Congrès d’Alliance Ouvrière

– 5 et 6 décembre, 2026 –

Dossier de propositions

1. Propositions du comité de coordination

*****

Les propositions suivantes sont présentées par le Comité de coordination au congrès d'Alliance Ouvrière. Elles ont été adoptées à majorité lors des réunions du comité avant la date limite du 1er novembre 2026.

*****

Propositions présentées au Congrès pan-canadien d'Alliance Ouvrière par le Comité de coordination

---

Proposition pour adopter le texte sur les comités d'organisation

Que le texte intitulé « Des comités d'organisation pour la classe ouvrière » soit adopté comme l'un des principaux documents politiques d'Alliance Ouvrière.

Proposition pour amender le texte sur les comités d'organisation

Ajouter au texte « Des comités d'organisation pour la classe ouvrière » une section intitulée « Quelle est la relation entre les comités d'organisation et le reste d'Alliance Ouvrière? »

1ère remarque : Cet amendement est présenté afin de nous assurer que le congrès tienne un véritable débat sur le fond de cette question. Le Comité de coordination tient à s'assurer que le congrès soit explicitement prêt à adopter cette ligne politique à la suite d'une discussion réfléchie et approfondie sur la question.

2e remarque : Voir l'annexe du présent document pour lire les textes mentionnés.

Propositions présentées au Congrès pan-canadien d'Alliance Ouvrière par le Comité de coordination

---

Proposition pour amender les statuts de l'organisation

1) Ajouter à la fin de la *Section 2: Membres* le texte suivant :

« L'adhésion d'une personne membre peut être révoquée soit par un vote majoritaire de son chapitre, soit par un vote majoritaire du Comité de coordination. Lorsque l'adhésion est révoquée par le chapitre, cette décision peut faire l'objet d'un appel devant le Comité de coordination, qui confirmera ou infirmera la décision par un vote majoritaire. Dans ce cas, ainsi que dans les cas de révocation par le Comité de coordination, la révocation peut faire l'objet d'un recours devant le congrès par le biais d'une demande écrite et sera confirmée ou infirmée par un vote majoritaire de cette instance. »

2) Remplacer « de son budget » à la *Section 3 : Cotisations* par « de ses revenus provenant des cotisations ».

3) À la *Section 4.2 : Le chapitre régional*, ajouter « , de planifier l'expansion vers de nouvelles entreprises et de nouvelles industries » après « campagnes politiques».

4) Remplacer toutes les occurrences de « Comité de coordination » par « Comité de coordination ».
Note : Cet amendement n'a aucun sens en français.

5) Au premier paragraphe de la *Section 5*, après « les différentes instances d'Alliance Ouvrière », ajouter « et de faire respecter les statuts d'Alliance Ouvrière ».

6) Au troisième paragraphe de la *Section 5*, après « redevable et révocable en tout temps », ajouter :
« par un vote majoritaire du chapitre régional.
Les chapitres régionaux élisent leurs délégués au Comité de coordination. Le mandat de ces derniers ou dernières prend fin lorsque le siège devient vacant ou lors d'un nouveau Congrès. Les chapitres peuvent également élire une seule personne substitut au délégué, chargée d'assister aux réunions du Comité de coordination lorsque le délégué principal est dans l'impossibilité de s'y rendre. Le statut de substitut n'est pas transférable, sauf en cas de révocation et de réélection par le chapitre régional.
Pour pouvoir tenir une réunion, le Comité de coordination doit disposer d'un quorum d'au moins 50 % + 1 de ses membres présents. »

7) Premier paragraphe de la *Section 6*, retirer « élu au congrès précédent ».

8) *Section 6*, paragraphe 2 : ajouter « Le congrès se tient avec un système de vote par délégation, dont les modalités sont proposées par le Comité de coordination et approuvées par au moins la majorité des chapitres régionaux. »

9) À la *Section 6*, remplacer « Le congrès doit se tenir au minimum une fois aux deux ans. » par « Le congrès se tiendra lorsque nécessaire, à la suite d'une décision prise à la majorité des deux tiers du Comité de coordination ou à la demande de 50 % des chapitres régionaux. »

---

2. Propositions de chapitre

*****

Les propositions suivantes sont présentées par leurs chapitres respectifs au congrès d'Alliance Ouvrière. Elles ont été adoptées à majorité lors des assemblées générales de ces chapitres avant la date limite du 1er novembre 2026.

*****

Proposition présentée au Congrès pan-canadien d'Alliance Ouvrière par le chapitre de Montréal

---

Proposition de soutien à la campagne du Comité de base des agentes et agents de bord

Considérant la combativité démontrée par les agentes de bord lors de leurs dernière grèves, représentant le dernier mouvement de grève véritablement combatif au niveau fédéral au Canadal;

Considérant que les revendications de cette grève n'ont été que partiellement atteints;

Considérant la rapidité de la réponse au « sick-out » en solidarité avec les employés de Westjet;

Considérant que les employés de Westjet ont ouvert la porte a la rémunération totale des heures non travaillées;

Considérant la nécessité de résister au charcutage du droit de grève, à la privatisation des aéroports et de nous battre pour la rémunération de toutes les heures travaillées;

Qu'Alliance Ouvrière soutienne logistiquement, matériellement et politiquement l'appel du Comité de base des agentes et agents de bord pour une « grippe revendicative » (sick out) le 8 mars 2027, ainsi que l'appel a toutes les agentes de bord à rejoindre les manifestations du 8 mars.

Que, si la mobilisation du 8 mars est un succès, l'appel à une seconde journée d'action pour le premier mai 2027 soit organisé.

Que chaque chapitre organise du tractage devant les hôtels où les agents de bord demeurent durant leurs localités.

Proposition présentée au Congrès pan-canadien d'Alliance Ouvrière par le chapitre de Québec

---

Considérant la création de nouveaux chapitre d'AO au Canada;

Considérant les difficultés à faire vivre les petits chapitres et petits caucus (campagnes, expansion, sentiment d'appartenance, cohésion, intégration des nouveaux membres);

Considérant la nécessité d'une cohésion pour certaine campagne stratégique à venir (ex : Front Commun au Québec);

Considérant qu'une portion de nos cotisations sont centralisés selon les statuts;

Nous proposons de faire une campagne interne en 2027 pour améliorer la communication et la cohésion entre les chapitres et les caucus.

Nous proposons que l'exécutif national mette en place certaines de ses stratégies, si applicable :
- Canal de communication rapide entre tous les chapitre de la région (ex : Discord)
- Avoir une procédure pour centraliser les cotisations
- Faire un camp de formation annuel (alterner l'organisation du camp entre les chapitres), rassemblant les chapitres et/ou les caucus d'une même région.

Proposition présentée au Congrès pan-canadien d'Alliance Ouvrière par le chapitre de Winnipeg

---

Proposition sur la structure du Comité de coordination

1. Considérant que les principes, les objectifs et la stratégie d'Alliance Ouvrière visent à organiser solidement la classe ouvrière et reconnaissent que la classe dirigeante est organisée à l'échelle nationale;
2. Considérant que la portée nationale d'Alliance Ouvrière constitue un outil essentiel pour surmonter le localisme, développer la solidarité de classe et la solidarité internationaliste, et construire un mouvement capable de lutter contre un niveau clé de l'organisation de la classe dirigeante;
3. Considérant qu'Alliance Ouvrière connaît une expansion rapide à travers le pays et renforce son ancrage au sein de la classe ouvrière;
4. Considérant que, dans le but de consolider son expansion, Alliance Ouvrière assume de plus en plus des tâches de nature variée, telles que la formation, l'élaboration de supports éducatifs, la rédaction de bulletins d'information, l'organisation de campagnes de collecte de fonds, etc.;
5. Considérant que, pour organiser solidement la classe ouvrière, assurer une direction nationale forte, répondre de manière adéquate à son expansion et mener à bien ses tâches, Alliance Ouvrière doit s'organiser solidement aux niveaux local et national ;
6. Considérant que la division du travail est un aspect essentiel du développement des forces productives, qui est enseigné à la classe ouvrière dans la production et dont celle-ci peut tirer parti pour s'organiser efficacement, en l'utilisant à ses propres fins pour construire des organisations fonctionnelles et combatives, puis pour réorganiser la société;
7. Considérant que l'attribution de rôles clairs au sein des instances dirigeantes constitue un moyen efficace de répartir le travail afin d'assurer l'avancement des différentes formes d'action politique au sein d'une organisation, en attribuant des responsabilités individuelles sous une direction collective ;

1. Que les postes suivants soient désignés au sein du Comité de coordination, par le Comité de coordination lui-même :
    1. Secrétaire
    2. Vice-secrétaire
    3. Trésorerie
    4. Rédaction en chef du bulletin d'information
2. Que le Comité de coordination rédige une brève description des responsabilités spécifiques liées à ces postes, qui sera communiquée à l'ensemble des membres d'Alliance Ouvrière.

Proposition présentée au Congrès pan-canadien d’Alliance Ouvrière par le chapitre de Winnipeg

---

Proposition pour un plan annuel pour unifier notre travail à travers le pays

1. Considérant qu’Alliance Ouvrière a pour objectif d’organiser la classe ouvrière sur l’ensemble du territoire canadien;
2. Considérant qu’Alliance Ouvrière s’est constituée à partir du regroupement de plusieurs organisations de travailleuses et travailleurs à travers le pays, avec, jusqu’à présent, un minimum de coordination ou de planification centrale;
3. Considérant que les difficultés auxquelles nous avons été confrontés jusqu’à présent pour former des comités d’organisation et faire face aux bureaucraties syndicales pourraient grandement bénéficier de l’expérience de camarades de tout le pays confrontés à des défis similaires;
4. Considérant que, pour développer notre organisation, les régions les plus avancées devront contribuer à la formation et au développement des nouvelles régions, tandis que ces dernières bénéficieront de processus organisationnels clairs auxquels s’intégrer;
5. Considérant que, pour atteindre nos objectifs, notre organisation doit former systématiquement de nouvelles générations de militantes et militants syndicaux sur le lieu de travail;
6. Considérant que, pour développer un niveau d’organisation capable de mener des grèves politiques et des campagnes à l’échelle nationale, notre organisation doit acquérir la capacité d’élaborer des plans assortis d’objectifs clairs, qui nous permettent d’évaluer nos progrès vers la réalisation de ces objectifs;

Que le comité de coordination d’Alliance Ouvrière élabore un plan annuel qui sera communiqué à l’ensemble des membres afin d’atteindre les objectifs suivants :
1. Surmonter le localisme au sein de notre organisation.
2. Harmoniser notre éducation politique et nos formations destinées aux organisatrices et organisateurs en milieu de travail.
3. Renforcer la communication et le partage des connaissances entre les régions.
4. Développer nos capacités afin de pouvoir, à terme, mener des campagnes à l’échelle nationale.

Que le comité de coordination procède à une évaluation annuelle du plan de travail, dont les résultats seront ensuite communiqués à l’ensemble des membres.

---

3. Annexes

*****

Suivent maintenant les textes mentionnées précédemment : « Des comités d'organisation pour la classe ouvrière » et l'amendement proposé à ce texte.

*****

Des comités d'organisation pour la classe ouvrière

Que sont les comités d'organisation?

Comme il est écrit dans « Les comités d'organisation pour l'action directe » (le manuel de formation) , un comité d'organisation est « un groupe de travailleuses et travailleurs sur le lieu de travail qui organisent leurs collègues pour lutter collectivement pour leurs intérêts en pratiquant l'action directe ». Le manuel enchaîne avec une explication détaillées de chaque élément de cette description, notamment en distinguant le comité de ce qu'il *n'est pas*. Il ne s'agit pas, comme le précise le manuel, d'un « comité de bénévoles, d'un groupe informel d'amis déjà sur la même longueur d'onde, ou bien d'un organe exécutif syndical parallèle ».

Nous disposons donc déjà de lignes directrices claires pour nous orienter dans un milieu de travail et pour évaluer les résultats de notre travail. Dans la mesure où un comité d'organisation ne compte pas parmi ses membres certains des leaders organiques, il est moins efficace. Dans la mesure où un comité d'organisation n'organise pas les travailleuses et travailleurs dans la lutte collective pour leurs intérêts, ou ne le fait pas par le biais de l'action directe, il ne remplit pas sa mission. Dans la mesure où il s'agit d'un organe composé de simples bénévoles ou d'amis partageant les mêmes idées, il s'écarte à la fois de son objectif initial *et* il sera moins efficace.

Il ne s'agit pas ici d'exiger une perfection absolue, mais d'énoncer clairement une série de lignes directrices sur ce que devrait être notre travail au niveau local, en milieu de travail.

Sur quelle base faut-il recruter une personne dans un comité d'organisation? Sur la base de sa volonté à s'engager concrètement dans la lutte des classes, même si elle ne l'exprime pas en ces termes. Dans un milieu de travail donné, il devrait y avoir de nombreux leaders organiques que nous avons l'intention d'organiser pour les amener avec nous dans cette voie. Il devrait aussi y avoir quelques personnes (généralement pas des leaders organiques) qui souhaitent déjà s'y engager. Notre tâche consiste à transformer les leaders organiques en militants de classe, et de transformer les militants de classe préexistants (ainsi que ceux et celles qui aspirent à le devenir) en leaders.

Un comité d'organisation (CO) peut débuter en tant que noyau d'activistes de confiance et dévoués, mais il *doit devenir* un comité des leaders organiques, largement représentatif du milieu de travail. Ce n'est que dans cette mesure qu'il réussira à mener la lutte des classes et à poursuivre nos objectifs politiques plus larges. Il ne s'agit pas ici de dénigrer le noyau initial d'activistes, comme le font certaines théories de l'organisation syndicale. En effet, en se consacrant au bon type de travail, en s'efforçant d'améliorer leurs compétences et en devenant de véritables leaders organiques, ces personnes peuvent changer le cours même de l'histoire au sein d'un milieu de travail.

Le comité d'organisation n'est donc pas le détachement d'une tendance idéologique particulière au sein de l'entreprise, bien que les implications des différentes idéologies et manières de comprendre le monde vont inévitablement faire l'objet de débats au sein d'un comité d'organisation à mesure que son travail gagne en maturité.

Pourquoi les comités d'organisation constituent-ils le cœur de notre travail ?

Ce n'est pas un hasard si le manuel de formation élaboré par Alliance Ouvrière porte le titre provisoire de « Les comités d'organisation pour l'action directe ».

Le manuel de formation le dit clairement : « Chaque grand objectif d'AO dépend de la solidité des comités d'organisation dans les milieux de travail à travers le pays ». Qu'il s'agisse d' établir un pouvoir politique indépendant de la classe ouvrière ou de mener des grèves politiques, rien de tout cela n'est possible sans la construction des comités d'organisation. Il n'existe aucun autre mécanisme qui nous permette, de manière réaliste, de mobiliser les travailleuses et travailleurs que nous devons mobiliser. Ce ne sera pas en leur faisant la leçon sur les piquets de grève, ni en nouant des liens d'amitié avec leurs dirigeants syndicaux, ni en menant des actions spectaculaires par nous-mêmes ou

avec quelques amis. Notre pouvoir en tant que classe provient de notre nombre écrasant et de notre contrôle sur la production, et notre chemin vers la victoire passe par ces lieux de production.

Que se passera-t-il si nous ne parvenons pas à mettre en place des comités d'organisation qui dirigent la lutte des classes en milieu de travail? « Les comités d'organisation pour l'action directe » le dit clairement : sans comités d'organisation solides dans un nombre suffisant de milieux de travail, AO est « un simple club social ». De nombreuses villes comptent déjà une ou plusieurs organisations « de travailleuses et travailleurs » qui ne sont en réalité que des groupuscules de gauchistes favorables à la classe ouvrière, mais eux-mêmes issus de la classe moyenne, se livrant au mieux à ce que l'on peut appeler de l'activisme ou de la propagande. Sans lien réel et organique avec la lutte des classes en milieu de travail, il est difficile pour un tel groupe de se transformer en autre chose.

Quelle est la relation entre les comités d'organisation et les syndicats ?

Les lois, les normes et les mesures incitatives régissant les syndicats les orientent tous vers un syndicalisme conservateur et patronal, étranger à la combativité, à la démocratie et à la lutte des classes. Ce sera l'une des tâches indispensables d'un comité d'organisation, peu importe si ses membres occupent ou non des fonctions syndicales officielles.

Nous ne pouvons pas élaborer une stratégie qui présuppose une seule et unique relation avec les syndicats à l'échelle nationale. Les différents syndicats, les différentes sections locales, et même les différents individus au sein des directions locales adopteront des attitudes différentes vis-à-vis de notre travail lorsque la question se posera concrètement. Nous devons donc disposer de la flexibilité nécessaire pour répondre à toutes ces possibilités. Selon la situation, il peut être avantageux, voire nécessaire, de dissimuler efficacement notre action aux dirigeants syndicaux, ou bien que nos membres ou sympathisants occupent des postes officiels. Chaque option comporte son lot de possibilités et de risques, et notre flexibilité tactique dans ce domaine s'accroît à mesure que notre force réelle sur le milieu de travail – c'est-à-dire la structure des leaders de la base dont nous disposons au sein du comité et leur capacité à mobiliser leurs collègues vers l'action directe – s'accroît elle-même.

Nous avons besoin d'une structure capable de planifier et de mener à bien des actions que le syndicat ne peut légalement pas mener, même lorsqu'il nous apporte son soutien. Nous avons besoin d'une forme d'organisation en milieu de travail qui soit capable de mener des actions et au sein de laquelle nous puissions rassembler les collègues. Nous devons être capable de le faire même lorsque le syndicat est conservateur, soumis à des restrictions légales, en déroute ou, pour toute autre raison, peu disposé à le faire avec nous.

Même si nos propres membres finissent par obtenir des postes de direction dans leurs syndicats, ils et elles seront soumis à toutes ces mêmes forces. Pour les maintenir responsables et les garder sur la voie de la démocratie, de la combativité et de la lutte des classes, il faut veiller à ce que le comité d'organisation reste vivant et dynamique, et qu'il reste collectivement centré sur nos objectifs plus larges, même si cela nous amène à être en désaccord avec un ancien camarade.

Ce sont les travailleuses et travailleurs qui détiennent ultimement le pouvoir, mais l'appareil syndical n'en reste pas moins important. Lorsque nous parviendrons à gagner une certaine influence et à occuper des postes au sein des grandes structures syndicales, nous serons inévitablement confrontés à la répression exercée par les bureaucrates syndicaux. Nous devrons nous battre pour que nos membres conservent leur emploi au sein de la structure, pour que les sections locales que nous dirigeons restent affiliées aux grands syndicats nationaux, et pour que ces derniers restent affiliés aux grandes centrales syndicales.

Comment engager les comités d'organisation dans la politique

Il y a tout un art et toute une science à faire passer l'activité d'un comité d'organisation des luttes économiques immédiates, petites ou grandes, à l'arène politique. Même les grands syndicats du secteur public, où la dimension politique de leurs luttes économiques est plus immédiatement évidente,

ont parfois du mal à convaincre leurs membres de la nécessité d'une perspective politique plus large (aussi limitée ou erronée soit-elle). C'est pourquoi les comités d'organisation doivent être liés aux caucus industriels et aux chapitres régionaux. Il s'agit d'un travail de confrontation politique, de direction et de lutte menées par ces instances pour lier, tant sur le plan conceptuel que pratique, les luttes menées dans un lieu de travail donné aux luttes d'une industrie toute entière et de la société dans son ensemble (qui demande à grands cris une solution politique à tous ses problèmes).

Une lutte isolée dans un seul établissement peut soulever une question politique manifeste. Il peut s'agir des tactiques de la grève, de son impact sur l'économie locale, régionale ou nationale, ou bien des revendications des grévistes. Que ce combat soit le fruit du travail de notre propre comité d'organisation ou qu'il émerge spontanément du cours normal de la lutte syndicale, la présence de comités d'organisation dans l'ensemble du secteur ou de la région, ainsi que du reste de notre infrastructure organisationnelle, permettent d'élever ce combat au niveau de lutte politique. Cette possibilité ne peut se concrétiser que si nous menons délibérément les travailleuses et les travailleurs vers cette lutte politique à tous les niveaux. Pour atteindre ce niveau de direction politique, nous devons forger Alliance Ouvrière dans la lutte constante en milieu de travail, dans l'action militante en solidarité avec les luttes ouvrières et dans la lutte contre les gouvernements réactionnaires.

Conclusion

Nous nous sommes fixés la tâche monumentale de constituer la classe ouvrière comme force politique indépendante. Nous en sommes à nos premiers pas dans cette voie. Exercer le pouvoir en arrêtant la production à des fins politiques est l'essence même de cette orientation. Les comités d'organisation sont les moyens par lesquels nous avançons vers cet objectif.

Les comités d'organisation sont des structures que nous mettons en place dans les *shops* où nous travaillons et où nous organisons, composées de leaders organiques capables de mobiliser les masses ouvrières. À travers ces comités, les leaders *de* la classe se transforment en leaders *pour* la classe. Ce travail ne peut pas être reporté à un futur indéterminée, ni réorienté vers une autre forme qui en ferait perdre son essence. Il doit au contraire être entrepris avec détermination, courage et sans hésitation. Le cours de l'histoire en dépend. Mettons-nous au travail.

Quelle est la relation entre le comité d'organisation et le reste d'Alliance Ouvrière?

Tout comme nous faisons preuve de flexibilité tactique dans nos relations avec les syndicats en fonction des circonstances spécifiques de chaque milieu de travail, nous devons également faire preuve de flexibilité quant au lien entre l'adhésion à Alliance Ouvrière et l'adhésion à un comité d'organisation. Les organisatrices et organisateurs d'AO doivent faire preuve de transparence par rapport à leur affiliation auprès des personnes recrutées dans les comités d'organisation, ainsi que par rapport au lien entre ce travail et le reste de notre organisation. Le recrutement de leaders organiques au sein d'Alliance Ouvrière est certes important, mais il est secondaire par rapport à leur implication dans le travail concret du comité d'organisation au sein de leur milieu de travail. Nous devons viser à ce que toutes les personnes qui sont membres d'un comité d'organisation deviennent aussi des membres d'Alliance Ouvrière et à ce que le comité d'organisation soit ouvertement affilié à AO, mais la voie pour y parvenir ne sera pas la même dans toutes les circonstances.