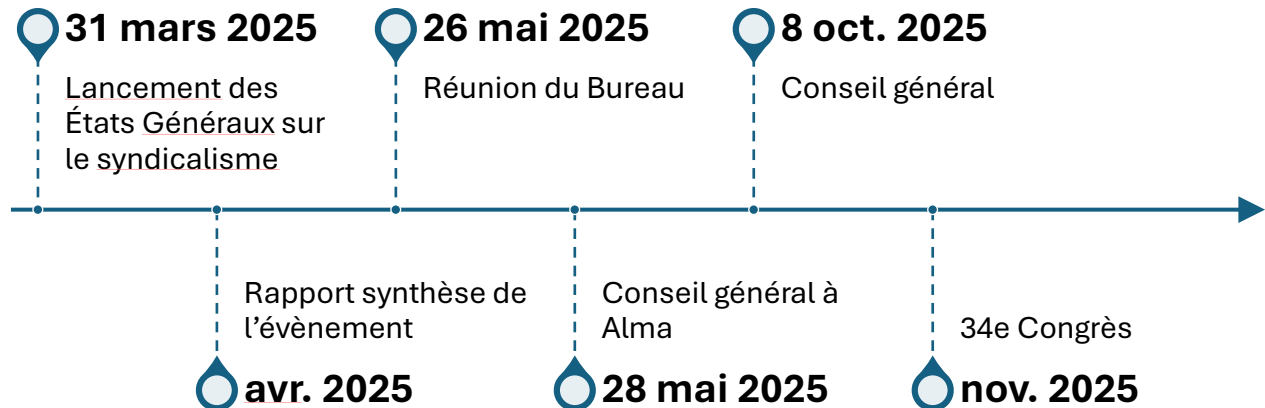
Au fil des échanges, les panélistes ont identifié quelques moyens d'action ou chantiers à envisager dans l'avenir pour redynamiser les Conseils ou approfondir leur action, dont :

- Réfléchir à la manière d'élargir la voix des travailleurs et des travailleuses en région, par exemple en faisant une place aux non-syndiqués ou aux chômeurs dans le mouvement ou dans les Conseils ;
- Réfléchir au champ d'action (« carré de sable ») ou aux priorités qui devraient guider l'action et favoriser une définition ou une identité plus précise et claire du modèle d'intervention des Conseils régionaux (ex. : éducation syndicale ? action politique ? etc.) ;
- Former les gens dans et aux Conseils régionaux : s'assurer que les officiers et membres des équipes régionales connaissent bien leur rôle et soient bien outillés pour l'assumer (ex. : développer une trousse d'accueil), et que les permanents (ex. : conseillers de Montréal, représentants des syndicats, etc.) et élus (ex. : membres du Bureau etc.) au sein de la centrale qui ont à interagir avec les Conseils soient également en meilleure connaissance de leur réalité ;
- Assurer un suivi sur le développement du réseau des Conseils régionaux : par exemple, prévoir une activité d'échange autocritique de manière régulière (comme cette journée de réflexion), ou inscrire de manière statutaire (ex. : une fois par an ou par triennat) une discussion sur l'état de santé et de développement des Conseils dans une réunion du Bureau élargie, pour faire le point et apporter des ajustements ou proposer de nouvelles orientations (s'interroger sur l'actualité du mandat des Conseils et leur place dans les activités et travaux de la centrale) ;
- Réfléchir à l'évolution du modèle des Conseils régionaux vers l'idée de « Maison des travailleurs », qui offrirait un espace de rencontre, de concertation, d'appartenance, de militance et de services pour tous les travailleurs et travailleuses ;
- Réfléchir à la manière de mobiliser les membres : par exemple, mieux prendre en compte les attentes en matière de conciliation travail-famille-militantisme, et intégrer la dimension « famille » dans les activités ou propositions de militance ; aller davantage vers les gens, là où ils sont, dans les écoles, les communautés, les activités familiales ou ludiques.

L'ÉBAUCHE D'UNE FEUILLE DE ROUTE POUR PASSER À L'ACTION

Au terme de ces échanges nourris, la journée s'est conclue sur une brève discussion autour des ingrédients à réunir pour favoriser une mise en marche des participantes et participants vers un renouvellement de l'action régionale de la FTQ.

Marquée par de nombreuses activités et rendez-vous, tels que les États généraux du syndicalisme et le 34^e Congrès de la FTQ, l'année 2025 s'annonce on ne peut plus propice pour diffuser les réflexions amorcées au cours de la journée, les approfondir dans les régions et les syndicats, et poser les premiers jalons de chantiers structurants pour l'avenir de l'action régionale de la centrale.



À l'aide d'une application de sondage en ligne, les participantes et participants ont pu émettre, brièvement, quelques idées sur ce qui pourrait constituer les prochaines étapes à considérer dans un plan d'action qui ferait suite à cette première journée de réflexion. Loin d'être exhaustives, les données suivantes proviennent donc d'un coup de sonde express, complété par un bref échange au micro où certaines personnes ont pu préciser leurs idées. Ces informations ne sont donc pas suffisamment étayées pour pouvoir proposer en soi un projet de démarche structuré et représentatif, mais pourront certainement inspirer ou alimenter les décideurs concernés qui souhaiteront en élaborer un.

Ainsi, parmi les principaux thèmes discutés durant la journée, trois ont retenu l'attention des participantes et participants comme enjeux prioritaires sur lesquels il serait pertinent de se pencher rapidement, soit : l'action et la représentation politiques ; les collaborations entre acteurs syndicaux régionaux (FTQ, Conseils régionaux, syndicats affiliés) ; la mobilisation. Les commentaires libres ajoutés par une quarantaine de participants et participantes pour approfondir la question vont dans le même sens, soit :

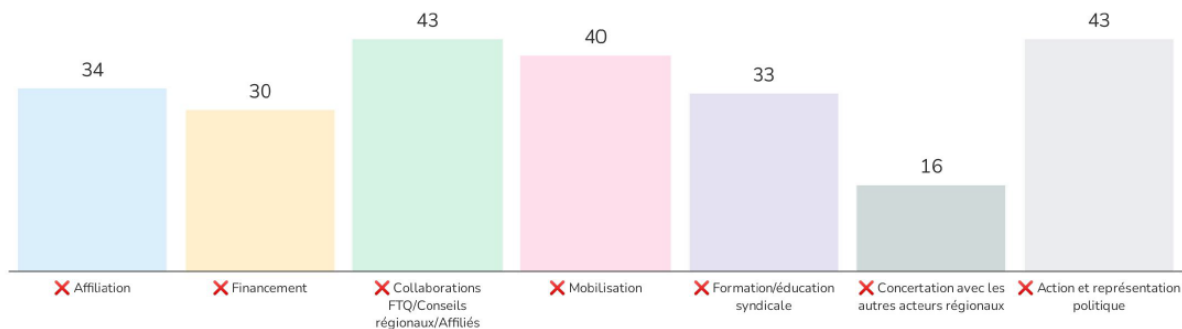
- Développer plus de liens ou de partenariats entre les Conseils régionaux et les groupes communautaires (ex. : centres de travailleurs immigrants) ou organisations de la société civile ;
- Accroître et améliorer les liens et la communication, et clarifier les responsabilités (qui fait quoi) entre acteurs ou structures afin d'éviter les tensions ou « guerres de clochers » dans les responsabilités ou dossiers partagés ;
- Accroître les efforts pour soutenir une plus grande visibilité ou une meilleure promotion (ex. : vidéo, médias sociaux, outils de vulgarisation, etc.) des Conseils régionaux auprès des membres, tant au sein des structures syndicales ou de la centrale que sur le terrain.

Plus marginalement, on souligne également l'importance d'assurer un financement adéquat et pérenne pour les Conseils.



Par quel enjeu commence-t-on?

Aucune des options n'est correcte !

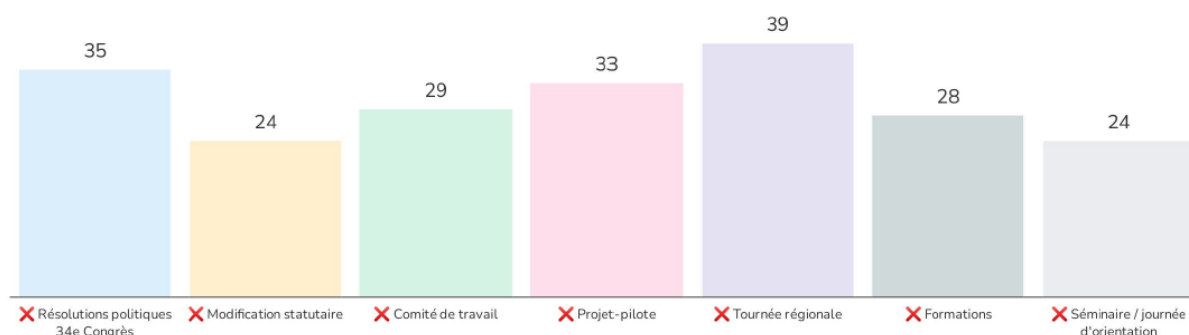


85

Pour imaginer un plan d'action à court terme, les participantes et participants misent sur divers leviers, parmi lesquels une tournée régionale (ex. : l'équipe de la FTQ pourrait se porter à la rencontre des Conseils pour approfondir les discussions initiées dans la journée de réflexion), le dépôt de résolutions politiques lors du 34^e Congrès de la FTQ et l'élaboration de projets-pilotes semblent recueillir davantage d'intérêt.

Quels outils privilégier pour la prochaine étape?

Aucune des options n'est correcte !



73

Enfin, à la question de savoir quels pourraient être les priorités, attentes ou objectifs des participantes et participants pour structurer le renouvellement de l'action régionale dès les prochains mois, quelques réponses ont été formulées soit :

- Que l'action régionale devienne une priorité dans les structures syndicales ;
- Que l'on vise à une pleine affiliation dans toutes les régions : que ce soit par une adhésion obligatoire ou non, il faut tout mettre en œuvre pour que toutes les sections locales soient affiliées à leur Conseil régional ;
- Qu'en ce sens, toutes les directions syndicales mettent l'épaulé à la roue pour encourager l'affiliation de leurs sections locales aux Conseils régionaux ;
- Que l'information (ex. : la capsule vidéo) sur les Conseils régionaux soit mieux et plus couramment diffusée dans les structures syndicales pour les faire connaître ;
- Qu'on envisage d'offrir des services et de l'accompagnement à des travailleurs et travailleuses non syndiqués ou non affiliés.

Ateliers de discussion Café.du.monde

Afin de nourrir la réflexion, des ateliers sous forme de Café du monde permettront aux personnes participantes d'échanger sur quatre thématiques touchant les dynamiques et enjeux syndicaux régionaux. Il convient de préciser que le terme « acteurs syndicaux régionaux » englobe les Conseils régionaux ainsi que la représentation des syndicats affiliés et les sections locales.

Thème 1 – La mission de la FTQ en région

Qu'elle passe par les Conseils régionaux, les affiliés ou les sections locales, la mission de la FTQ dans les régions consiste à animer la vie syndicale, renforcer la solidarité, soutenir les luttes ouvrières et assurer la représentation des travailleurs et travailleuses auprès des décideurs politiques et économiques. Les acteurs régionaux jouent également un rôle incontournable dans le développement des régions et par leur engagement à recueillir, porter et défendre les préoccupations et intérêts des gens des régions dans l'espace public et les instances appropriées. La FTQ est aussi appelée à collaborer avec divers acteurs syndicaux, sociaux, communautaires, économiques et politiques afin de soutenir des initiatives communes et promouvoir des intérêts partagés. Ce vaste programme évolue dans le temps et s'enrichit régulièrement de nouvelles responsabilités.

1. Comment les différents acteurs syndicaux régionaux participent-ils à la réalisation de la mission de la FTQ en région ? Dans quelle mesure le peuvent-ils ?
2. Quelles seraient les conséquences de la disparition des Conseils régionaux sur l'action syndicale et la représentation des travailleuses et travailleurs en région ?

Thème 2 – Dynamiser la vie syndicale régionale : renforcer l'engagement et l'affiliation

Comme l'affiliation aux Conseils régionaux est volontaire, les membres de la FTQ n'y sont pas forcément affiliés. Cela implique des efforts de recrutement importants de la part des Conseils régionaux, dont le financement et la capacité de mobilisation reposent sur l'adhésion des sections locales. Un taux d'affiliation variable selon les régions peut affecter la dynamique syndicale régionale. Cela soulève des questions sur l'appréciation du rôle des Conseils régionaux et la manière dont ils peuvent mieux se positionner et adapter leur offre pour répondre aux attentes des sections locales de leur territoire.

1. Quel est l'état de l'affiliation au Conseil régional de votre région ?
 - Quels sont les avantages pour une section locale de s'affilier à un Conseil régional de la FTQ ?
 - Quelles raisons peuvent expliquer que certains syndicats ne s'affilient pas à un Conseil régional ?

2. Comment les Conseils régionaux peuvent-ils mieux répondre aux besoins actuels des syndicats pour favoriser l'affiliation ?

Thème 3 – La mobilisation comme moteur

La force ouvrière dans les régions repose sur la mobilisation des travailleurs et des travailleuses, tant dans leurs milieux de travail que dans leurs communautés. Principalement bénévole, le militantisme requiert conviction, temps, persévérance et aménagements de conciliation, travail-vie personnelle. Or, le sentiment semble répandu que la mobilisation syndicale se fait plus difficile et prend de nouvelles formes ou de nouveaux rythmes depuis quelques années. Cela soulève des questions importantes sur les raisons de cette transformation, mais aussi sur ses impacts et les nouvelles pratiques ou modalités organisationnelles à développer pour rejoindre la base et la mobiliser. Surtout, cela soulève la question de la relève dans les structures décisionnelles de nos organisations.

1. Quels sont les défis de la mobilisation en région? Comment s'expliquent-ils?
2. Quelles sont les bonnes pratiques qui ont permis de relever les défis de mobilisation et comment peuvent-elles inspirer d'autres régions ?

Thème 4 – Les relations entre les acteurs syndicaux régionaux

Dans une structure militante aussi décentralisée que la FTQ, les syndicats affiliés, les Conseils régionaux et les sections locales sont des espaces de militance et de solidarité importants. Ils jouissent d'une grande autonomie et sont aisément modulables à l'image et selon les besoins des membres et des communautés. Cela dit, dans la mesure où la FTQ, ses affiliés et les Conseils sont couramment appelés à travailler en collaboration et dans le respect de leur autonomie respective, il n'est pas rare que des difficultés surgissent. Des mises au point ou des arrimages peuvent être nécessaires entre eux concernant, par exemple, l'organisation des activités et le soutien aux luttes, le déploiement de l'éducation syndicale, le sentiment d'importance des régions au sein de la centrale ou la présence de la FTQ sur le terrain régional.

1. Quels sont les principaux obstacles à une collaboration efficace entre les différents acteurs régionaux ?
2. Quelles pratiques facilitent la collaboration entre les acteurs dans votre région ?