

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

COMMENT LES SYNDICATS PEUVENT-ILS CONTRIBUER À RÉDUIRE  
LA PRÉCARITÉ DU TRAVAIL?

MÉMOIRE PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE  
DE LA MAITRISE EN SCIENCES DE LA GESTION  
(PROFIL RELATIONS DE TRAVAIL)

PAR  
DOMINIC LEMIEUX

février 2026

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire, de cette thèse ou de cet essai a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire, de sa thèse ou de son essai.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire, cette thèse ou cet essai. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire, de cette thèse et de son essai requiert son autorisation.



UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES  
ÉCOLE DE GESTION

COMMENT LES SYNDICATS PEUVENT-ILS CONTRIBUER À RÉDUIRE  
LA PRÉCARITÉ DU TRAVAIL?

DOMINIC LEMIEUX

Ce mémoire a été redirigé sous la direction de :

Diane Gagné

Ce mémoire a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Madame Diane Gagné, directrice de recherche

Madame Lucie Morissette, évaluatrice externe

Monsieur Arnel Brice Adanhounme, évaluateur interne

Date du dépôt initial : 19 novembre 2025

Le présent mémoire a été préparé sous la forme d'un article scientifique, tel que prévu par le Règlement des études de cycles supérieurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières et le règlement pédagogique particulier – Rédaction d'un mémoire de maîtrise sous forme d'article(s) scientifique(s) dans le programme de Maitrise en sciences de la gestion (1865)

# Résumé

Ce mémoire, rédigé sous forme d'article, analyse le rôle du mouvement syndical québécois face à la montée de la précarité du travail et aux transformations du marché de l'emploi. Il s'inscrit dans un débat scientifique plus large afin de contribuer à l'avancement des connaissances sur la précarisation et les réponses syndicales. Ce format permet d'articuler une analyse empirique et théorique autour des paradoxes du syndicalisme québécois et de proposer des pistes de renouveau.

Depuis plusieurs années, l'essor de la sous-traitance, des agences de placement, des travailleurs migrants temporaires (TMT) et des statuts atypiques fragmentent le salariat et affaiblit les structures syndicales. Alors que les syndicats ont historiquement porté de grands progrès sociaux, leur action est fragilisée par la financiarisation, la déréglementation et la réforme de l'article 45 du Code du travail en 2003. Le paradoxe est clair : tout en protégeant les plus vulnérables, ils reproduisent parfois des logiques d'exclusion, alimentant une « solidarité ratée » (Dufour-Poirier et Laroche, 2015).

Le cadre théorique s'appuie sur Weil (1994), Carver et Doellgast (2021) et sur les théories de la précarité (Rogers & Rogers, 1989; Standing, 2011). Ces approches permettent d'interroger la capacité des syndicats à dépasser une logique dualiste centrée sur les travailleurs stables pour adopter une solidarité inclusive. La précarité est comprise comme une accumulation d'insécurité d'emploi, de revenu, de protection, de reconnaissance, touchant particulièrement jeunes, femmes, personnes immigrantes et TMT. L'action syndicale est étudiée à travers ses stratégies, ses structures et son rapport aux précaires.

La recherche repose sur 21 entrevues semi-dirigées auprès d'acteurs syndicaux et communautaires ou institutionnels complétées par des témoignages de travailleurs précaires syndiqués. Cette diversité éclaire les tensions internes et les leviers d'action. L'expérience syndicale du chercheur a enrichi la démarche tout en exigeant une vigilance critique.

Les résultats révèlent de grands constats. 1) La précarité fragilise le rapport de force syndical. La multiplication des statuts morcelle les collectifs et affaiblit les moyens de

pression, notamment le droit de grève. 2) Les TMT illustrent une précarité extrême : dépendance à l'employeur, obstacles linguistiques, crainte des représailles et invisibilité syndicale. 3) Certaines formes de précarité restent sous-estimées, comme l'instabilité des horaires et le faible volume d'heures garanties, qui compromettent la sécurité économique. 4) Les stratégies syndicales demeurent tributaires du contexte économique : inflation, cycles de croissance ou rareté de main-d'œuvre. Si ces conditions ouvrent parfois des fenêtres d'action, elles entraînent aussi un repli défensif centré sur les acquis. 5) Plusieurs leviers émergent : documentation et recensement de la précarité, présence accrue auprès des précaires, intégration de leurs voix dans les structures, alliances avec les groupes communautaires, clauses d'inclusion et leadership local crédible.

Ces pistes s'accompagnent d'appels à des états généraux du pour dépasser la fragmentation intersyndicale et reconstruire un horizon commun. Toutefois, des tensions demeurent entre ambitions transformatrices et contraintes structurelles, liées à la surcharge des conseillers syndicaux et à une culture interne encore centrée sur les salariés permanents. Le risque est un syndicalisme réduit à la stabilisation des relations de travail, sans perspective de transformation.

La discussion souligne la nécessité d'un syndicalisme inclusif et innovant. Sa vitalité future dépendra de sa capacité à documenter la précarité, diversifier ses outils (décrets, actions politiques, plaidoyers juridiques) et redéfinir son rôle d'acteur social. La crédibilité apparaît comme un capital symbolique essentiel : sans elle, le syndicalisme risque de perdre l'adhésion populaire.

La précarité du travail constitue un défi systémique pour la pertinence et la légitimité du syndicalisme québécois. Elle n'est pas une fatalité mais le produit de choix économiques, politiques et organisationnels. Pour la contrer, les syndicats doivent dépasser la seule défense des acquis et s'affirmer comme porteurs d'un projet social plus large, fondé sur la justice, l'inclusion et la solidarité. Leur avenir dépendra de leur capacité à intégrer les travailleurs précaires, à repenser leurs pratiques et à redevenir vecteurs de transformation sociale.

Mots clés : Précarité, inclusion, stratégies syndicales, travailleurs migrants temporaires, statut d'emploi, renouveau



# Remerciements

Ce mémoire marque l'aboutissement d'un parcours intellectuel et personnel que je n'aurais pu accomplir sans l'appui précieux de nombreuses personnes. Je tiens d'abord à exprimer toute ma reconnaissance à Diane Gagné, ma directrice de recherche, qui a fait germer en moi l'idée de poursuivre des études supérieures. Plus qu'une guide académique, elle a su me pousser à me dépasser, à croire en mes capacités et à maintenir le cap, même dans les moments de doute. Son accompagnement constant, sa rigueur bienveillante et sa confiance indéfectible ont été essentiels à la réalisation de ce mémoire.

Je remercie du fond du cœur ma femme, Geneviève Baril, ainsi que mes deux garçons, Francis et Alexandre, pour leur soutien, et leur compréhension. Le temps consacré à mes études fut parfois pris sur celui de la vie de couple et famille, et je leur suis profondément reconnaissant de m'avoir accompagné et encouragé tout au long de ce parcours.

Je souhaite également remercier l'ensemble du mouvement syndical québécois, qui a accueilli ma recherche avec ouverture, intérêt et générosité. Au Syndicat des Métallos, qui m'a permis de réaliser ce projet dans un esprit de collaboration et de confiance.

Merci aussi aux nombreuses personnes de très grande qualité que j'ai eu l'occasion d'interviewer. Leurs témoignages, leurs réflexions et leur contribution ont enrichi cette recherche de manière inestimable.

Enfin, j'adresse mes remerciements à l'ensemble du corps universitaire que je côtoie depuis de nombreuses années. Leur passion, leur contribution intellectuelle et leur engagement envers les relations de travail ont contribué à nourrir ma propre réflexion et à façonner mon cheminement professionnelle et académique.

« L'écriture nous révèle, malgré nous, les défauts et les vertus que nous ne voulions point voir. » (Claude R. Blouin)

« La seule façon de protéger son propre bien-être est de protéger celui de tous. » (Thomas Clement Douglas)

« Great leaders don't create followers, they are able to develop more leaders, and leaders need to be representative of the people they are organising, but in unions this often isn't the case. » (Holgate, 2021:546)

# Table des matières

Résumé.....	5
Remerciements.....	8
Table des matières.....	10
Introduction.....	14
Première partie.....	18
1.1 Problématique (revue de littérature): syndicats et précarisation du travail.....	18
1.1.1 Une précarité multidimensionnelle et structurelle .....	19
1.1.2 Le rôle ambivalent du pouvoir judiciaire dans la précarisation et la défense des travailleurs précaires au Québec.....	20
1.1.2.1. L'élargissement progressif du droit à la représentation collective.....	20
1.1.2.2 Les limites de la protection juridique face à la précarité contemporaine .....	21
1.1.2.3 Une dialectique entre progrès constitutionnel et lacunes législatives.....	22
1.1.2.4 Adapter le Code du travail à la réalité des travailleurs précaires .....	23
1.1.3 Du dualisme à la solidarité : les défis syndicaux face à la précarité.....	24
1.1.4 Vers un renouveau syndical inclusif : enjeux et perspectives .....	24
1.1.5 La question de recherche .....	27
1.2 La démarche théorique et scientifique .....	27
1.2.1 Les assises théoriques .....	28
1.2.2 La méthodologie .....	29
Deuxième partie : L'article .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
L'article scientifique .....	33
2.1 Préambule à l'article scientifique.....	33
2.2 L'article soumis.....	36
Partie 3 : Les résultats .....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
3. Les résultats .....	55
3.1. L'état des lieux .....	57
3.1.1 La précarité, une menace pour le rapport de force syndicale .....	57
3.1.2 Une précarité systémique à l'écart des structures syndicales : .....	59

3.1.3 Une condition de précarité sous-estimée : l'instabilité des horaires.....	63
3.1.4 Le poids du contexte économique sur les stratégies syndicales .....	64
3.2. Défis pour un renouveau et la vitalité syndicale.....	65
3.2.1 Un syndicalisme plus inclusif : rejoindre les précaires et repenser les structures .....	66
3.2.2 Un syndicalisme à l'écoute : le défi de la proximité syndicale.....	67
3.2.3 Élargir la portée du mouvement syndicale : tisser des alliances.....	68
3.2.4 Vers un horizon commun ? .....	69
3.3. Des actions et stratégies pour une solidarité inclusive.....	70
3.4. Le syndicalisme comme vecteur de changements sociaux .....	77
Partie 4 : Discussion.....	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
4. Discussion.....	82
4.1 La précarité : un défi systémique pour le mouvement syndical québécois.....	84
4.2. Les leviers identifiés : vers une solidarité inclusive .....	85
4.3 Des tensions persistantes : entre ambition transformatrice et contraintes structurelles.....	87
4.4 Implications pour un renouveau syndical .....	89
4.5 La précarité sociétale .....	90
4.6. La réforme de l'article 45 du Code du travail : entre flexibilité patronale et précarité.....	91
4.7. Constitutionnalité des droits syndicaux et contestations .....	93
4.8 Synthèse : Recommandations et constats .....	94
4.8.1. Travailleurs migrants temporaires (TMT) : précarité structurelle et réponses syndicales.....	94
4.8.2. L'importance de la présence syndicale auprès des précaires .....	95
4.8.3. Un syndicalisme près de sa base et la communication ascendante.....	96
4.8.4 Des alliances multipartites au-delà du syndicalisme .....	96
4.8.5 Du lieu de travail à l'arène politique : le mouvement syndical comme acteur de changement .....	97
4.8.6 Réduire l'instabilité des horaires et des heures de travail.....	98
4.8.7 La réduction de la précarité une fin en soi.....	98
4.8.8 Protéger les travailleurs précaires face aux fluctuations de l'économie .....	99

4.8.9 Les décrets comme outil de protection des travailleurs précaires.....	100
4.8.10 Cartographier la précarité : un préalable à l'action syndicale.....	100
4.8.11 Les états généraux du syndicalisme et la lutte contre la précarité .....	101
4.8.12 Les limites.....	102
Conclusion .....	104
Bibliographie.....	107
Annexe A – Questionnaire de recherche.....	115



## Introduction

Le rôle que jouent les syndicats dans la société et la précarisation du travail sont deux sujets qui interpellent depuis plusieurs décennies les différents acteurs du marché du travail. L'évolution des modes de production, les logiques de sous-traitance, l'essor des agences de placement et la généralisation de l'emploi atypique ont bouleversé l'équilibre du salariat stable, au Québec comme ailleurs. Ces transformations ont contribué à fragiliser non seulement les conditions de travail, mais aussi les mécanismes collectifs de protection qui assuraient autrefois une relative sécurité aux travailleuses et travailleurs. La montée de la précarité, au sens large, soulève aujourd'hui des enjeux sociaux, économiques et politiques majeurs, auxquels le mouvement syndical ne peut demeurer indifférent.

Considérant les impacts multiformes de la précarité : insécurité de revenu, instabilité de l'emploi, absence de protections sociales, marginalisation sociale, plusieurs juristes, chercheurs et organisations syndicales ou citoyennes ont entrepris différentes actions afin de promouvoir des changements structurels. Ces initiatives visent à réduire les vulnérabilités grandissantes, à renforcer l'accès à des droits collectifs effectifs et à repenser les rapports entre travail, citoyenneté et justice sociale. Néanmoins, l'efficacité de ces actions est mise à l'épreuve par un contexte institutionnel et économique où les réformes législatives (comme celle de l'article 45 du Code du travail en 2003), la jurisprudence fragmentée et la financiarisation des entreprises accentuent les logiques de flexibilité au détriment de la sécurité des salariés.

Historiquement, le mouvement syndical a été porteur de grandes avancées sociales : amélioration des conditions de travail, reconnaissance de droits collectifs, réduction des inégalités. Toutefois, depuis les dernières décennies, il semble enfermé dans une dynamique défensive de résistance aux demandes patronales, cherchant avant tout à préserver les acquis. Suivant Pocock (1998), nous adoptons la posture qui invite à dépasser les discours de crise pour interroger également les causes internes du déclin syndical : culture institutionnelle, déficit de démocratie, traditions rigides de solidarité, styles de direction et de gestion dominants. Ces paradoxes structurent notre problématique : d'un côté, les syndicats contribuent historiquement à protéger les travailleuses et travailleurs

vulnérables; de l'autre, ils reproduisent parfois, consciemment ou non, des logiques d'exclusion qui renforcent la marginalisation de certaines catégories de salariés.

Notre réflexion repose sur une posture à la fois analytique et réflexive, nourrie par une triple démarche : une recension des écrits, une enquête scientifique qualitative et une expérience militante prolongée au sein d'un syndicat industriel international. Cette combinaison des ancrages académique, scientifique et pratique permet de problématiser le rôle des syndicats dans la construction ou la réduction de la précarité au travail, en s'appuyant sur une connaissance fine du terrain, sur la consultation des différentes parties prenantes et sur un cadre conceptuel structurant.

Afin de mieux comprendre comment les différentes parties prenantes du marché du travail perçoivent les actions et l'implication syndicales, nous avons mené vingt-et-une entrevues semi-dirigées, auprès de personnes issues du mouvement syndical (acteurs « concentriques » : des dirigeants de centrales, de sections locales, des conseillers, des travailleurs) et de personnes extérieures (acteurs « excentriques » : décideurs publics, organismes communautaires, experts, ONG). Ces entretiens, d'une durée moyenne de 90 minutes, ont permis de recueillir des visions critiques et complémentaires sur le rôle du mouvement syndical en matière d'inclusion et de réduction de la précarité. En outre, des témoignages directs de travailleuses et travailleurs précaires, notamment migrants temporaires, employés d'agences ou salariés de sous-traitants, sont venus enrichir la recherche, offrant un regard rarement documenté dans la littérature académique.

La question centrale guidant notre démarche est la suivante : dans quelle mesure les syndicats québécois sont-ils capables de renouveler leurs stratégies, leurs structures et leur culture organisationnelle afin de représenter efficacement les travailleuses et travailleurs précaires, et ainsi répondre aux défis contemporains du monde du travail ?

Cette interrogation oblige à dépasser l'analyse des seuls discours syndicaux pour s'intéresser à leur traduction dans les pratiques, aux ressources allouées et aux alliances construites. Elle invite également à explorer les tensions entre ambitions transformatrices et contraintes structurelles qui traversent le mouvement syndical contemporain.

Le contexte actuel offre à cet égard des opportunités et des défis. D'une part, la pénurie de main-d'œuvre et la montée de revendications sociales en faveur de l'équité et de la justice créent des fenêtres d'action pour revaloriser le travail et réduire la précarité. D'autre part, la rapidité des transformations économiques, l'individualisation des rapports de travail et le contexte politique québécois (loi 89<sup>1</sup>, projet de loi 3<sup>2</sup>, etc.), fragilisent le collectif et imposent une adaptation constante. Nous faisons l'hypothèse que le mouvement syndical, pour demeurer pertinent, doit poursuivre une mission, qui ne se limite pas à la défense immédiate des intérêts de ses membres, s'affirmant comme projet social plus large : inclusion des précaires, protection des travailleurs invisibilisés, solidarité inter catégorielle et plaidoyer politique.

Nous avons fait le choix d'écrire un article scientifique. L'insertion de cet article dans la structure du mémoire se justifie par le choix méthodologique d'un mémoire par article, mais aussi par le désir de contribuer à un débat scientifique plus large, au-delà du contexte québécois. En effet, la problématique de la précarisation du travail et de la capacité du mouvement syndical à y répondre interpelle non seulement les chercheurs en relations industrielles, mais également les praticiens, les décideurs et les législateurs. C'est pourquoi l'article a été soumis à la revue *Relations industrielles / Industrial Relations (RI/IR)*, une publication reconnue pour sa rigueur scientifique et son ancrage international<sup>3</sup>.

Cet article constituera ainsi la pièce centrale du mémoire, pour trois raisons. Premièrement, il articule la problématique générale : comment le mouvement syndical peut contribuer à réduire la précarité du travail, avec une réflexion empirique et théorique construite à partir de données originales. Deuxièmement, il met en évidence les paradoxes du syndicalisme québécois, pris entre une mission historique de défense des plus vulnérables et des logiques internes qui tendent parfois à reproduire l'exclusion. Troisièmement, il ouvre également des pistes pour un renouveau basé sur la solidarité inclusive, la proximité avec les travailleurs précaires et la construction d'alliances avec les différentes parties prenantes.

---

<sup>1</sup> Loi visant à considérer davantage les besoins de la population en cas de grève ou de lock-out

<sup>2</sup> Loi visant à améliorer la transparence, la gouvernance et le processus démocratique de diverses associations en milieu de travail cette loi entrera en vigueur le 30 novembre 2025.

<sup>3</sup> <https://www.riir.ulaval.ca/nouvelles/riir-classee-18e-dans-le-top-100-francophone-de-google-scholar>

Enfin, l'article met l'accent sur deux dimensions spécifiques de la précarité : l'invisibilisation des travailleurs précaires dans les structures syndicales et la situation particulière des travailleurs migrants temporaires (TMT). Ce choix thématique, assumé, permet d'approfondir l'analyse, mais laisse en marge d'autres formes de précarité (ex : travail des plateformes numérique, sous-traitance en cascade et le travail indépendant) qui méritaient, elles aussi, une attention approfondie. C'est pourquoi, considérant la richesse des matériaux recueillis lors de notre démarche terrain, dans le cadre de ce mémoire, nous inclurons aussi une section consacrée à l'analyse des résultats empiriques et leur discussion.

Le mémoire sera subdivisé en quatre parties. Dans la première partie nous situerons notre problématique, les assises théoriques guidant notre démarche scientifique ainsi que la méthodologie mobilisée. La deuxième partie est réservée à l'article soumis, le 26 septembre dernier. Suivront dans la troisième partie les résultats empiriques. La quatrième partie sera constituée de la discussion générale, incluant notamment un retour sur les résultats afin de répondre à la question de recherche et les limites. Enfin, nous concluons suivant Gagné et Lemieux (2023), que bien que les syndicats aient déjà contribué de manière significative à réduire la précarité en emploi, ils devront transformer en profondeur leurs actions, leurs structures et leurs stratégies pour tenir compte à la fois de la vitesse de l'évolution du marché du travail et de la diversité grandissante des travailleurs et travailleuses.

# Première partie

Cette première partie regroupe deux sections, soit 1.1) la problématique ; 1.2) la démarche scientifique. La section problématique intitulée syndicats et précarisation du travail portant sur la précarisation sera divisée en 5 sous-sections., soit : 1.1.1) la précarité multidimensionnelle et structurelle ; 1.1.2) le rôle ambivalent du pouvoir judiciaire; 1.1.3) du dualisme à la solidarité; 1.1.4) vers un renouveau syndical inclusif; 1.1.5) la question de recherche. La section décrivant la démarche scientifique, pour sa part, sera présentée en deux sous-section, soit : 1.2.1 les assises théoriques; 1.2.2) la méthodologie.

## 1.1 Problématique (revue de littérature): syndicats et précarisation du travail

Au cours des dernières décennies, le marché du travail québécois a subi une transformation profonde, marquée par la montée de la précarité, l'effritement du salariat stable et l'intensification des logiques de flexibilité. Ce bouleversement s'inscrit dans un contexte de dérégulation néolibérale, de financiarisation de l'économie et de désengagement étatique, entraînant une fragmentation croissante des relations d'emploi (Weil, 2014 ; Jalette et Laroche, 2011). Weil (2014) a théorisé ce processus sous le concept de « fissured workplace », décrivant une gouvernance où les entreprises délèguent leurs responsabilités sociales et juridiques à travers la sous-traitance, les agences de placement et le franchisage, tout en conservant le contrôle stratégique et économique. Cette disjonction engendre un affaiblissement du lien d'emploi, une opacité dans la chaîne de responsabilité et, surtout, une fragilisation des protections sociales pour les travailleuses et travailleurs.

En parallèle, le mouvement syndical québécois est confronté à une crise structurelle. Depuis la réforme de l'article 45 du Code du travail en 2003, sa capacité d'action est affaiblie, notamment en matière d'organisation des travailleurs sous-traitants et précaires. La densité syndicale stagne ou décline, le pouvoir de négociation collective est rogné, et les syndicats peinent à mobiliser une base de plus en plus fragmentée (Gagné et Lemieux, 2023). Dans ce contexte, la précarisation du travail ne constitue pas seulement une menace

pour les conditions de vie des travailleurs ; elle interroge également la pertinence des formes traditionnelles de représentation collective.

### 1.1.1 Une précarité multidimensionnelle et structurelle

Plusieurs auteurs s'entendent sur son caractère multidimensionnel cependant, il n'existe pas de consensus clair sur la définition de la précarité mais nous en retenons deux aux fins de notre recherche :

- 1) We consider precarious work to be employment that is characterised by a high degree of worker insecurity and instability in an employment relationship or labour market (Doellgast et al., 2018 : 1)
- 2) Precariousness involves instability, lack of protection, insecurity and social or economic vulnerability (Rogers et Rogers, 1989 : 4)

Ainsi définie, la précarité se manifeste par une accumulation d'insécurités : de revenu, d'emploi, de conditions de travail, de représentation, de reconnaissance sociale et de parcours professionnel (Standing, 2011 ; Rogers et Rogers, 1989). Ces insécurités sont particulièrement marquées dans les statuts d'emploi atypiques temporaires, occasionnels, à temps partiel, « sous-traités<sup>4</sup> » ou migrants qui échappent souvent aux protections des conventions collectives (Doellgast et al., 2018). Elle n'est pas seulement une condition contractuelle : elle est vécue comme une forme d'exclusion, de marginalisation, voire de non-citoyenneté économique (Weil, 2014 ; Michaud, 2017). Elle affecte le plus souvent des groupes déjà vulnérables (jeunes, femmes, personnes immigrantes) et affaiblit la solidarité de classe en instaurant des disparités de traitement (Gagné, 2014) entre travailleurs dits « noyaux » et « périphériques » (Laroche et al., 2018). Si bien que le mouvement syndical,

---

<sup>4</sup> Cette expression « sous-traités » maintes fois mobilisées par l'auteur de ce mémoire (Lemieux) depuis plusieurs années, à titre de directeur des Métallos, au Québec, reflète son expérience pratique du terrain. Cette expérience lui a permis de constater qu'à défaut de vivre toutes les affres des TMT, les personnes œuvrant pour des sous-traitants font le même travail et sont néanmoins plus faiblement rémunérés, souvent non-couvertes par des régimes d'assurances collectives et privés de bons régimes de retraite. De plus, ces personnes héritent régulièrement des « jobs dites plus sales », celles que les travailleurs permanents ne veulent pas. Ces personnes sont donc moins bien traitées que les travailleurs et travailleuses permanents, d'où l'expression « sous-traités ». Puisque celle-ci exprime clairement les disparités de traitements liées aux statuts de travailleurs pour un tiers partie, dans le cadre de cet article et de notre recherche nous avons fait le choix éditorial d'utiliser l'expression « sous-traités » pour identifier les personnes œuvrant pour un sous-traitant ou une agence de placement.

historiquement ancré dans le modèle fordiste d'un emploi stable et masculin, peine à s'adapter à cette réalité diversifiée et instable.

### 1.1.2 Le rôle ambivalent du pouvoir judiciaire dans la précarisation et la défense des travailleurs précaires au Québec

À l'ère de la fragmentation croissante du marché du travail, les mécanismes traditionnels de protection collective des travailleurs, notamment les syndicats et le droit du travail peinent à encadrer les nouvelles formes d'emploi atypiques. Dans ce contexte, le pouvoir judiciaire joue un rôle ambivalent, tantôt comme rempart face à l'exclusion des travailleurs précaires, tantôt comme vecteur d'une précarisation accrue du lien d'emploi. D'une part, les apports progressistes de la Cour suprême du Canada dans la redéfinition du droit à la représentation collective; d'autre part, le courant jurisprudentiel contemporain qui institutionnalisent une vision éclatée, fonctionnelle ou contextuelle de l'employeur, minant ainsi la stabilité et les protections du lien d'emploi. Nous retenons quatre particularités en lien avec la précarité : 1.1.2.1) l'élargissement progressif du droit à la représentation collective; 1.1.2.2) les limites de la protection judiciaire; 1.1.2.3) la dialectique entre progrès constitutionnel et lacunes législatives; 1.1.2. 4) l'adaptation du Code du travail aux réalités contemporaine.

#### 1.1.2.1. L'élargissement progressif du droit à la représentation collective

Au tournant des années 2000, la Cour suprême du Canada entame un virage en matière de liberté d'association, en réponse à l'exclusion des travailleurs précaires du régime syndical. L'arrêt *Dunmore c. Ontario* (2001) constitue un jalon clé, reconnaissant que certains travailleurs, comme les saisonniers agricoles, sont structurellement privés de l'exercice réel de leurs droits. La Cour admet que le droit doit compenser ces vulnérabilités, amorçant une lecture plus inclusive de l'article 2d) de la Charte canadienne.

Cette dynamique se poursuit dans *Health Services* (2007), où la Cour affirme que la liberté d'association englobe le droit à la négociation collective, même si elle n'impose pas un modèle syndical unique. Avec *Fraser* (2011), ce droit est renforcé dans une logique de pluralisme organisationnel. Enfin, *Saskatchewan Federation of Labour* (2015) reconnaît

que le droit de grève constitue un pilier essentiel de l'action collective, lui conférant un statut constitutionnel.

Ces arrêts marquent un déplacement du pouvoir protecteur vers le judiciaire, particulièrement dans les cas où le législateur échoue à adapter le droit du travail aux réalités de la précarité.

### 1.1.2.2 Les limites de la protection juridique face à la précarité contemporaine

Malgré ces avancées, des décisions rendues par les tribunaux administratifs du travail au Québec, mettent en lumière les lacunes législatives contribuant la précarisation structurelle du lien d'emploi. Plusieurs décisions témoignent de ces lacunes restrictives de la notion d'« employeur » ou de « salarié » et d'une acceptation croissante des structures contractuelles éclatées, qui diluent les responsabilités et affaiblissent les protections collectives.

Dans *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015, la Cour admet qu'un salarié supervisé par une entité tierce (la Ville) mais embauché par une agence puisse être considéré comme relevant de cette entité pour les fins de l'accréditation syndicale. Bien que cela puisse sembler favorable à première vue, cette reconnaissance d'un « employeur contextuel » entérine en réalité une dualité d'employeurs qui fragilise la stabilité du lien d'emploi. En cas de changement de fournisseur, le salarié peut perdre toute continuité d'emploi, d'ancienneté ou de protection syndicale, renforçant la logique du travail jetable.

Les tribunaux administratifs ont depuis repris cette approche à travers une grille d'analyse qui inclut :

- Le lien de subordination : qui donne les ordres ?
- Le contrôle des conditions de travail : qui fixe horaires et équipements ?
- Le pouvoir disciplinaire : qui sanctionne ?
- La rémunération : qui paie ?

- L'intégration à l'entreprise : le travail est-il au cœur de l'activité du donneur d'ouvrage ?

Malgré ce cadre, l'application demeure variable. La reconnaissance d'un « employeur fonctionnel » peut, paradoxalement, accentuer la précarité en introduisant une instabilité juridique : au moindre changement de sous-traitant, les travailleurs risquent de perdre leur emploi, leur ancienneté et leur protection syndicale.

La décision récente d'Amazon de fermer et de sous-traiter son département de livraison met justement en lumière les tensions entre flexibilité organisationnelle et protection des droits collectifs. Cette « restructuration » soulève des enjeux fondamentaux sur la définition de l'employeur, la portée des droits syndicaux et l'application du droit du travail dans un contexte de syndicalisation et de fragmentation contractuelle.

### 1.1.2.3 Une dialectique entre progrès constitutionnel et lacunes législatives

Le contraste entre la jurisprudence constitutionnelle et administrative révèle une dissonance profonde. D'un côté, la Cour suprême reconnaît l'importance d'adapter les droits collectifs à la réalité des travailleurs précaires. De l'autre, les juridictions administratives appliquent une logique fragmentaire, en s'ancrant dans une lecture formaliste des relations d'emplois qui ne sont plus adaptées à l'économie d'aujourd'hui. Cette tension illustre deux conceptions opposées de la normativité :

1. Un droit constitutionnel évolutif et inclusif, sensible aux vulnérabilités contemporaines ;
2. Un droit du travail statique, centré sur les formes juridiques classiques de l'emploi.

Ainsi, bien que des ouvertures jurisprudentielles existent, elles ne suffisent pas à contrebalancer les effets délétères de la fragmentation contractuelle sur la stabilité de l'emploi et la portée réelle de la négociation collective.

#### 1.1.2.4 Adapter le Code du travail à la réalité des travailleurs précaires

En plus des agences de placements et de la sous-traitance, le cas des plateformes numériques comme Uber ou DoorDash illustre avec acuité l'inadéquation du Code du travail québécois. Les définitions actuelles de « salarié » (art. 1 l) et d'« employeur » (art. 1 j) sont pensées pour un modèle fordiste du travail, et laissent en marge les travailleurs dits « autonomes », bien qu'ils soient de facto subordonnés à une application ou un algorithme.

Une réforme s'impose. Il conviendrait :

- D'élargir la définition de salarié pour inclure les travailleurs économiquement dépendants, comme cela se fait dans plusieurs pays européens.
- D'étendre la notion d'employeur à tout acteur exerçant un contrôle effectif sur le travail, y compris de manière indirecte, ce qui viserait tant les plateformes que les donneurs d'ouvrage en sous-traitance.
- De modifier l'article 45 sur la succession d'entreprise afin qu'il protège les travailleurs lors de changements de sous-traitants, assurant la continuité d'emploi et des protections collectives.

Ces modifications permettraient d'élargir le champ d'application du droit du travail aux formes d'emploi contemporaines, tout en assurant une stabilité minimale aux travailleurs vulnérables. Elles contribueraient également à réconcilier le droit constitutionnel avec le droit du travail normal, en cohérence avec les principes dégagés par la Cour suprême.

Le système juridique québécois se trouve à la croisée des chemins. Si aucune réforme n'est engagée, cette dissonance continuera de produire une précarisation systémique, légitimant la flexibilité organisationnelle au détriment de la sécurité et des droits fondamentaux des travailleurs.

### 1.1.3 Du dualisme à la solidarité : les défis syndicaux face à la précarité

Notre démarche met en lumière deux paradoxes. D'une part, les syndicats contribuent historiquement à l'amélioration des conditions de travail et à la protection des travailleuses et travailleurs plus vulnérables. D'autre part, ils reproduisent parfois, consciemment ou non, des logiques d'exclusion. Comme le souligne PRE #4, « *les syndicats, c'est leur force et leur faiblesse parfois, ils représentent toute la société, il y a des vagues de droite dans les syndicats aussi.* » Cette remarque illustre que les contradictions syndicales ne tiennent pas seulement aux statuts d'emploi, mais également aux dynamiques idéologiques internes qui traversent et fragmentent le mouvement qui est fondamentalement le reflet de ses membres.

Carver et Doellgast (2021) identifient deux voies possibles expliquant cette contradiction : celle du dualisme, qui accentue les divisions au sein du marché du travail, et celle de la solidarité, qui implique un élargissement du champ de représentation syndicale. Dans les faits, la « solidarité ratée » reste fréquente, en particulier à l'égard des travailleurs migrants ou les « sous-traités ». La précarité structurelle de ces catégories rend difficile toute organisation syndicale durable, faute de rapport de force réel et de continuité dans l'emploi (Dufour-Poirier et Laroche, 2015).

### 1.1.4 Vers un renouveau syndical inclusif : enjeux et perspectives

Face à ces constats, plusieurs pistes émergent, nous en retenons six. La première invite à repenser les structures syndicales en les rendant plus flexibles et ancrées dans les communautés, selon l'approche du *Better Work* (Laroche et Dufour-Poirier, 2021). Les auteures proposent d'aller au-delà de la simple lutte contre la précarité en définissant un horizon normatif fondé sur la solidarité, la justice et l'inclusion. Le syndicat devient ainsi un acteur social engagé, capable de rejoindre les travailleurs précaires et de porter un projet de transformation social.

La deuxième piste consiste à renforcer la capacité de négociation sur les clauses d'inclusion : élargissement des protections aux employés temporaires (Archambault-Dufourd et al., 2025; Fudge, 2012; Soussi, 2019), limitation du recours à la sous-traitance, clauses d'intégration des travailleurs d'agences, etc (Bernier, 2007; Gesualdi-Fecteau, 2013; D'Amours et al., 2017; Jalette et al., 2018). Une troisième avenue appelle à l'action politique et juridique : contestation des cadres légaux restrictifs (Gagné, 2016; OIT, 2023; Fudge, 2017), mobilisation pour la réforme des critères d'immigration (Choudry et al., 2016; Souci, 2019; Vosko, 2011), plaidoyer pour la redéfinition de la notion de salarié et d'employeur dans la loi (D'Amours et al., 2017; Collins, 2024; Murray et al., 2020).

La quatrième piste insiste sur la mobilisation accrue des travailleurs, en soulignant l'importance du militantisme à la base pour le renouvellement syndical (Behrens et al., 2004 ; Gagné et Lemieux, 2023). Cette mobilisation accrue passe par l'inclusion de voix diversifiées et un discours de justice sociale adapté au XXI<sup>e</sup> siècle.

Une cinquième piste met en lumière le rôle central du leadership local dans la transformation syndicale, la mobilisation des membres et la réponse aux défis contemporains comme la précarisation, la fragmentation et l'individualisation du travail (Smith et al., 2023 ; Tinuoye et al., 2022). La vitalité syndicale repose sur la qualité du leadership exercé à l'échelle locale, au-delà des structures formelles (Darlington, 2018 ; Murray, 2017). Ce leadership, conçu comme un processus collectif et contextuel, constitue un levier essentiel de représentation et de renouvellement, appelant à dépasser les approches individualisantes (Smith et al., 2023 ; Tinuoye et al., 2022), qui conduit au « Better work ». Mais ce renouveau ne saurait être viable sans un capital symbolique essentiel : la crédibilité. Comme le rappelle PRE #3, « *La crédibilité des syndicats, elle est hyper importante. Vous avez encore beaucoup de crédibilité au Québec, mais l'important, c'est de s'assurer que vous n'en perdez pas, comme on observe dans d'autres pays.* » Cette mise en garde souligne que la capacité des syndicats à renouveler leur action dépend autant de leur créativité stratégique que de la confiance qu'ils inspirent encore à la population québécoise. Préserver cette crédibilité, en l'ancrant dans des pratiques inclusives et transparentes, apparaît comme une condition incontournable d'un syndicalisme porteur d'avenir.

Enfin, Visser (2019) pose la question : les syndicats peuvent-ils se régénérer? L'auteur propose une réflexion ambitieuse sur les scénarios possibles pour l'avenir du syndicalisme. Entre marginalisation, dualisation, substitution et régénération, Visser (2019) interroge la capacité des syndicats à s'adapter aux transformations du monde du travail. Ses nombreux constats traversent les analyses de nombreux chercheurs et organisations internationales. Au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle, les syndicats se trouvent à la croisée des chemins. Après avoir constitué, durant la plus grande partie du XX<sup>e</sup> siècle, une force sociale incontournable capable de peser sur la répartition de la richesse, la régulation du travail et la démocratie sociale, ils sont aujourd'hui confrontés à un processus de déclin qui lui apparaisse structurel (Visser, 2019).

En résumé, la revue de littérature situant la problématique nous enseigne que la précarité du travail constitue un défi systémique pour la pertinence et la légitimité du syndicalisme québécois. Elle n'est pas une fatalité mais le produit de choix économiques, politiques et organisationnels. Pour la contrer, les syndicats doivent dépasser la seule défense des acquis et s'affirmer comme porteurs d'un projet social plus large, fondé sur la justice, l'inclusion et la solidarité. Depuis plusieurs années, l'essor de la sous-traitance, des agences de placement, des travailleurs migrants temporaires (TMT) et des statuts atypiques fragmente le salariat et affaiblit les structures syndicales. Alors que les syndicats ont historiquement porté de grands progrès sociaux, leur action est fragilisée par la financiarisation, la déréglementation et la réforme de l'article 45 du Code du travail en 2003. Le paradoxe est clair : tout en protégeant les plus vulnérables, ils reproduisent parfois des logiques d'exclusion, alimentant une « solidarité ratée » (Dufour-Poirier et Laroche, 2015).

L'objectif de ce mémoire est d'analyser le rôle du mouvement syndical québécois face à la montée de la précarité du travail et aux transformations du marché de l'emploi, afin de contribuer à la redéfinition voire à la manière de Visser (2029) à la régénération de l'action syndicale en confrontant les apports théoriques aux résultats empiriques issus du terrain.

Pour répondre à cet objectif, il fallait une question de recherche.

### 1.1.5 La question de recherche

Considérant les propos de Visser (2019), que le syndicalisme est partout en recul, nous posons cette question : *Dans quelle mesure les syndicats québécois sont-ils capables de renouveler leurs stratégies, leurs structures et leur culture organisationnelle afin de représenter efficacement les travailleuses et travailleurs précaires, et ainsi répondre aux défis contemporains du monde du travail?*

Cette question appelle une exploration critique des dynamiques internes du mouvement syndical, de ses modes d'action, mais aussi de la manière dont celui-ci est perçu par ses membres, ses alliés et ses interlocuteurs. Il s'agit d'interroger non seulement les discours syndicaux sur la précarité, mais également leur traduction dans les pratiques, les ressources allouées, et les partenariats construits. La réponse à ce questionnement est d'autant plus cruciale qu'elle touche à la capacité du syndicalisme à se maintenir comme acteur collectif légitime dans un monde du travail qui se transforme à une vitesse rarement vue.

Afin de répondre à cette question nous présenterons dans la prochaine section (1.2) la démarche scientifique incluant les assises théoriques et la méthodologie

## 1.2 La démarche théorique et scientifique

L'objectif de notre démarche étant de mieux comprendre le rôle du mouvement syndical dans la réduction de la précarité au travail, nous aborderons dans cette section les assises théoriques (1.2.1) qui ont nourri notre réflexion ainsi que la démarche méthodologique (1.2.2) ayant permis de répondre à notre questionnement. Notre réflexion repose sur une posture à la fois analytique et réflexive, nourrie par une triple approche : une recension des écrits, une démarche scientifique qualitative et une expérience militante prolongée au sein d'un syndicat industriel international. La combinaison de ces trois ancrages académique, scientifique et pratique, permet de problématiser le rôle des syndicats dans la construction ou la réduction de la précarité au travail, à partir d'une connaissance fine du terrain, de la consultation des différentes parties prenantes et d'un cadre conceptuel structurant.

Cette démarche met en lumière deux paradoxes. D'une part, les syndicats contribuent historiquement à l'amélioration des conditions de travail et à la protection des travailleuses et travailleurs plus vulnérables. D'autre part, ils reproduisent parfois, consciemment ou non, des logiques d'exclusion. Carver et Doellgast (2021) identifient deux voies possibles expliquant cette contradiction : celle du dualisme, qui accentue les divisions au sein du marché du travail, et celle de la solidarité, qui implique un élargissement du champ de représentation syndicale. Dans les faits, la « solidarité ratée » reste fréquente, en particulier à l'égard des travailleurs migrants ou « sous-traités ». La précarité structurelle de ces catégories rend difficile toute organisation syndicale durable, faute de rapport de force réel et de continuité dans l'emploi (Dufour-Poirier et Laroche, 2015).

### 1.2.1 Les assises théoriques

L'analyse des résultats sera approfondie à partir du concept de stratégie syndicale de Weil (1994). Suivant Gagné (2004), le travail de Weil est intéressant du fait qu'il offre un processus de planification stratégique adapté aux caractéristiques des organisations syndicales. Comme l'explique Dunlop dans l'avant-propos, Weil croit que les syndicats peuvent réagir aux changements qui se produisent dans l'environnement de façon créative et proactive. Cette approche est pertinente en raison du consensus observé dans la littérature : l'action syndicale doit s'inscrire dans une perspective stratégique pour faire face aux défis que pose le contexte actuel de précarisation du travail. Le succès des stratégies repose sur quatre caractéristiques fondamentales : « Adjusting to the Environment; Responding to the Membership; Building a supporting Structure; Evaluation and refinement » (Weil 1994 : 4). Les stratégies doivent donc s'adapter aux contraintes et opportunités de l'environnement externe, répondre aux besoins des membres, mobiliser les ressources internes de l'organisation et être continuellement évaluées.

Dans ce cadre, plusieurs avenues stratégiques se dégagent de la littérature. Nous en soulignons cinq qui combinées, permettent de mieux appréhender le scénario de régénération de Visser (2019), auquel nous adhérons dans le cadre de ce mémoire. Suivant l'auteur, cette avenue permet aux syndicats de redevenir des acteurs centraux du monde du travail. Mais il exige une transformation profonde comme : l'inclusion des précaires, le

rajeunissement, la modernisation organisationnelle et le renforcement des alliances. La régénération n'est pas automatique, elle suppose un effort délibéré et stratégique.

La première option stratégique évoque que l'acteur syndical repense les structures syndicales selon l'approche du *Better Work*, en les rendant plus flexibles et ancrées dans les communautés. Laroche et Dufour-Poirier (2021) proposent d'aller au-delà de la lutte contre la précarité pour définir un horizon normatif fondé sur la solidarité, la justice et l'inclusion. La deuxième stratégie suggère que l'organisation syndicale renforce la négociation concernant les clauses d'inclusion, par l'élargissement des protections aux travailleurs et travailleuses temporaires, la limitation du recours à la sous-traitance ou l'intégration des travailleurs et travailleuses d'agences (Bernier, 2007). La troisième option préconise un mouvement syndical menant des actions politiques et juridiques (Pocock, 1998). Notamment par la contestation des cadres légaux restrictifs, la mobilisation pour la réforme de l'immigration et un plaidoyer pour la redéfinition de la notion de salarié et d'employeur dans la loi. La quatrième stratégie consiste à stimuler la mobilisation des travailleurs, en insistant sur le militantisme à la base et l'inclusion de voix diversifiées pour un discours syndical de justice sociale adapté au XXI<sup>e</sup> siècle (Behrens et al., 2004 ; Gagné et Lemieux, 2023). Finalement, les exécutifs nationaux, sectoriels et régionaux valoriseront le leadership syndical local, conçu comme processus collectif et contextuel, central pour la vitalité syndicale et la réponse aux défis contemporains (Smith et al., 2023 ; Tinuoye et al., 2022; Darlington, 2018; Murray, 2017).

## 1.2.2 La méthodologie

Cette recherche pour le redire veut répondre à la question : « Dans quelle mesure les syndicats québécois sont-ils capables de renouveler leurs stratégies, leurs structures et leur culture organisationnelle afin de représenter efficacement les travailleuses et travailleurs précaires, et ainsi répondre aux défis contemporains du monde du travail ? » en s'appuyant sur une approche qualitative et pluraliste.

La complexité du phénomène de la précarité nécessitait une lecture plurielle, tant du point de vue des institutions syndicales que des acteurs communautaires, des décideurs, des

organismes parapublics et des travailleurs précaires eux-mêmes. Ce pluralisme méthodologique visait à obtenir une représentation réelle des dynamiques entourant la précarisation de l'emploi. Ainsi, afin de décliner la précarité, nous nous sommes intéressés aux quatre dimensions suivantes : la sous-traitance, les travailleurs étrangers temporaires, les agences de placement et les statuts d'emploi atypiques lors de la construction de notre grille de questions (annexe A).

Le questionnaire comportait 18 questions, divisées en deux blocs complémentaires. Le premier bloc visait à recueillir les perceptions des répondants quant au rôle des syndicats face à la précarisation du travail. Le second s'intéressait aux facteurs limitant ou favorisant l'action syndicale, soit les contraintes qui influencent la portée des interventions syndicales. Il s'agissait d'interroger non seulement les discours syndicaux sur la précarité, mais également leur traduction dans les pratiques, les ressources allouées, et les partenariats construits. Les réponses à ce questionnement étaient d'autant plus cruciales qu'elles touchaient à la capacité du mouvement syndical à se maintenir comme acteur collectif légitime dans un monde du travail qui se transforme à une vitesse rarement vue.

La construction du questionnaire a également été guidée par une analyse rigoureuse de la littérature sur le renouveau syndical, la précarité de l'emploi et les théories de l'action collective. La notion de "renouveau syndical", en particulier, a fait l'objet d'un examen critique : bien que discutée depuis plus de trois décennies, elle nécessite d'être revisitée à l'aune des transformations actuelles du marché du travail et des nouveaux défis auxquels font face les organisations syndicales. Notre objectif était de contribuer à cette redéfinition en confrontant les apports théoriques aux résultats empiriques issus du terrain. Dès lors, ce dispositif méthodologique permettait de cerner à la fois la compréhension du phénomène et les conditions d'intervention des syndicats dans un contexte de transformation du marché du travail.

Dès le départ, il est apparu essentiel d'adopter une posture inclusive, en multipliant les points de vue et en donnant la parole à un éventail de personnes impliquées de près ou de loin aux relations de travail. La stratégie de collecte des données a reposé principalement sur la réalisation de 21 entrevues semi-dirigées menées entre avril et août 2025. Le recrutement a été favorisé considérant le réseau à notre disposition. Ces entrevues ont été

conduites auprès d'acteurs concentriques (membres, représentants et dirigeants syndicaux issus de différents niveaux et secteurs, publics et privés) et excentriques (décideurs, ONG, organismes gouvernementaux et parapublics). Plus précisément, ces entrevues ont été réalisées avec des représentants syndicaux à trois niveaux : les sections locales, les représentants syndicaux et des dirigeants nationaux, ainsi qu'avec des intervenants issus du milieu communautaire, des organismes gouvernementaux et parapublics, et des spécialistes des relations de travail. À cela s'ajoutent des témoignages de travailleurs précaires, incluant des travailleurs étrangers temporaires, des salariés d'agences de placement et des employés de sous-traitants, dont la voix reste trop souvent absente dans la littérature et dans les processus décisionnels syndical.

Les entrevues d'une durée moyenne de 90 minutes ont été enregistrées, résumées et anonymisées conformément au certificat d'éthique émis par l'UQTR. Ainsi les personnes répondantes sont identifiées PRC ou PRE suivie d'un # de 1 à 13, ce qui permet de distinguer les propos des acteurs concentriques (PRC) et excentriques (PRE) au mouvement syndical, tout en garantissant la confidentialité. Lors de chaque entretien, la même introduction a été lue et un formulaire de consentement signé. Cette introduction précisait les définitions et types de précarités retenus, puis présentait la question de recherche centrale : Dans quelle mesure les syndicats québécois sont-ils capables de renouveler leurs stratégies, leurs structures et leur culture organisationnelle afin de représenter efficacement les travailleuses et travailleurs précaires, et ainsi répondre aux défis contemporains du monde du travail ?

Les réponses et la discussion découlant de cette question seront présentées en trois parties. La partie deux est consacrée à l'article soumis à la Revue Relations Industrielles et constitue le cœur du mémoire. Les parties trois et quatre exposeront les résultats et la discussion découlant de l'analyse des matériaux empiriques obtenues lors de nos entretiens, dévoilant ainsi toute la richesse des informations recueillies et la générosité des différents interlocuteurs et interlocutrices rencontrés.

De cette démarche théorique et méthodologique a émergé une posture analytique et réflexive, appuyée par une expérience militante prolongée, qui a enrichi la qualité des

données obtenues au cours de nos entretiens tout en exigeant une vigilance constante afin de maintenir une distance critique et éviter les biais liés à la trajectoire du chercheur.

En identifiant les leviers et les freins à l'action syndicale, la démarche adoptée a permis d'identifier des pistes concrètes que nous élaborerons dans les troisième et quatrième parties permettant de renforcer le rôle des syndicats dans la lutte contre la précarité, dans une perspective de justice sociale et de démocratie au travail. La prochaine partie sera dédiée à la présentation de l'article rédigée dans le cadre de ce mémoire.

## Deuxième partie : L'article scientifique

L'intégration de cet article dans le mémoire vise à démontrer, par une mise en forme scientifique validée par les pairs, la pertinence et l'actualité de la problématique étudiée. Sa publication dans *Relations industrielles / Industrial Relations*, nous l'espérons, permettra d'inscrire les résultats de la recherche dans un dialogue national et international sur l'avenir du syndicalisme et sur les moyens de contrer la précarisation du travail.

L'article, soumis le 26 septembre 2025, met l'accent sur deux dimensions spécifiques de la précarité : l'invisibilisation des travailleurs précaires dans les structures syndicales et la situation particulière des travailleurs migrants temporaires (TMT). Ce choix thématique, assumé, permet d'approfondir l'analyse, mais laisse en marge d'autres formes de précarité (ex : travail des plateformes numérique, sous-traitance en cascade et le travail indépendant) qui mériteraient, elles aussi, une attention approfondie. C'est pourquoi, nous y reviendrons dans les parties trois et quatre.

### 2.1 Préambule à l'article scientifique

L'article scientifique a été rédigé à partir de la recherche empirique menée auprès de vingt et une personnes issues de divers horizons syndicaux, communautaires et institutionnels. L'une des motivations premières de ce choix est la volonté de rendre visibles des voix rarement entendues dans la littérature académique : celles des travailleurs et travailleuses précaires, notamment les migrants temporaires, ainsi que celles d'acteurs syndicaux locaux et de représentants communautaires. En donnant la parole à ces acteurs, l'article vise à combler un angle mort de la recherche, encore trop souvent centrée sur les grandes structures syndicales et les logiques institutionnelles. Cette démarche s'inscrit également dans une trajectoire personnelle : mon implication militante au sein du mouvement syndical québécois et international, m'a permis de constater, au quotidien, l'ampleur des défis liés à la précarisation et les limites des stratégies traditionnelles de représentation.

La rédaction de cet article répond donc à une double motivation. Sur le plan scientifique, elle permet de contribuer à une réflexion collective sur le rôle du syndicalisme dans un

marché du travail « fissuré » (Weil, 2014), marqué par la sous-traitance, les agences de placement et l'essor de l'emploi atypique. Sur le plan personnel et professionnel, elle traduit une volonté de partager une expérience de terrain et de nourrir le débat sur les voies possibles d'un renouveau syndical inclusif, capable de prendre en compte la diversité croissante des statuts d'emploi.

Comme toute recherche empirique qualitative, l'article comporte certaines limites qui méritent d'être explicitées. D'abord, le matériau empirique repose sur un corpus d'entretiens semi-dirigés menés entre avril et août 2025. Bien que le nombre de répondants (21) permette une pluralité de perspectives, il ne saurait prétendre à l'exhaustivité. Les résultats présentés doivent donc être compris comme un éclairage contextuel et situé, plutôt que comme une généralisation universelle.

Ensuite, le choix méthodologique d'inclure à la fois des acteurs « concentriques » (issus du mouvement syndical) et « excentriques » (issus des milieux communautaires, gouvernementaux ou académiques) constitue une richesse, mais aussi une limite. Si cette diversité permet de croiser les regards, elle rend parfois plus difficile l'identification d'un consensus clair ou d'une ligne directrice commune. De plus, le rôle du chercheur, à la fois observateur académique et acteur syndical expérimenté, a pu influencer la formulation des questions et l'interprétation des résultats. Malgré une vigilance méthodologique (triangulation des sources, anonymisation des entretiens, validation éthique), ce double ancrage comporte un risque de biais.

Finalement, il aurait pu être pertinent d'élargir davantage ce regard critique en consultant aussi les associations patronales et des représentants de la classe politique. Leur inclusion aurait permis d'obtenir une véritable vue d'ensemble des dynamiques entourant la précarisation du travail. Ces acteurs, bien que souvent situés de l'autre côté du spectre des relations industrielles, expérimentent eux aussi, à leur manière, les effets de la flexibilité organisationnelle, de la rareté de main-d'œuvre et des mutations économiques. Leur perspective aurait enrichi l'analyse en permettant d'articuler plus finement les logiques, parfois convergentes et parfois opposées, qui traversent l'ensemble des parties prenantes touchées de près ou de loin par les relations de travail, du rôle des syndicats et par les

conséquences de la précarisation. C'est pourquoi nous suggérons qu'il s'agit d'une perspective intéressante et pertinente à explorer dans de futures recherches.

Cet article constitue ainsi une pièce centrale du mémoire : il articule la problématique générale : comment le mouvement syndical peut contribuer à réduire la précarité du travail, avec une réflexion empirique et théorique construite à partir de données originales. L'article met en évidence les paradoxes du syndicalisme québécois, pris entre une mission historique de défense des plus vulnérables et des logiques internes qui tendent parfois à reproduire l'exclusion. Il ouvre également des pistes pour un renouveau basé sur la solidarité inclusive, la proximité avec les travailleurs précaires et la construction d'alliances avec les différentes parties prenantes.

Afin d'alléger le mémoire, nous avons fait le choix de ne pas inclure la bibliographie propre à l'article, considérant que toutes les références de celui-ci se retrouvent dans la bibliographie du mémoire.

Au moment du dépôt du dépôt final du mémoire, nous avons reçu les évaluations du comité éditorial de la revue. L'article est jugé très pertinent pour la revue et des corrections sont demandées, les auteur.e.s ont jusqu'au mois de mars 2026, pour proposer la version de l'article révisé.

## 2.2 L'article soumis

Titre de l'article : Moins de précarité, plus d'inclusion : le rôle du mouvement syndical québécois au travers le regard de différentes parties prenantes!

Article soumis à la revue relations industrielles/industrial relations le 26 septembre 2025 par Dominic Lemieux et Diane Gagné.

Statut : corrections demandées.

### Résumé

Cet article analyse le rôle du mouvement syndical québécois dans la lutte contre la précarité du travail, à partir de vingt et une entrevues avec des acteurs syndicaux et des partenaires externes. Dans un contexte marqué par la fragmentation du travail et l'affaiblissement des protections collectives, il interroge les limites et les possibilités d'actions et de stratégies visant à réduire la précarisation du et au travail.

Outre que plusieurs répondants soulignent une faible mobilisation interne et un déficit de représentativité, les résultats révèlent une précarité multidimensionnelle touchant particulièrement les personnes migrantes temporaires, sous-traités, employées d'agences et à temps partiel. Bien que les syndicats demeurent centraux, leur action demeure sélective : la défense des permanents domine, laissant les plus vulnérables en marge des instances et cela aux différents niveaux organisationnels. Cette dynamique reflète une « solidarité ratée », où la représentation syndicale reproduit des logiques d'exclusion et un dualisme limitant l'intégration des précaires.

Des pistes de transformation émergent : renforcer la proximité avec les travailleurs précaires, mieux recenser et documenter leurs réalités, intégrer leurs représentants aux différents comités exécutifs et multiplier les alliances communautaires. L'éducation syndicale et la formation apparaissent essentielles pour relier les expériences vécues aux revendications collectives. Sur le plan politique, la nécessité d'un lobbying structuré et de mécanismes sectoriels, tels que les décrets de convention collective, sont préconisés afin de mieux protéger les non-syndiqués souvent plus précaires.

L'étude met en évidence un paradoxe : la précarité fragilise la solidarité et affaiblit le rapport de force, mais elle ouvre aussi la voie à un renouveau fondé sur l'inclusion et la concertation. Le mouvement syndical se situe ainsi à un tournant entre logique défensive et projet collectif d'égalité.

Mots clés : Précarité. Inclusion, stratégies syndicales, travailleurs migrants temporaires, statut d'emploi, inégalité.

## Abstract

This article examines the role of Quebec's union movement in the fight for job security. Drawing on 21 interviews with union representatives and external partners, it analyzes the strategies and actions used to combat in this issue. In an environment marked by the disintegration of work and the weakening of collective protections, the article explores both the limits and opportunities in these unions efforts to reduce job insecurity.

Several interviewees pointed to weak internal mobilization and a lack of representativeness within the union. The findings also reveal a multidimensional precarity that disproportionately affects temporary migrant workers, subcontractors, agency employees, and part-time staff.

While unions are still central to the labor movement, their actions remain selective: they primarily defend permanent employees, leaving the most vulnerable workers on the fringes of decision-making at various organizational levels. This dynamic reflects a "failed solidarity", where union representation perpetuates patterns of exclusion and a dualism that limits the full integration of precarious workers.

Areas for improvement are emerging to address these issues. Strengthening ties with precarious workers, better identifying and documenting their realities, and integrating their representatives into various executive committees. Additionally, increasing alliances with community groups is recommended.

Union education and training are essential for connecting the lived experiences of these workers to broader collective demands. On the political front, the article recommends structured lobbying and sectoral mechanisms such as collective bargaining agreements to better protect non-unionized workers, who are often more vulnerable.

The study highlights a paradox: while precarity undermines solidarity and weakens bargaining power, it also opens the door for renewal rooted in inclusion and consultation. The union movement is at a turning point, caught between a defensive approach and a collective project for equality.

**Keywords:** Precarity, Inclusion, Union strategies, Temporary migrant workers, Employment status, inequalities

## Introduction

Le rôle des syndicats dans la société et la précarisation du travail interpellent depuis longtemps les acteurs du marché du travail, qui cherchent à réduire la précarité par diverses actions. Considérant que le mouvement syndical a fréquemment adopté une posture défensive face aux demandes patronales, suivant Pocock (1998), nous proposons de dépasser les discours de crise pour interroger aussi les causes internes de ces bouleversements, puisque le contexte socioéconomique actuel offre des opportunités intéressantes. Nous avons ainsi adopté la posture théorique que le mouvement syndical doit poursuivre une mission qui dépasse la défense immédiate des membres.

Vingt et une personnes ont été rencontrées : treize concentriques au mouvement syndical et huit excentriques à celui-ci, afin de recueillir leurs visions du rôle syndical en matière d'inclusion et de réduction de la précarité. Souhaitant comprendre à travers le regard de différentes parties prenantes comment le mouvement syndical peut redéfinir le syndicalisme, afin de contrer la précarisation du travail, les entrevues devaient permettre de répondre à la question principale : Comment le mouvement syndical peut-il contribuer à réduire la précarité du travail ?

Cet article s'intéresse donc à son rôle d'acteur social concernant le phénomène de l'invisibilisation des personnes précaires dans les structures syndicales, la situation distinctive des travailleurs immigrants temporaires (TMT)<sup>5</sup> et aux moyens d'actions mis en œuvre visant à contrer cette précarisation. L'originalité de la démarche réside dans la sollicitation de différentes parties prenantes, qui jette un regard critique sur le rôle et les stratégies du mouvement syndical.

Nous débiterons en situant notre problématique. Suivront la présentation de la démarche théorique et scientifique, les résultats et la discussion. Nous concluons, que si le mouvement syndical demeure un acteur primordial dans la défense des droits au travail, sa capacité à réduire la précarité demeure relative et sélective.

## Problématique : Mouvement syndical et précarisation du travail

Cette section expose le contexte dans lequel évolue le mouvement syndical et s'accroît la précarisation du travail sera divisée en deux parties. La première partie présentera le contexte comme un marché du travail fissuré (Weil, 2014) fragilisant les structures syndicales (Jalette et Laroche 2018) puisque la précarité est multidirectionnelle et structurelle (Doellgast et al., 2018; Rogers et Rogers, 1989). La seconde partie présentera, outre les objectifs de la recherche, les enjeux, perspectives et les défis les assises théoriques qui ont nourrit notre réflexion et d'autre part la

---

<sup>5</sup> Depuis quelques années, dans les milieux de pratique et académique l'expression travailleurs migrants temporaires (TMT), plus inclusive, tend à remplacer l'expression travailleurs étrangers temporaires (TET), qui découle de l'appellation du programme des travailleurs étrangers temporaires. Ce programme est régi par la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et le *Règlement sur l'immigration et la protection des réfugiés*.

démarche méthodologique ayant permis de répondre à notre questionnement : Comment les syndicats peuvent-ils contribuer à réduire la précarité du travail?

*Un marché du travail fissuré, des structures syndicales fragilisées, une précarité multidimensionnelle*

Au cours des dernières décennies, le marché du travail québécois a subi une transformation profonde, marquée par la montée de la précarité, l'effritement du salariat stable et l'intensification des logiques de flexibilité. Ce bouleversement s'inscrit dans un contexte de dérégulation néolibérale, de financiarisation de l'économie et de désengagement étatique, entraînant une fragmentation croissante des relations d'emploi (Weil, 2014 ; Jalette et Laroche, 2018). Weil (2014) a théorisé ce processus sous le concept de *fissured workplace*, décrivant une gouvernance où les entreprises délèguent leurs responsabilités sociales et juridiques à travers la sous-traitance, les agences de placement et le franchisage, tout en conservant le contrôle stratégique et économique. Cette disjonction fragilise la protection sociale et le lien d'emploi. À l'ère d'un marché du travail fragmenté, les mécanismes traditionnels de protection collective, les syndicats et le droit du travail, peinent à encadrer les formes d'emploi atypiques.

En parallèle, le mouvement syndical québécois est confronté à une crise structurelle. Depuis la réforme de l'article 45 du Code du travail en 2003, sa capacité d'action est tronquée, notamment en matière d'organisation des travailleurs précaires. La densité syndicale stagne (secteur public) ou décline (secteur privé), le pouvoir de négociation collective est rogné, et les syndicats peinent à mobiliser leur membres (Gagné et Lemieux, 2023). Dans ce contexte, la précarisation du travail constitue non seulement une menace pour les conditions de vie des travailleurs mais interroge également la pertinence des formes traditionnelles de représentation collective. Hyman (2007) suggère que pour survivre et prospérer, les syndicats doivent se réinventer en tant qu'organisation.

Ajouter à ces défis structurels, le phénomène des agences de placements et de la sous-traitance, les plateformes numériques comme *Uber* ou *DoorDash* illustrent avec acuité l'inadéquation du Code du travail québécois (*CduT*)<sup>6</sup>. Les définitions actuelles de « salarié » (art. 1 l) et d'« employeur » (art. 1 j) découlent du modèle fordiste du travail, et laissent en marge les travailleurs dits « autonomes », bien qu'ils soient de facto subordonnés à une application ou un algorithme.

Plusieurs auteurs s'entendent sur le caractère multidimensionnel de la précarité. Cependant, il n'existe pas de consensus clair sur la définition de la précarité. Nous en retenons deux aux fins de notre recherche : 1) “We consider precarious work to be employment that is characterised by a high degree of worker insecurity and instability in an employment relationship or labour market” (Doellgast et al., 2018 : 1) ; et 2) « Precariousness involves instability, lack of protection, insecurity and social or economic vulnerability » (Rogers et Rogers, 1989 : 4).

---

<sup>6</sup> *Code du travail*, RLRQ, c. C-27, ci-après nommé *Cdu T*

Ces formes d'insécurité cumulées s'observent particulièrement dans les statuts d'emploi atypiques, temporaires, occasionnels, à temps partiel, « sous-traités<sup>7</sup> » ou migrants qui échappent souvent aux protections des conventions collectives (Doellgast et al., 2018). Cette précarité n'est pas seulement une condition contractuelle : elle est vécue comme une forme d'exclusion, de marginalisation, voire de non-citoyenneté économique (Weil, 2014 ; Michaud, 2017). Elle affecte le plus souvent des groupes déjà vulnérables et affaiblit la solidarité de classe en instaurant des disparités de traitement (Gagné, 2014) entre travailleurs dits « noyaux » et « périphériques » (Laroche et al., 2018). Si bien que le mouvement syndical, historiquement ancré dans le modèle fordiste d'un emploi stable et masculin, peine à s'adapter à cette réalité diversifiée et instable.

C'est donc dans ce contexte que s'inscrit la présente recherche, posant un regard critique sur les stratégies et les représentations du mouvement syndical en matière de lutte contre la précarité.

### *La démarche théorique et méthodologique*

Deux objectifs principaux ont conduit notre démarche, soit approfondir la compréhension des mécanismes qui sont à la source des inégalités et de la précarité et identifier comment les syndicalistes perçoivent leur rôle face à la montée de la précarité? Quelles sont leurs limites structurelles et idéologiques? Quelles pistes d'actions émergent de ces tensions? Bref, quel rôle pour le mouvement syndical?

Notre réflexion repose sur une posture à la fois analytique et réflexive, nourrie par une triple démarche : une recension des écrits, une démarche scientifique qualitative et une expérience militante prolongée. La combinaison de ces trois ancrages, académique, scientifique et pratique, permet de problématiser le rôle des syndicats dans la construction ou la réduction de la précarité au travail, à partir d'une connaissance fine du terrain, de la consultation de différents partis prenantes et d'un cadre conceptuel structurant.

Cette démarche met en lumière deux paradoxes. D'une part, les syndicats ont historiquement amélioré les conditions de travail et protégé les plus vulnérables. D'autre part, ils reproduisent parfois des logiques d'exclusion en privilégiant les salariés les plus stables. Carver et Doellgast (2021) expliquent cette contradiction par deux trajectoires : le dualisme, qui renforce les divisions du marché du travail, et la solidarité, qui élargit la représentation. Or, la « solidarité ratée » demeure

---

<sup>7</sup> Cette expression « sous-traités » maintes fois mobilisées par Lemieux depuis plusieurs années, à titre de directeur des Métallos, au Québec, reflète son expérience pratique du terrain. Son expérience lui a permis de constater qu'à défaut de vivre toutes les affres des TMT, les personnes œuvrant pour des sous-traitants font le même travail et sont néanmoins plus faiblement rémunérés, souvent non-couvertes par des régimes d'assurances collectives et privés de bons régimes de retraite. De plus, ces personnes héritent régulièrement des « jobs dites plus sales », celles que les travailleurs permanents ne veulent pas. Ces personnes sont donc moins bien traitées que les travailleurs et travailleuses permanents, d'où l'expression « sous-traités ». Puisque celle-ci exprime clairement les disparités de traitements liées aux statuts de travailleurs pour un tiers partie, dans le cadre de cet article et de notre recherche nous avons fait le choix éditorial d'utiliser l'expression « sous-traités » pour identifier les personnes œuvrant pour un sous-traitant ou une agence de placement.

fréquente, notamment envers les travailleurs migrants ou sous-traités, dont la précarité structurelle rend difficile toute organisation durable (Dufour-Poirier et Laroche, 2015).

### *Les assises théoriques*

L'analyse des résultats sera approfondie à partir du concept de stratégie syndicale de Weil (1994). Suivant Gagné 2004, le travail de Weil est intéressant du fait qu'il offre un processus de planification stratégique adapté aux caractéristiques des organisations syndicales. Le succès des stratégies repose sur quatre caractéristiques fondamentales : « *Adjusting to the Environment; Responding to the Membership; Building a supporting Structure; Evaluation and refinement.* » (Weil 1994 : 4). C'est donc dire que les stratégies adoptées doivent être adaptées aux contraintes/opportunités offertes par l'environnement externe; que celles-ci soient en accord avec les besoins et les intérêts des membres; qu'elles doivent être adaptées aux ressources internes de l'organisation; et qu'elles doivent être évaluées pour être ajustées au fil des événements.

En regard de la précarisation de l'emploi, plusieurs auteurs s'entendent à reconnaître l'importance pour l'acteur syndical de s'approprier les opportunités offertes par le contexte des nouvelles formes de travail. Pour ce faire, il est proposé que l'acteur syndical s'organise pour augmenter ses sources de pouvoir, sa capacité stratégique à créer son propre agenda et à mobiliser ses ressources tant internes qu'externes, pour créer des partenariats. Ce qui amène l'acteur syndical à jouer un rôle au-delà de l'entreprise, ce que Weil (1994 : 219) décrivait comme :

Local union will take on increasing responsibility for contract administration, and workplace-based problem solving, and rely far less on union staff to carry out these activities... The national and the regional levels will become more important in their provision of training and support to build institutional capacities for union leaders at the local level. By shifting day-to-day activities to the local, regionally based offices will be able to allocate greater resources to political activities.... Finally, the national organization will continue to play an important role in coordination and leadership on issue... such as industry-wide economic or technical change.

Plusieurs avenues d'action stratégiques apparaissent, nous en retenons cinq dans le cadre de cet article. La première invite à repenser les structures syndicales, selon l'approche du *Better Work*, en les rendant plus flexibles et ancrées dans les communautés. Ainsi, Laroche et Dufour-Poirier (2020) proposent d'aller au-delà de la simple lutte contre la précarité en définissant un horizon normatif fondé sur la solidarité, la justice et l'inclusion. Le syndicat devient ainsi un acteur social engagé, capable de rejoindre les travailleurs précaires et de porter un projet de transformation social. La deuxième piste consiste à renforcer la capacité de négociation sur les clauses d'inclusion : élargissement des protections aux employés temporaires, limitation du recours à la sous-traitance, clauses d'intégration des travailleurs d'agences, etc. (Bernier, 2007). Une troisième avenue appelle

à l'action politique et juridique (Pocock, 1998) : contestation des cadres légaux restrictifs incluant la mobilisation pour la réforme des critères d'immigration (Archambault-Dufourd et al. 2025; Cauchy, 2023) et un plaidoyer pour la redéfinition de la notion de salarié et d'employeur dans la loi (Bernier et al. 2003). La quatrième piste insiste sur la mobilisation accrue des travailleurs, en soulignant l'importance du militantisme à la base pour le renouvellement syndical (Behrens et al., 2004 ; Gagné et Lemieux, 2023). Cette mobilisation accrue passe par l'inclusion de voix diversifiées et un discours de justice sociale adapté au XXI<sup>e</sup> siècle. La cinquième piste met en lumière le rôle central du leadership local dans la transformation syndicale, la mobilisation des membres et la réponse aux défis contemporains comme la précarisation, la fragmentation et l'individualisation du travail (Smith et al., 2023 ; Tinuoye et al., 2022). La vitalité syndicale repose sur la qualité du leadership exercé à l'échelle locale, au-delà des structures formelles (Darlington, 2018 ; Murray, 2017). Ce leadership, conçu comme un processus collectif et contextuel (Fortin-Bergeron et al. 2013), constitue un levier essentiel de représentation et de renouvellement, appelant à dépasser les approches individualisantes (Smith et al., 2023 ; Tinuoye et al., 2022), qui conduit au « Better work »

Les assises théoriques étant posées, voyons comment nous avons procédé afin d'obtenir des résultats probants.

#### *La méthodologie (qui, pourquoi comment)*

Dans le cadre de notre mémoire, nous avons rencontré vingt et une personnes, en entrevues semi-dirigées, provenant de milieux concentriques (différents niveaux des différentes organisations syndicales québécoises, dans des secteurs tant publics que privés) et excentriques (des décideurs, des personnes représentantes d'ONG, des personnes œuvrant au sein d'instances gouvernementales, etc.) au mouvement syndical. Ces entrevues visaient à recueillir leurs visions du rôle syndical face à l'inclusion et à la réduction de la précarité. Le recrutement a été favorisé considérant le réseau à notre disposition. Celles-ci conduites entre les mois d'avril et août 2025 ont été anonymisées selon les règles de la certification éthique. Ainsi les personnes répondantes seront identifiées PRC ou PRE suivie d'un # de 1 à 13. Cette façon de procéder permet de différencier les propos des personnes œuvrant dans des secteurs excentriques ou concentriques au mouvement syndical.

Le questionnaire comportait 18 questions divisées en deux blocs portant sur le rôle des syndicats et leurs influences tant internes qu'externes sur la portée de l'action syndicale. Il s'agissait d'interroger non seulement les discours syndicaux sur la précarité, mais également leur traduction dans les pratiques, les ressources allouées, et les partenariats construits. Les réponses à ce questionnement étaient d'autant plus cruciales qu'elles touchaient à la capacité du mouvement syndical à se maintenir comme acteur collectif légitime dans un monde du travail qui se transforme à une vitesse rarement vue.

La problématique et la démarche scientifique bien campées conduisent maintenant à la présentation des résultats.

## Les résultats

L'analyse des résultats révèle à la fois la persistance d'obstacles structurels et l'existence de marges de manœuvre permettant d'envisager un renouveau syndical axé sur la solidarité inclusive. Douze grands constats émergent de ce matériau empirique et seront utilisés pour nourrir la discussion. La précarité fragilise les conditions de travail et les structures syndicales, mais ouvre des opportunités pour un renouveau stratégique. Les résultats illustrent concrètement les effets de la précarisation, ainsi que des initiatives de rapprochement, d'alliances et de réforme des pratiques. Ils soulignent le rôle du syndicat dans la réduction de la précarité, mais aussi les tensions et leviers pouvant favoriser une solidarité inclusive et renforcer sa fonction de vecteur de changement social.

Afin de rendre compte de ces constats, la présentation se déploie autour de quatre dimensions : 1) l'état des lieux ; 2) les défis pour un renouveau et la vitalité syndicale ; 3) des actions et stratégies pour une solidarité inclusive ; et 4) le syndicalisme comme vecteur de changements sociaux.

### 1) État des lieux

Les personnes rencontrées soulignent d'abord la difficulté des syndicats à composer avec un travail fragmenté et traversé de contradictions internes. Comme le rappelle PRE #4, « les syndicats, c'est leur force et leur faiblesse parfois, ils représentent toute la société, il y a des vagues de droite dans les syndicats aussi. » Cette remarque illustre comment le mouvement syndical est traversé par des courants idéologiques contradictoires, ce qui fragilise sa capacité à formuler un projet cohérent face aux nouvelles formes de précarité. Les entretiens mettent également en évidence une conviction largement partagée : la nécessité de revitaliser l'action syndicale en resserrant les liens avec les travailleuses et travailleurs précaires. PRE #1 insiste : « Il faut que les syndicats réussissent à convaincre une large partie de la population qu'ils sont encore un outil d'amélioration des conditions de vie et des conditions de travail. »

De nombreux témoignages soulignent les limites structurelles des organisations syndicales. Selon PRC #6 « les structures syndicales ne sont pas accueillantes pour les précaires », un constat renforcé par leur absence quasi systématique dans les postes électifs. PRE #1 rappelle « les plus précaires, c'est eux qui ont besoin de protection, puis ceux qui sont les moins précaires, c'est eux qui ont le gros bout du bâton et qui contrôlent la vie syndicale ». PRC #8 ajoute « lors des rencontres concernant les enjeux prioritaires aux tables de négociation, ceux qui votent, c'est souvent les permanents [...] la convention collective, c'est un privilège qui est réservé seulement au temps plein ». La portée inclusive des négociations est limitée, puisque cette logique structurelle limite l'inscription des enjeux des précaires dans l'agenda syndical. Ce déséquilibre nourrit un sentiment de désaffection. PRE #5 avertit : « Il va falloir qu'on prenne soin d'eux, car si on ne prend pas soin d'eux, s'ils pensent que leur gouvernement ne leur vient pas en aide, pis le filet social n'est pas suffisant, s'ils pensent que leur syndicat se met main dans la main avec les boss pis qu'ils ne font rien pour les aider, bien là, [...] ils ne croient plus à rien. »

Néanmoins dans certain cas la pénurie de main-d'œuvre a renforcé le rapport de force syndical, facilitant la réduction des statuts précaires et le retrait d'agences de placement, notamment dans la santé (PRE #7, PRE #1, PRC #4). Cette situation a conduit les employeurs à créer davantage de postes à temps plein et à réinternaliser certaines tâches sous-traitées (PRC #2, PRC #4).

## 2) Défis pour un renouveau et la vitalité syndicale

Cette deuxième dimension aborde des défis structurels qui conditionnent la vitalité syndicale. Le premier défi identifié est la [non] proximité avec les précaires. PRE #7 et PRC #10 rappellent : « l'importance de se rapprocher des précaires dans nos propres milieux de travail, car ce n'est pas eux autres qui viennent dans les assemblées le plus fréquemment, donc il faut quand même un effort pour aller les chercher ». Ils insistent « ce rapprochement est une condition préalable à toute mobilisation », mais que les structures demeurent centrées sur les membres permanents.

La vitalité repose aussi sur une écoute réelle et une présence accrue. PRC #1 insiste : « il est impossible pour les syndicats nationaux de mobiliser les membres si les sections locales ne sont pas en arrière Mais selon PRC #6, « les pratiques descendantes persistent », ce qui réduit la légitimité des instances nationales. Pour plusieurs répondants, la crédibilité exige aussi la présence physique. PRC #4 rappelle que « les chefs syndicaux devront être plus souvent sur le plancher et se faire voir ». Or, la surcharge des conseillers représente un obstacle de taille. PRC #10 illustre bien cette difficulté : « Tu n'es pas capable de rencontrer tes membres parce que ça roule, ça roule trop. Je n'ai jamais l'occasion de parler avec les nouveaux, leur donner l'information. » Cette surcharge, amplifiée par la multiplication des petites accréditations, la judiciarisation des griefs et des dossiers CNESST, éloigne les conseillers de leur mission de proximité et nourrit un déficit de contact avec la base.

Enfin, plusieurs répondants rappellent la nécessité d'un horizon commun. Alors que le taux de syndicalisation plafonne à 40 % au Québec, la concurrence intersyndicale détourne l'attention d'enjeux plus vastes. PRC #9 illustre bien cette fragmentation : « entre syndicats on se maraude et on se tire la couverture pour les 40 % qui sont syndiqués au Québec, il en reste 60 % qui ne sont pas syndiqués. » Certains ont fait référence aux États généraux du syndicalisme à venir. PRC #9 affirme que « les États généraux sur le syndicalisme, ça va apporter quelque chose de bien », PRC #5 appuie en soulignant l'importance de « sortir du climat de méfiance au-delà du maraudage ». Toutefois, des voix critiques persistent : PRC #4 doute de leur efficacité réelle. PRE #5 propose même d'aller plus loin en imaginant « pour les travailleurs vulnérables, ceux qui sont en précarité, un régime de rapport collectif pensé à l'échelle sectorielle » à l'image des décrets. Les témoignages insistent sur l'importance de recueillir les préoccupations des travailleurs pour orienter les stratégies syndicales. PRC #9 et PRC #1 rappellent que la mobilisation durable exige que les sections locales soient impliquées et que les mandats soient validés avec transparence. Toutefois, PRC #6 note une tension persistante entre écoute réelle et la communication descendante, où le syndicat tend parfois à influencer plutôt qu'à recevoir l'opinion de ses membres.

Bref, l'inclusion des précaires, l'écoute, la coopération intersyndicale et l'adaptation des structures constituent les défis à relever afin de revitaliser le mouvement syndical selon les personnes rencontrées.

### 3) Des actions et stratégies pour contrer la précarité et les inégalités

Les témoignages mettent aussi en lumière plusieurs stratégies concrètes pour bâtir une solidarité inclusive. Pour PRC #9 « l'opinion publique, c'est aussi les milieux de travail. Commencer par notre base, commencer par nos membres, c'est aussi du public ». PRC #1 insiste sur la nécessité « d'écouter beaucoup plus nos membres, valider nos mandats de façon plus transparente avec nos membres à la base ». Toutefois, comme PRC #6 rappelle: « Les syndicats sensibilisent les membres sur quelque chose, et ils essaient de leur dire ce qu'ils doivent penser. » La présence physique sur le terrain devient ainsi un marqueur de crédibilité. PRC #4 affirme que « les chefs syndicaux devront être plus souvent sur le plancher et se faire voir », soulignant l'importance de la proximité. Mais cette présence n'est pas suffisante si elle ne s'appuie pas sur des enjeux mobilisateurs. Comme le souligne PRC #2, « Ces enjeux-là de sous-traitance, s'ils ne touchent pas à la masse des travailleurs, [...] je ne pense pas que ça amènera une grande sympathie des membres existants. » PRC #7 insiste sur l'importance « d'implanter un dialogue et d'être présent sur le plancher avec les autres parties prenantes ». PRC #3 illustre cette pratique : « on savait qu'on ne les syndiquerait pas, mais du moins, ils sont sortis de là avec beaucoup d'informations, puis se sont sentis écoutés ». Même sans accréditation, ces gestes contribuent à instaurer un lien de confiance.

Au niveau organisationnel, PRC #4 propose « de créer des postes réservés aux TMT dans les exécutifs syndicaux », et PRE #6 recommande « la formation de coalitions ou comités mixtes incluant des représentants TMT ». Dans la même perspective, PRC #13 et PRC #9 identifient des mesures concrètes : la traduction systématique des documents, la remise de « kits de bienvenue » ou encore un accompagnement administratif personnalisé.

Le renforcement des alliances communautaires est largement reconnu. PRC #2 souligne que « c'est bon pour nous autres de leur donner un coup de main financier [...] En contrepartie, qu'ils nous aident à mieux nous organiser ». Ces alliances permettent de toucher des populations que les syndicats peinent à rejoindre par leurs canaux habituels.

Plusieurs répondants insistent sur la nécessité de documenter la précarité. PRC #2 évoque « un travail de recension d'où est présente la précarité, dans les milieux de travail et dans la société en général » et PRE #8 ajoute que ce repérage permettrait de mieux cibler les outils d'intervention et le plaidoyer politique. Donner un visage concret à la précarité apparaît ainsi comme une étape incontournable de mobilisation.

Concernant le politique, PRC #1 insiste sur « la nécessité d'entretenir des relations avec les élus des différents partis, autant au niveau provincial que fédéral, mais aussi au niveau municipal ». PRE #6 propose que « les syndicats devraient créer des comités conjoints avec des économistes pour s'attaquer à des questions fondamentales », afin de consolider leurs argumentaires. Tandis que PRC

#2 critique la tendance à limiter le « lobbying » à des interventions symboliques, évoquant « une sortie dans le parc » sans effets durables, et appelle à « arrêter d’avoir peur de faire de la partisanerie politique ».

La négociation collective demeure au centre de la lutte contre la précarité. PRE #5 insiste : « Si tu veux mettre fin à la précarité, ce n'est pas juste de négocier puis d'augmenter les salaires des précaires. Il faut que tu puisses revendiquer, que tu puisses négocier différents types de conventions collectives qui vont permettre d'offrir plus de sécurité pour ces personnes-là. » PRC #8 complète : « il faudrait en parler et y travailler à toutes les années et non pas une fois aux cinq ans ».

Les entretiens révèlent que l’instabilité et la fragmentation des horaires constituent une source majeure de précarité, empêchant les travailleurs de planifier leur vie. Dans l’hôtellerie, cette instabilité rend difficile de cumuler un second emploi (PRC #3). La fonction publique et la santé souffrent aussi d’une multiplication de postes à temps partiel non comblés, générant insécurité et épuisement (PRE #5). La précarité découle souvent d’un volume d’heures insuffisant, un horaire réduit et instable, ce qui fragilise l’emploi (PRC #8). PRC #11 insiste sur la nécessité pour les syndicats de garantir un minimum d’heures. Des exemples concrets illustrent l’ampleur du problème: dans une grande entreprise de télécommunication<sup>8</sup>, seuls 25 % des salariés ont un horaire stable, et dans les CPE, certaines employées ne travaillaient que 20 heures hebdomadaires avant les négociations syndicales (PRC #4). Cette flexibilisation des horaires entraîne des salaires réduits, un travail morcelé et une vie instable (PRE #5), menaçant la cohésion sociale lorsque le marché du travail ne permet plus à une majorité de vivre dignement. Des actions syndicales plus traditionnelles renforcées sont nécessaires afin de garantir des horaires plus prévisibles et stables.

Plusieurs insistent sur l’importance des décrets sectoriels pour limiter la précarité. PRE #5 rappelle que les « 60 % du monde qui ne sont pas syndiqués rendent ces dispositifs indispensables ». PRC #6 estime « il faudrait revendiquer la création de nouveaux décrets », tandis que PRE #2 souligne qu’ils constituent « une bonne façon de protéger des secteurs complets ». L’exemple du secteur des RPA est frappant selon PRC #12 : « Il n'est certainement pas trop tard, mais [...] nous avons perdu ce momentum-là. » Comme le résume PRE #5, « avec les décrets conventions collectives, c'est la façon qu'on a (de réduire la précarité), sans virer le code du travail à l'envers », avertissant qu’il serait illusoire « d’attendre le grand soir » pour une réforme en profondeur.

---

<sup>8</sup> Dans le but de protéger la confidentialité, nous ne nommerons pas le nom de l’entreprise.

#### 4) Le syndicalisme comme vecteur de changements sociaux

Les syndicats portent aussi une mission de transformation sociale. Historiquement, ils se sont affirmés comme un contre-pouvoir capable d'influencer les orientations économiques, sociales et politiques. Dans un contexte où la précarité fragilise les solidarités, cette dimension redevient centrale. Trois outils ressortent du discours soit : l'éducation, la cartographie de la précarité et les alliances.

L'éducation syndicale est considérée comme un outil essentiel. Cependant, plusieurs répondants rappellent qu'avant d'éduquer les membres, les syndicats doivent cartographier la précarité dans les différents milieux de travail, car ce diagnostic constitue le point de départ pour une action collective crédible et adaptée. Notamment, PRC #7 estime qu'il s'agit de « bien éduquer et informer les membres par rapport à la situation [...] sur c'est quoi la précarité », tandis que PRE #2 interpelle « un effort d'éducation, de formation, de prise de conscience sur la précarité qu'ils peuvent vivre ». Cette stratégie suppose un fonctionnement ascendant. PRE #2 considère que « les stratégies devraient venir de la base vers la tête ». PRC #5 plaide pour « inclure les membres et les sections locales à faire partie de la réflexion » par des journées d'études multisectorielles. PRC #4 mentionne : « Si on veut couper la précarité de nos membres et améliorer leur sort, il faut savoir ce qu'ils veulent ». Ces démarches visent à mieux relier les besoins aux actions collectives.

Les alliances élargies apparaissent aussi déterminantes. PRC #9 affirme que « tout ça là, ça se résume à bâtir la solidarité ». PRE #6 souligne que les groupes communautaires « ont non seulement de la crédibilité, mais également la sympathie du public ». PRE #8 insiste sur la nécessité de « bâtir et maintenir un réseau de relations », tandis que PRC #5 observe que trop souvent « les organisations syndicales travaillent avec ces groupes-là, mais ils travaillent à la pièce ». Enfin, plusieurs appellent à relancer de grands espaces de concertation. PRE #5 se souvient :

J'ai vu les grands sommets du gouvernement du Québec où il est ressorti de ces sommets-là. Par exemple, les régimes des garderies (CPE), l'équité salariale, les fonds des travailleurs, sur le plan social, il y a eu des avancées importantes. Mais ce genre de sommet-là n'existe plus. [...] Il faut se poser des questions. Quelle sorte de Québec qu'on veut ? Quelle sorte de politique qu'on veut ? C'est quoi l'avenir énergétique, en santé, en éducation ? Puis qu'on aborde la pauvreté, puis

qu'on aborde la précarisation, [...] puis lors de chacun de ces sommets-là, il est sorti du bon, il n'est pas sorti juste du mauvais, là, mais il n'y en a plus.

Ces sommets sont majoritairement perçus comme des leviers pour dépasser les négociations locales et influencer les politiques publiques.

Bref, les entrevues révèlent que la lutte contre la précarité constitue un défi majeur pour le mouvement syndical et exige des démarches proactives. Si les structures actuelles peinent à inclure les précaires, des leviers existent : renforcer la proximité, tisser des alliances communautaires, documenter la précarité, éduquer et informer les membres, assumer une action politique plus stratégique, élargir la négociation collective et utiliser les décrets. En intégrant pleinement les travailleurs et travailleuses précaires, le mouvement syndical peut redevenir un vecteur central de justice sociale. Les résultats présentés tracent les contours d'un possible renouveau, fondé sur l'inclusion, la solidarité et la concertation, ouvrant la voie à un syndicalisme capable d'agir comme force de transformation dans un monde du travail fragmenté. C'est à partir de ces constats, de ces forces et de ces zones d'ombre, que s'ouvre la discussion.

## Discussion

Les résultats démontrent que la précarité, bien qu'une réelle préoccupation, est multiforme, omniprésente et souvent gérée à la pièce par les syndicalistes. Elle ressurgit surtout lorsqu'elle interfère lourdement avec le droit de gérance, lors d'urgences ou dans le cadre du dialogue social. À la lumière du cadre théorique, la discussion analysera la portée des résultats et dégagera les implications pour l'avenir du syndicalisme québécois dans la lutte contre la précarité, autour de la question centrale: quel rôle pour le mouvement syndical?

D'entrée de jeu, soulignons la qualité, l'ouverture, l'expertise et l'esprit critique des personnes rencontrées. Alors que nous anticipions des propos prudents, les résultats révèlent au contraire, une vision ancrée dans la réalité et consciente des défis.

Une de nos hypothèses de départ étaient que la majorité des personnes rencontrées soulèveraient les méfaits liés à la réduction de la portée de l'article 45 du Code du travail en 2003 et à l'ouverture créée pour la sous-traitance. Or, ce point n'a pas été évoqué spontanément. Un interlocuteur est resté

sans mot lorsque nous avons suggéré que mobiliser l'article 45 aurait pu constituer une stratégie efficace pour contrer la fermeture des entrepôts Amazon.

À l'inverse, trois problématiques/constats/stratégies, abordées par les personnes répondantes, n'avaient pas été escomptées. La première, la quasi-totalité des personnes interrogées ont fait le constat d'un faible militantisme (à tous les niveaux de la structure syndicale) visant à réduire la précarité au sein des syndicats, mais encore plus faible pour les personnes non-syndiquées (sous-traitance, agences, TMT, etc.). La deuxième, à plus de 70% les PRC ont aussi reconnus que les actions et stratégies adoptées afin de réduire la précarité, par les différentes instances locales, visent plutôt le maintien des acquis et du rapport de force du syndicat. La troisième, mais non la moindre, l'utilisation de décrets comme moyen de protéger les personnes œuvrant dans des secteurs où la syndicalisation est plus difficile.

Le mouvement syndical est confronté simultanément à de nombreux défis, une situation rarement rencontrée. Il apparaît que le renouveau syndical ne pourra survenir sans un véritable travail d'inclusion, d'écoute et de dialogue, à la fois avec les membres précaires, entre organisations syndicales et des alliances avec la société civile. Ce qui rejoint le besoin de repenser les structures syndicales, selon l'approche du Better Work, en les rendant plus flexibles et ancrées dans les communautés, afin de combiner son rôle de représentant des membres à celui d'acteur social promoteur de justice, d'inclusion et de solidarité. D'autant qu'il ressort des résultats que le syndicalisme doit repenser les structures, valoriser les alliances et reconstruire la confiance, afin de redonner au mouvement sa capacité de transformation sociale. La voix des précaires, longtemps marginalisée, pourraient bien devenir le moteur d'une nouvelle vitalité.

### Enjeux et opportunités

La précarisation du travail, alimentée par la sous-traitance, les agences de placement, les différents statuts d'emploi et le recours aux TMT, fragilise le rapport de force syndical. Néanmoins, les TMT subissent une précarité structurelle liée aux permis de travail fermés, les rendant dépendants d'un seul employeur et vulnérables aux abus (Archambault-Dufourd, 2025). Cette précarité, amplifiée par les barrières linguistiques, la méconnaissance des droits, l'absence de traduction et la peur des représailles, les empêche souvent de dénoncer les abus. Ils peuvent vivre de longues périodes sans revenu et doivent maintenir de bonnes relations avec leurs supérieurs pour conserver leur emploi. Longtemps ignorés par les syndicats, jugés difficiles à organiser, les TMT ont été laissés aux

organismes communautaires. Le modèle québécois de syndicalisation par établissement, combiné à l'usage d'agences et de sous-traitants, complique leur organisation. Bien que les entretiens mettent en lumière un consensus sur la nécessité de se rapprocher activement des travailleurs précaires, il apparaît que les syndicats se heurtent à des contraintes structurelles et culturelles héritées d'un modèle fordiste, organisé par employeur, qui limite la solidarité au-delà des membres syndiqués (PRE #7). Les structures existantes sont jugées peu accueillantes pour les précaires, souvent exclus des instances décisionnelles (PRC #6, PRE #1). Les conventions collectives privilégient les salariés permanents, et les votes internes reflètent surtout leurs priorités (PRE #8, PRC #8). Cette dynamique entretient un déséquilibre interne et alimente la méfiance envers les syndicats (PRE #5). Pourtant, la force et la vitalité d'un syndicat reposent sur un lien solide avec sa base, fondé sur l'écoute, l'éducation et la présence sur le terrain.

Cette mobilisation passerait par une présence accrue sur le terrain, l'écoute et le dialogue, afin de gagner leur confiance et d'adapter les actions syndicales à leurs réalités (PRE #7, PRC #7, PRC #3). Ces initiatives, même modestes, renforcent le sentiment d'inclusion et ouvrent la voie à des solutions adaptées (PRC #3). Des mesures proposées lors des entretiens incluent la création de postes sur les exécutifs syndicaux réservés aux TMT, des comités mixtes, des services de traduction, un accompagnement juridique, ainsi que des revendications politiques et juridiques, comme l'abolition des permis fermés.

Cette prise de conscience syndicale vise en outre à renforcer les liens avec les groupes communautaires, sensibiliser les membres pour déconstruire les préjugés et former les délégués aux réalités des TMT, rejoignant ainsi Darlington (2018) et Murray (2017). Ces auteurs soutiennent que la vitalité syndicale repose sur la qualité du leadership exercé à l'échelle locale, au-delà des structures formelles. Ce leadership, conçu comme un processus collectif et contextuel (Smith et al., 2023 ; Tinuoye et al., 2022), conduit au Better work.

Les témoignages de PRE #6 et de PRC #8, nous ramènent à un autre levier fondamental : la reconnaissance constitutionnelle du droit d'association. PRE #6 rappelle avec force que le droit d'association est un droit fondamental, protégé par les chartes, et que cette protection inclut nécessairement celle du droit de négociation et du droit de grève. Pourtant, il observe qu'en pratique, ce droit semble parfois relégué au rang de droit « de sous-ordre », plus facilement violé ou contourné que d'autres droits fondamentaux. Cette situation, selon lui, devrait susciter une réponse plus

offensive, de la part des syndicats, afin d'affirmer pleinement la nature constitutionnelle de ces droits. Les recours judiciaires apparaissent, dans cette perspective, comme un levier stratégique, même lorsqu'ils n'aboutissent pas à une victoire immédiate. Les revers devant les tribunaux ne signifient pas un échec définitif : ils permettent de faire progresser le débat public, de souligner des injustices structurelles et, dans certains cas, de préparer le terrain pour de futures avancées. PRE #6 suppose que les juges perçoivent généralement mieux que la population en général les effets positifs du syndicalisme sur l'équilibre social, ce qui aurait contribué à la reconnaissance constitutionnelle des droits d'association et de grève. Découlant d'expériences passées où les tentatives de modification ont été soit diluées, soit contrecarrées par des rapports de force défavorables, les entretiens révèlent aussi un scepticisme marqué quant à leur influence pour réformes majeures favorables du Code du travail à court terme.

PRE #8 apporte un éclairage complémentaire sur la question du droit de grève. Pour lui, « la grève ne doit pas être perçue comme une perturbation intrinsèquement négative, mais comme l'expression normale de rapports de force divergents dans une société démocratique ». Le conflit social que la grève exprime est, selon ses termes, la preuve que « tout le monde n'a pas les mêmes intérêts » et que des mécanismes doivent exister pour permettre aux travailleurs de défendre collectivement leurs revendications. Dans cette optique, les syndicats jouent un rôle structurant pour équilibrer ces forces et garantir que les tensions inhérentes aux relations de travail se traduisent par un dialogue et des solutions négociées. En somme, la constitutionnalité des droits syndicaux ne se réduit pas à une protection juridique abstraite. Elle constitue un ancrage politique et social légitimisant l'action syndicale et conférant à la négociation collective et au droit de grève une place centrale dans l'architecture démocratique.

Quant à la capacité de protéger les travailleurs précaires celle-ci dépend fortement du contexte économique et de la disponibilité de la main-d'œuvre, obligeant les syndicats à ajuster leurs stratégies entre protection des acquis et gains nouveaux. L'impact du contexte économique et la compétition internationale affaiblit le rapport de force syndical et renforce la précarité (PRC #9). Les périodes favorables permettent des gains, tandis que les périodes défavorables imposent une logique défensive. Toutefois, même dans un contexte avantageux comme celui de l'inflation récente, les syndicats n'ont pas toujours priorisé la lutte contre la précarité, préférant souvent sécuriser des augmentations salariales immédiates plutôt que des améliorations structurelles (PRC

#1, PRE #7, PRC #7). PRE #4 justifie cette situation en rappelant que « la hausse du coût de la vie et l'absence de protections sociales poussent les membres à se replier sur la seule revendication salariale, limitant ainsi la lutte contre la précarité. » Il faut alors constater, que ce contexte favorable comporte un risque, non négligeable, choisir le seul combat des augmentations salariales.

Les entretiens montrent aussi que l'éducation et la mobilisation syndicale doivent être reconnues comme un levier puissant pour transformer l'écoute en engagement. PRC #7, PRE #7 et PRE #2 insistent sur la nécessité d'informer les membres, de les sensibiliser et de relier les revendications syndicales aux réalités vécues concernant la précarité. PRE #2 et PRC #5 plaident pour des stratégies initiées par la base, incluant les sections locales dans la réflexion et organisant des espaces d'échanges multisectoriels. Pour PRC #4 et PRE #4, connaître les attentes des membres précaires, est essentiel à la mobilisation.

Pour autant, le syndicalisme québécois ne se limite pas à défendre les salariés dans l'entreprise, il joue aussi un rôle politique indispensable, particulièrement dans un contexte de précarisation croissante du travail. L'action politique devient alors un levier important, mais elle soulève des résistances : comment entretenir des liens pragmatiques avec les élus et jusqu'où aller dans la partisanerie ? L'analyse des entrevues démontre la pertinence de mieux mobiliser les différentes instances gouvernementales, telles les députés locaux, les conseillers municipaux, etc. car, malgré une influence politique réelle elle apparaît insuffisamment exploitée. Suivant PRE #8, « la parole syndicale bénéficie d'une forte légitimité auprès des décideurs, mais les interventions restent souvent ponctuelles », limitant l'impact à long terme. PRE #5 appelle à « repolitiser » les syndicats, faute de quoi leur influence reculera. Le lobbying syndical serait souvent symbolique selon PRC #2, qui critique « les campagnes de lobby trop ritualisées et événementielles », qu'il juge superficielles. Celui-ci plaide pour un engagement plus permanent avec les partis politiques, y compris en amont des élections, et pour assumer la partisanerie afin d'influer les orientations politiques dès leur élaboration.

Quel rôle pour le mouvement syndical?

Les résultats et leur mise en perspective confirment la pertinence de la question de recherche : dans quelle mesure les syndicats québécois peuvent-ils renouveler leurs stratégies, structures et cultures organisationnelles afin de mieux représenter les travailleuses et travailleurs précaires ? Trois implications principales se dégagent. La première à l'instar de Laroche et Dufour-Poirier (2021)

consiste à opérationnaliser la solidarité inclusive, c'est-à-dire passer du discours à la mise en œuvre de mesures concrètes (recensement, intégration structurelle des précaires, financement accru des alliances communautaires). Les deuxième et la troisième implications rejoignent Pocock (1998), puisqu'il s'agit de rééquilibrer les priorités internes en inscrivant les enjeux des précaires au cœur de la négociation collective et des stratégies politiques, et non comme variables d'ajustement et de renforcer les capacités politiques. C'est-à-dire développer un lien permanent à tous les niveaux avec la sphère politique et de structurer un lobby transversal et intersyndical, capable d'influencer les orientations publiques et patronales.

Concrètement, quatre pistes d'actions ont été proposées. Primo, tracer le portrait de la précarité au sein des différentes structures syndicales afin de documenter, informer, éduquer afin d'arriver à mobiliser les membres et les outsiders. PRC #8 observait « c'est quoi la précarité pour un membre, il va avoir de la difficulté à le nommer », d'autant que le sujet est souvent évité jusqu'à la négociation, « c'est moins vendeur, la précarité ». Ce silence limite la prise de conscience et retarde les mobilisations. PRC #11 soulignait les effets concrets sur la vie des familles, « Est-ce qu'on a des études sur l'impact de la précarité? Combien d'enfants ne mangent pas suffisamment ou n'ont pas accès à des activités culturelles, sportives, parce que les parents vivent tellement d'incertitudes qu'ils n'ont rien pour s'investir ». Ces dimensions sociales, invisibles dans les indicateurs économiques, renforcent la nécessité d'actions syndicales proactives. Secundo, se rapprocher des personnes à statuts précaires au sein de l'organisation, notamment en mobilisant l'enjeu de la santé et sécurité au travail et la francisation. Tertio, à l'interne, revenir aux origines du mouvement syndicales et à l'interprétation première du rôle du représentant syndical car les membres sont le fondement du mouvement syndical et « non, on ne sait pas ce qui est bons pour eux » (bâtir des stratégies de la base à la tête). Quarto, à l'externe, renforcer le rôle de représentant social du mouvement syndical en reconnaissant, mobilisant et finançant adéquatement les ONG (renforcer les liens). La lutte contre la précarité nécessite aussi des alliances entre syndicats et organismes communautaires, afin de rejoindre les personnes trop souvent exclues des structures syndicales traditionnelles.

Ce partenariat s'inscrit dans la « double besogne syndicale » (PRE #8), conciliant défense immédiate des membres et transformation sociale. Ces collaborations reposent sur des valeurs humanistes communes (PRC #9) et bénéficient de la crédibilité et de la sympathie publique dont jouissent les organismes (PRE #6). Elles exigent toutefois une structuration durable : bâtir et entretenir un réseau

(PRE #8), assurer formation et suivi (PRC #5), plutôt que de travailler « à la pièce » (PRE #5). La question des ressources financières est cruciale : soutenir les organismes permet de renforcer leur action et de favoriser une aide mutuelle (PRE #7, PRC #5, PRC #2). Enfin, ces alliances constituent un levier stratégique pour accroître la syndicalisation, les groupes communautaires pouvant servir de relais entre travailleurs précaires et syndicats (PRE #7, PRC #11).

Dans le contexte actuel, nous ne pouvons faire l'économie de discuter de l'importance des états généraux du syndicalisme à venir et de leur arrimage à la lutte contre la précarité. Plusieurs acteurs syndicaux appellent à repenser collectivement les stratégies de lutte contre la précarité par des initiatives d'envergure comme les États généraux du syndicalisme ou de grands sommets sociaux. Dans un contexte où seulement 40 % des travailleurs québécois sont syndiqués, la concurrence entre organisations occupe beaucoup trop souvent le devant de la scène. Des rencontres intersyndicales devraient viser à dépasser ces logiques de maraudage pour coordonner les actions, construire des coalitions durables et définir des revendications communes (PRC #9, PRC #5, PRE #6). Toutefois, certains, comme PRC #4, doutent de leur capacité à réduire réellement la précarité d'autre comme PRC #8 n'y croit simplement pas.

C'est pourquoi, au-delà de la concertation syndicale, nous soutenons l'idée que des sommets multipartites réunissant syndicats, employeurs et gouvernements et acteurs de la société civil, pourraient relancer le dialogue social et déboucher sur des politiques structurantes. PRE #5 propose d'y intégrer des discussions sur les finances publiques, la redistribution des ressources et la lutte contre la précarité. En résumé, cette discussion traduit un consensus relatif, la lutte contre la précarité est non seulement nécessaire mais devrait être « une fin en soi ».

## Conclusion

L'analyse des témoignages recueillis révèle un constat clair : le mouvement syndical québécois demeure un acteur incontournable dans la défense des droits au travail, mais sa capacité à réduire la précarité reste partielle et sélective. Les syndicats protègent d'abord leurs membres, mais la majorité des travailleuses et travailleurs précaires, particulièrement ceux et celles non syndiqués, migrants temporaires ou sous-traités, demeurent largement en marge de leurs

structures et de leurs stratégies. Cette limite traduit à la fois un héritage institutionnel et un manque d'arrimage avec les réalités contemporaines du marché du travail.

Néanmoins, les résultats de cette recherche montrent qu'un renouveau est possible. Des pistes concrètes émergent : cartographier la précarité pour mieux la combattre, investir les enjeux de santé et sécurité comme portes d'entrée, renforcer la présence syndicale de proximité, favoriser l'intégration des personnes en statut précaire dans les instances et multiplier les alliances avec les groupes communautaires. Ces démarches peuvent redonner au syndicalisme sa mission première : celle d'être un levier de solidarité et d'inclusion, et non uniquement un instrument de défense catégorielle.

Cependant, ce renouveau ne saurait être viable sans un capital symbolique essentiel : la crédibilité. Comme le reconnaît PRE #4, « La crédibilité des syndicats est hyper importante. Vous avez encore beaucoup de crédibilité au Québec, mais l'important, c'est de s'assurer que vous n'en perdez pas, comme on observe dans d'autres pays. » La capacité des syndicats à se transformer dépend autant de leur créativité stratégique que de la confiance qu'ils inspirent encore à la population québécoise. Cette crédibilité est le socle sur lequel repose leur légitimité pour négocier, influencer et mobiliser.

En somme, le mouvement syndical québécois se trouve dans une phase charnière. Soit il reste ancré dans une logique défensive et sectorielle, au risque de se marginaliser, soit il choisit d'assumer pleinement son rôle d'acteur social, capable de fédérer l'ensemble des travailleuses et travailleurs autour d'un projet collectif de justice et d'égalité. Ce défi exige une réorganisation interne, une ouverture vers l'extérieur et un engagement renouvelé envers les plus vulnérables, mais il offre aussi l'occasion de redonner au syndicalisme son rôle historique de bâtisseur d'inclusion.

### 3. Troisième partie : Les Résultats

Le choix d'une thématique pour les fins d'un article scientifique a permis de bien creuser l'analyse concernant le phénomène de l'invisibilisation des personnes précaires dans les

structures syndicales, la situation distinctive des travailleurs immigrants temporaires (TMT)<sup>i</sup> et les moyens d'actions mis en œuvre visant à contrer cette précarisation. Dès lors, au vue de la richesse des données recueillies lors des entrevues, nous entendons bonifier la discussion en présentant d'abord de manière plus exhaustive les résultats obtenus.

Nos résultats démontrent que la précarité, bien qu'une réelle préoccupation parmi les personnes rencontrées, est multiforme, omniprésente et possiblement géré à la pièce dans le quotidien du syndicalisme. En fait, la question de précarité ressurgit lorsque celle-ci interfère trop cruellement et injustement avec le droit de gérance de l'employeur, lorsqu'apparaissent les urgences ou qu'elle s'inscrit dans le dialogue social. Pourtant, la précarité fragilise à la fois les conditions de travail de tous les travailleurs et travailleuses et les structures syndicales, posant au mouvement syndical le défi d'un renouveau stratégique ou, selon Visser (2019) celui de la régénération, soit le scénario qui incite le mouvement syndical à redevenir un acteur central du monde du travail.

Les résultats présentés ici, illustrent concrètement plusieurs enjeux de la précarisation du travail, mais aussi des initiatives de rapprochement, d'alliances et de réforme des pratiques. Ces résultats analysés à la lumière des assises théoriques préalablement identifiées à la section 1.2.1 mettent en lumière, le rôle que les syndicats ont joué quant à la réduction ou non de la précarité, mais surtout les tensions et les leviers qui pourraient permettre au mouvement syndical de bâtir une solidarité plus inclusive et ainsi renforcer son rôle de vecteur de changement social.

Ces constats, comme dans l'article, seront découpés en quatre dimensions : 3.1) l'état des lieux; 3.2) les défis pour un renouveau et la vitalité syndicale ; 3.3) des actions et stratégies pour une solidarité inclusive ; et 3.4) le syndicalisme comme vecteur de changements sociaux. La première section consacrée à l'état des lieux, décrit comment la précarité, sous ses différentes formes, affecte le rapport de force syndical et influence les stratégies mises en œuvre sur le terrain.

### 3.1. L'état des lieux

Cette dimension nommée l'état des lieux trace le portrait de la perception des personnes répondantes en lien avec la situation de précarisation observée à partir du rôle de l'acteur syndical. Celle-ci est découpée en quatre sections : 3.1.1) la précarité une menace pour le rapport de force syndical; 3.1.2) une précarité systémique à l'écart des structures syndicales ; 3.1.3) une précarité sous-estimée : l'instabilité des horaires; 3.1.4) le poids des du contexte économique sur les structures syndicales. Nous concluons cette section en faisant le constat que la situation actuelle sur le marché du travail fragilise le mouvement syndical. Mais suivant la typologie des perspectives d'avenir de Visser (2019), plusieurs scénarios non exclusifs s'offrent à lui.

#### 3.1.1 La précarité, une menace pour le rapport de force syndical

Il est ressorti un premier constat unanime, la difficulté pour le mouvement syndical de composer avec le marché du travail « fissuré », fragmenté et traversé de contraction idéologique à l'image de la société. La précarité du et au travail fragilise le socle même sur lequel repose le syndicalisme : la capacité à organiser collectivement les travailleuses et travailleurs et à intervenir efficacement dans les rapports de travail. Cette fragilisation prend de multiples formes, en particulier par l'essor de la sous-traitance, des agences de placement et des travailleurs migrants temporaires (TMT). Ces dispositifs, comme le constatent toutes les personnes interrogées, morcellent les collectifs de travail et rendent plus difficile l'exercice d'un pouvoir syndical unifié.

Par exemple, les syndicats locaux concentrent souvent leur attention sur les formes de précarité qui ont un impact immédiat sur leur capacité d'action. Ainsi, selon PRC #1 « La seule précarité qui retienne l'attention des syndicats locaux dans le secteur industriel, est celle causé par la sous-traitance. Mais beaucoup plus pour des enjeux idéologique et stratégique. » Cette attitude s'explique notamment par la nécessité de défendre le périmètre d'influence du syndicat, menacé par les transformations de l'organisation du travail.

Ce phénomène s'accompagne d'une segmentation des statuts d'emploi qui affaiblit l'unité du salariat. Comme l'indique PRE #7, « La sous-traitance, ça crée une concurrence à l'interne dans l'entreprise qui va contraindre à penser à faire des compromis pour garder les jobs à l'interne. Les agences de placement c'est la même chose, c'est 2 côtés d'une même médaille. » PRE #8 y voit une stratégie juridique de fragmentation, « Le droit est segmenté afin de défavoriser les précaires, la sous-traitance, ça finit par rendre aussi beaucoup plus compliqué le champ d'intervention d'une convention collective. » Cette segmentation du droit du travail empêche des solidarités potentielles de se développer et rend la protection des droits beaucoup plus difficile. PRE #8 ajoute que « La multiplication des statuts d'emplois c'est souvent la voie d'entrée de l'immigration », soulignant ainsi le lien direct entre diversification des statuts et recrutement de main-d'œuvre migrante, souvent en situation précaire.

Le morcellement des statuts d'emploi entraîne des conséquences directes sur le rapport de force en milieu de travail. PRE #6 résume la situation « Les différents statuts d'emploi, la sous-traitance, les agences, c'est que ça diminue la capacité des syndicats à négocier et leur capacité de se regrouper. Les employeurs, quand ils font ça, c'est pour plusieurs raisons, entre autres pour diminuer l'influence du syndicat au sein de la force de travail. »

Le rapport à la précarité est aussi profondément contextuel. PRE #7 explique que « Le niveau d'importance qu'accorde les syndicats à la réduction de la précarité est contextuel, elle vient par vague d'intérêts qui varie dans le temps mais surtout quand elle est nouvelle et chamboule les organisations du travail. » Or, cette mobilisation contre la précarité est souvent temporaire car ajoute cette personne répondante « quand la précarité est installée dans les milieux de travail depuis longtemps, elle est acceptée. ». D'autres personnes répondantes évoquent plutôt le terme invisibilisé des personnes ou invisibilisation pour identifier ce phénomène.

Les moyens de pression syndicaux, notamment le droit de grève, sont également affaiblis « Ça permet aux employeurs de diminuer le rapport de force des syndicats en négociation de convention collective, car en cas de grève, ils peuvent opérer leurs usines quand même. » (PRE #6) Cette tactique revient à contourner l'interdiction du recours aux briseurs de grève, comme l'explique PRE #2, « La précarité [induite par ces différents statuts d'emploi

hors convention] a été instauré pour contourner notamment la syndicalisation ou les syndicats. »

Dans certains milieux, cette précarisation atteint un niveau critique. PRC #2 évoque une situation extrême, « dans les milieux de travail, d'avoir plus que 50% des travailleurs étranger temporaires, c'est une menace existentielle à notre accréditation syndicale. » Il précise, « Ça menace clairement notre rapport de force pour défendre l'ensemble des travailleurs du milieu du travail [...] tu peux être assez contraint à accepter des mauvaises choses pour tes membres et même que tu peux même disparaître comme syndicat là-dedans. »

Dans ce contexte, de nombreux syndicats choisissent une stratégie de repli, centrée sur la protection des acquis. PRC #6 note, « Les membres sont dans une logique de préserver leur acquis, sans trop se soucier des conséquences de la précarisation du travail autour d'eux. » Pourtant, comme le rappelle PRE #6, « La raison d'être du syndicat, c'est la défense des droits et des intérêts des membres, s'il y a bien, dans la notion de précarité, un impact sur l'intérêt des membres, c'est bien là. »

Le risque est de réduire l'action syndicale à une fonction de stabilisation des relations de travail, sans perspective de transformation. « La sous-traitance vient atteindre la stabilité des relations de travail. » (PRE #6) Or, comme l'indique PRE #5, « Il va y avoir des grands enjeux au niveau des conventions collectives qu'on ne pourra plus renégocier de la même façon et qui va être importante pour justement préserver la permanence, préserver l'emploi aussi en même temps, puis d'avoir le moins de précarisation possible, puis ça c'est le rôle des organisations syndicales, de veiller à ça. » Néanmoins, comme le souligne PRE #4 : « Quand ça devient une lutte sociale plus large, bien toute l'éducation, la sensibilisation qui est faite à l'ensemble de la population, c'est un levier futur aussi pour lutter contre la précarité à l'avenir. »

### 3.1.2 Une précarité systémique à l'écart des structures syndicales

Les travailleurs migrants temporaires (TMT) incarnent selon les personnes rencontrées l'une des formes les plus extrêmes de précarité contemporaine. Cette situation s'explique par leur statut migratoire, généralement lié à un permis de travail fermé. Conséquemment,

leur mobilité professionnelle est restreinte, les plaçant dans une situation de forte dépendance envers leur employeur. Comme le rappelle PRC #9, « Les TET, on ne peut pas simplement leur dire : retourne chez vous, quand on aura plus besoin de toi. Il contribue à la société, il contribue à l'économie, il contribue à un paquet d'affaires, pis après ça, on lui dit retourne chez vous, pis il n'a pas de droit, c'est sûr que c'est précaire ». PRC #11 met en doute le réel statut, « Quand on parle de différents statuts d'emploi, il n'y a rien de plus permanent que du temporaire. » Cette formule illustre bien l'ancrage paradoxal d'une instabilité structurelle au sein du marché du travail.

La précarité des TMT se manifeste également par des obstacles de nature linguistique, administrative et sociale, qui limitent leur accès aux différents droits et recours augmentant d'autant leur vulnérabilité. Selon PRC #13, ces obstacles peuvent entraîner « des périodes sans revenu allant jusqu'à six mois en cas d'erreur administrative ou de changement d'employeur ». PRC #3 ajoute que « les TMT craignent les représailles ou l'expulsion, ce qui les poussent à ne pas signaler les abus, même lorsqu'ils sont blessés ou victimes d'infractions ». PRC #3 précise, « les employeurs savent qu'ils (les TMT) ont peur, qu'ils ne parlent pas la langue [...] ils vont se blesser et puis ils ne vont rien faire, ils vont juste assumer, c'est tout ». PRC #11 souligne aussi que « les travailleurs précaires temporaires ou d'agences doivent toujours être dans les bonnes grâces des superviseurs, sinon, ils vont se faire barrer », soulignant ainsi la pression constante qui pèse sur ces salariés. Ces propos illustrent la vulnérabilité extrême de ces travailleuses et travailleurs, prisonniers d'un rapport de force largement à l'avantage de l'employeur.

Pendant longtemps, ces travailleuses et travailleurs sont demeurés en marge de l'action syndicale. PRC #8 évoque une position répandue selon laquelle on « les jugeait trop difficiles à organiser ou potentiellement nuisibles aux conventions collectives ». PRC #11 confirme cette difficulté organisationnelle, « C'est difficile d'organiser des travailleurs étrangers temporaires. [...] Ces travailleurs venus d'ailleurs ont peur, ils sont méfiants et ça diminue leur attente ». Comme le souligne PRC #6, « C'est difficile de représenter les TET quand ils sont dans l'avion », rappelant que la temporalité même de leur présence au Québec complique l'action syndicale. Toutefois, une certaine évolution est perceptible dans les discours. Pour PRE #8, « une prise de conscience syndicale émerge progressivement »,

ce qui laisse entrevoir un tournant dans la reconnaissance syndicale de ces travailleuses et travailleurs historiquement invisibilisés. PRE #4 en ajoute en disant « Quand ça devient une lutte sociale plus large, bien toute l'éducation, la sensibilisation qui est faite à l'ensemble de la population, c'est un levier futur aussi pour lutter contre la précarité à l'avenir. »

Les entretiens mettent également en évidence une conviction largement partagée : la nécessité de revitaliser l'action syndicale en resserrant les liens avec les travailleuses et travailleurs précaires. PRE #1 insiste : « Il faut que les syndicats réussissent à convaincre une large partie de la population qu'ils sont encore un outil d'amélioration des conditions de vie et des conditions de travail. » Pour plusieurs répondants, ce rapprochement exige des démarches proactives. PRE #7 souligne « l'importance de se rapprocher des précaires dans nos propres milieux de travail », car « ce n'est pas eux autres qui viennent dans les assemblées le plus fréquemment, donc il faut quand même un effort pour aller les chercher ». Cette logique de proximité est toutefois freinée par un mode d'organisation hérité du fordisme. PRE #7 l'exprime ainsi : « on est organisé dans une logique de “je défends le groupe face à un employeur” [...] ce travailleur-là, il n'est pas syndiqué chez nous, [...], mais c'est mon voisin, il vit une situation difficile, comment je peux l'aider ? »

Néanmoins, plusieurs obstacles structurels limitent encore la pleine intégration des travailleurs et travailleuses aux différents statuts d'emploi. Le modèle québécois de représentation syndicale, centré sur l'unité d'établissement, se révèle mal adapté aux réalités du travail précaire. PRE #7 indique ainsi que « le modèle québécois de syndicalisation par établissement empêche l'organisation efficace des TMT, particulièrement lorsqu'ils sont employés par des agences de placement ou des sous-traitants, deux mécanismes utilisés pour éviter la syndicalisation ». Cette configuration juridique, les permis de travail fermé ainsi que le travail sous-traité, favorise la fragmentation du salariat et complique l'extension de la couverture syndicale aux segments les plus précaires.

Par ailleurs, la division fonctionnelle entre les différents rôles syndicaux contribue à l'exclusion de ces enjeux. D'un côté, le rôle se concentre principalement sur les salariés permanents lors des enjeux des négociations collectives. Comme le souligne PRE #8, « lors

des rencontres concernant les enjeux prioritaires aux tables de négociation, ceux qui votent, ce sont souvent les permanents ». Cette dynamique structurelle renforce la tendance à prioriser des revendications portées par les groupes les plus établis, au détriment des travailleuses et travailleurs précaires, dont les réalités demeurent marginalisées dans le cahier de demandes et dans l'agenda revendicatif.

À cela s'ajoute le rôle administratif, axé sur l'application, la gestion et le respect de la convention collective. Ce rôle opérationnel est fortement normé et laisse peu d'espace pour saisir les enjeux systémiques qui débordent du cadre juridique conventionnel. Comme le mentionne PRE #2, « les conseillers [syndicaux] vont intervenir sur ce qui concerne la convention, mais quand ça ne touche pas la convention, on va pelleter [la problématique] dans le cours du voisin ». La structure organisationnelle cloisonne ainsi l'action, limitant l'intégration de problématiques transversales comme celles touchant les TMT ou les travailleurs migrants, souvent perçues comme hors mandat immédiat.

Enfin, vient le rôle social et politique du syndicat au sein du mouvement plus large, rôle qui implique des positions publiques, des alliances, la solidarité intersectorielle et les engagements sociopolitiques. Or, ce rôle est souvent traité comme périphérique ou « additionnel », et donc plus facilement sacrifié lorsque les ressources internes sont déjà sous pression. PRE #8 rappelle que « c'est une charge supplémentaire pour les conseillers syndicaux », illustrant non seulement l'essoufflement organisationnel, mais aussi la difficulté d'élargir les priorités syndicales au-delà de la négociation traditionnelle. Les enjeux de francisation, de logement, de statut migratoire ou de régularisation, pourtant déterminants pour les conditions de vie et de travail sont dès lors classés comme extérieurs au champ syndical classique.

Ces trois rôles : négociation, administration et représentation sociale, sans être antagonistes, s'imbriquent de manière à reproduire l'invisibilisation des travailleurs et travailleuses précaires. Comme l'observe PRC #6, « les exécutifs syndicaux sont souvent peu représentatifs des précaires », ce qui limite leur capacité à porter leurs revendications de manière effective. Ainsi, les structures décisionnelles, même lorsqu'elles ne sont pas intentionnellement exclusives, produisent des effets indirects de marginalisation qui

freinent la reconnaissance et la prise en charge syndicale des formes de travail précaires et fragmentées.

### 3.1.3 Une condition de précarité sous-estimée : l'instabilité des horaires

Un autre visage de la précarité, souvent sous-estimé, réside dans l'instabilité des horaires et le faible volume d'heures garanties. Ce phénomène de l'instabilité des horaires ne pouvait être passé sous silence puisque que d'une part, le déséquilibre engendré par celui-ci alimente un sentiment de rupture du contrat social. D'autre part, ce phénomène traverse plusieurs secteurs, tant privé que public, et compromet directement la sécurité économique des personnes salariées.

Dans le secteur hôtelier, la situation est révélatrice, « L'hôtel n'est pas capable de leur fournir un horaire stable, c'est toujours des coupures d'heures [...] Ils peuvent essayer de se trouver un autre job mais ils ne peuvent rien garantir à l'autre job parce qu'ils ne savent pas quand est-ce qu'on travaille de l'autre bord » (PRC #3). Dans la fonction publique et la santé, le problème est similaire, « Quand t'arrives dans la fonction publique, dans la santé, la chose qui est plus fatigante, c'est leurs postes qui sont à temps partiel [...] c'est eux qui créent l'insécurité » (PRE #5).

La réduction des heures de travail n'est pas toujours perçue comme de la précarisation des emplois, bien qu'elle en soit une forme manifeste. Comme le souligne PRC #8, « Si au lieu d'avoir du 32 heures, j'ai du 27 heures, ils vont dire que ce sont des mauvaises conditions de travail, mais ils ne vont pas dire que ça rend mon emploi plus précaire parce que je n'ai pas un nombre d'heures nécessaire ». Pour PRC #11, « le nombre d'heures de travail, qui souvent ne sont pas garanties, c'est une grande source de précarité. Les syndicats devraient travailler à garantir un minimum d'heures. »

Deux cas concrets illustrent la banalisation de cette insécurité. Le premier, dans une entreprise de télécommunication canadienne<sup>9</sup>, « ils se font garantir 8 heures par semaine [...] c'est quand même bien juste, 240\$ par semaine » (PRC #11). Le second, dans les CPE,

---

<sup>9</sup> Nous avons biffé le nom de l'entreprise à des fins de confidentialité

« les travailleuses des CPE travaillant seulement 20 heures/semaines ont vu leur situation corrigée par la négociation » (PRC #4).

Les conséquences économiques et de qualité de vie sont réellement importantes, quand le travail ne permet plus de vivre décemment, la cohésion sociale est mise à mal. Suivant PRE #5 « l'impact sur leurs conditions de vie est dramatique lorsqu'il y a des salaires moins élevés, que leur travail soit un peu morcelé, [ou] que le volume des horaires ne soit pas assez suffisant pour eux ».

### 3.1.4 Le poids du contexte économique sur les stratégies syndicales

La précarité n'évolue pas en vase clos. Elle est profondément influencée par le contexte économique : guerre commerciale, inflation, cycles de croissance ou de ralentissement, pénurie de main-d'œuvre, etc. Ces variables externes influencent les stratégies syndicales, parfois de manière opportuniste, parfois de façon plus structurelle. Ce qui contraint les syndicats à adopter des stratégies souvent défensives. PRE #4 justifie cette situation en rappelant que la hausse du coût de la vie et l'absence de protections sociales poussent les membres à se replier sur la seule revendication salariale, limitant ainsi la lutte contre la précarité.

Comme le constate PRC #9, « la compétition internationale rend le travail plus précaire car ça réduit le rapport de force ». Cette dynamique impose aux syndicats de s'adapter, « C'est un balancier, c'est un cycle. Quand t'es dans le contexte favorable, tu vas obtenir plus. Quand t'es dans le contexte défavorable, tu vas chercher à protéger ce que t'as déjà ». Néanmoins, malgré des fenêtres d'opportunité comme l'inflation et la pénurie de main-d'œuvre les syndicats ne les saisissent pas toujours pour agir sur la précarité. PRC #1 note que « le syndicat ne profite pas des moments favorables pour s'attaquer aux questions de précarité ». PRE #7 va dans le même sens : « les syndicats n'ont pas profité de l'inflation afin de réduire la précarité dans leurs propres milieux de travail ». PRC #7 illustre cette inertie stratégique « Suivant la crise d'inflation, qu'est-ce qui est mieux, négocier 8 % sur 2 ans alors que l'inflation était de 7,5 % ou bien 5,5 % sur 2 ans alors que l'inflation a été de 4 % ? »

La pénurie de main-d'œuvre est perçue comme un levier pour rétablir un certain rapport de force. PRE #7 affirme, « la pénurie de main-d'œuvre a donné le rapport de force nécessaire aux syndicats afin de réduire les différents statuts d'emplois ». Cela a permis certaines victoires, notamment le retrait progressif des agences de placement dans le secteur de la santé, tel que rapporté par PRE #1 et revendiqué par PRC #4, « On peut imputer aux syndicats le retrait des agences de placement dans la santé ».

Cette conjoncture a aussi encouragé d'autres employeurs dans cette voie : « la pénurie de main-d'œuvre a permis de réinternaliser des tâches sous-traitées car les employeurs préfèrent choisir les travailleurs dans ces circonstances » (PRC #2 et PRC #10). PRC #4 confirme, « L'inflation et le manque de main-d'œuvre nous ont aidés énormément pour enrayer la précarité par rapport au salaire que notre monde gagne et par rapport à la création d'emplois temps plein ».

Mais cette conjoncture favorable comporte aussi des risques. PRC #5 lance un avertissement, « La rareté de main-d'œuvre est un plus, elle augmente le rapport de force pour diminuer la précarité, mais attention car l'inflation et la rareté de main-d'œuvre peuvent faire choisir le seul combat des augmentations salariales ».

Bref, la réduction de la précarité du travail apparaît ici comme un défi fondamental pour les organisations syndicales, considérant que le syndicalisme est partout en recul (Visser, 2019). La situation contemporaine questionne leurs structures, leur légitimité, leur capacité à agir, et leur avenir politique. Elle n'est pas une fatalité, mais une construction sociale et économique qui offre des opportunités, à condition de faire les bons choix stratégiques. Cela implique un repositionnement du syndicalisme québécois autour d'une vision élargie de la solidarité, intégrant les TMT, les précaires, les non syndiqués, et tous ceux que les formes actuelles d'organisation du travail relèguent dans « la voie de service », à la marge des emplois protégés. Comme le résume PRE #5, « Le syndicalisme, c'est comme la politique, si tu ne t'en occupes pas bien, ça ne fait pas juste arrêter d'avancer, ça recule. »

### 3.2. Défis pour un renouveau et la vitalité syndicale

Face à la fracturation du travail, les syndicats font face à de nombreux défis. Les entretiens mettent en évidence une conviction largement partagée : la nécessité de revitaliser l'action syndicale en tissant des liens plus étroits avec les travailleuses et travailleurs précaires. Ce renouvellement passe par un double mouvement : se rapprocher des personnes les plus vulnérables dans les milieux de travail, tout en repensant les pratiques, les structures et les alliances syndicales. Comme le souligne PRE #1, « Il faut que les syndicats réussissent à convaincre une large partie de la population qu'ils sont encore un outil d'amélioration des conditions de vie et des conditions de travail. » À travers une analyse croisée des résultats, nous explorons les tensions et leviers d'un renouveau syndical possible en divisant la présentation de cette partie des résultats en quatre thèmes qui se recoupent : 3.2.1) un syndicalisme plus inclusif ; 3.2.2) un syndicalisme à l'écoute; 3.2.3) élargir la portée syndicale; 3.2.4) vers un horizon commun.

### 3.2.1 Un syndicalisme plus inclusif : rejoindre les précaires et repenser les structures

Le point de départ d'un renouveau syndical passe par une présence accrue des syndicats auprès des travailleurs et travailleuses précaires. Ainsi, PRE #7 et PRC #10 insiste sur « l'importance de se rapprocher des précaires dans nos propres milieux de travail », considérant ce rapprochement comme une condition préalable à toute mobilisation. Alors que PRC #1 insiste sur la nécessité « d'écouter beaucoup plus nos membres, d'aller valider nos mandats de façon plus transparente avec nos membres à la base ». La présence physique sur le terrain devient ainsi un marqueur de crédibilité. PRC #4 affirme que « les chefs syndicaux devront être plus souvent sur le plancher et se faire voir », soulignant l'importance de la proximité. Mais cette présence n'est pas suffisante si elle ne s'appuie pas sur des enjeux mobilisateurs. Comme le souligne PRC #2, « Ces enjeux-là de sous-traitance, s'ils ne touchent pas à la masse des travailleurs, [...] je ne pense pas que ça amènera une grande sympathie des membres existants. » Pendant que PRC #6 rappelle un danger : les pratiques descendantes persistent : « Les syndicats sensibilisent les membres sur quelque chose, et ils essaient de leur dire ce qu'ils doivent penser. »

Les formes actuelles de représentation peinent à inclure celles et ceux en situation de précarité. PRC #6 note que « les structures syndicales ne sont pas accueillantes pour les précaires », une réalité accentuée par leur absence dans les postes électifs. PRE #1 résume

bien cette hiérarchie interne, « les plus précaires, c'est eux qui ont besoin de protection, puis ceux qui sont les moins précaires, c'est eux qui ont le gros bout du bâton et qui contrôlent la vie syndicale ». Ce déséquilibre nourrit un sentiment de désaffection, voire de rupture. PRE #5 prévient, « Il va falloir qu'on prenne soin d'eux, car si on ne prend pas soin d'eux, s'ils pensent que leur gouvernement ne leur vient pas en aide, pis le filet social n'est pas suffisant, s'ils pensent que leur syndicat se met main dans la main avec les boss pis qu'ils ne font rien pour les aider, bien là, [...] y ne croit plus à rien. » De plus, la négociation collective, lorsque centrée sur les salariés permanents, reproduit ces dynamiques d'exclusion. PRE #8 remarque que « souvent, la convention collective, c'est un privilège qui est réservé seulement aux [permanents souvent] à temps plein ».

### 3.2.2 Un syndicalisme à l'écoute : le défi de la proximité syndicale

La vitalité syndicale repose sur la capacité à s'ancrer dans la réalité quotidienne des travailleuses et travailleurs. Cela passe par une posture d'écoute, une communication ascendante et une présence soutenue sur le terrain. PRC #9 le rappelle avec justesse : « l'opinion publique, c'est aussi les milieux de travail. Commencer par notre base, commencer par nos membres, c'est aussi du public ». PRE #4 y fait également référence en mentionnant « ce qui est un facteur constant de renouvellement, d'humilité, d'apprentissage, c'est revenir auprès des gens qui vivent les oppressions puis l'exploitation, les écouter, comprendre leur réalité, faire entendre leur voix, parce que les gens qui vivent ces oppressions-là, c'est souvent ceux qui comprennent le plus les logiques dans lesquelles elles s'insèrent »

Dans cette perspective, PRC #1 insiste sur l'importance « d'écouter beaucoup plus nos membres, à aller valider nos mandats de façon plus transparente avec nos membres à la base », ajoutant qu'« il est impossible pour les syndicats nationaux de mobiliser les membres si les sections locales ne sont pas en arrière ». Cette logique ascendante est toutefois mise en tension avec des pratiques descendantes encore dominantes (PRC #6). Au-delà de l'écoute, la présence sur le terrain devient un marqueur de crédibilité.

La surcharge de travail des conseillers syndicaux constitue un frein majeur à la vitalité du syndicalisme. Dans un contexte marqué par la multiplication des petites accréditations et la judiciarisation croissante des griefs ou des dossiers de lésions professionnelles, ces

acteurs sont constamment sollicités sur plusieurs fronts, ce qui réduit leur disponibilité pour assurer un réel suivi de proximité auprès des membres. Cette pression organisationnelle a pour effet de diluer l'accompagnement individualisé et de limiter les occasions de tisser des liens avec les nouveaux adhérents. Comme le souligne PRC #10, « Tu n'es pas capable de rencontrer tes membres parce que ça roule, ça roule trop. Je n'ai jamais l'occasion de parler avec les nouveaux, leur donner l'information. » Ce témoignage illustre bien comment l'accumulation des tâches administratives et judiciaires éloigne les conseillers de leur mission première : être présents dans les milieux de travail, écouter, informer et mobiliser les membres. (Pocock, 1998; Tremblay, 2008)

### 3.2.3 Élargir la portée du mouvement syndicale : tisser des alliances

Plusieurs acteurs insistent sur l'importance d'alliances avec les groupes communautaires pour rejoindre les précaires. PRE #7 évoque « l'opportunité que les groupes communautaires puissent mettre des travailleurs précarisés en liens avec des syndicats pour des opportunités de syndicalisation ». PRC #11 va dans le même sens, « les groupes communautaires peuvent être une courroie de rapprochement entre les précaires et les syndicats » et que ce rapprochement pourrait « augmenter les liens entre les syndicats et les groupes populaires, [et ainsi] ça pourrait augmenter le taux de syndicalisation ». Ces partenariats apparaissent comme une stratégie essentielle pour élargir le champ d'action syndical et pallier les limites structurelles du modèle actuel.

Outre le rapprochement avec les organismes communautaire, certaines personnes rencontrées reconnaissent l'importance d'être présent au plan de l'action politique. En conséquence, PRC #1 insiste sur « la nécessité d'entretenir des relations avec les élus des différents partis, autant au niveau provincial que fédéral, mais aussi au niveau municipal ». PRE #6 propose que « les syndicats devraient créer des comités conjoints avec des économistes pour s'attaquer à des questions fondamentales », afin de consolider leurs argumentaires. PRC #2 critique pour sa part la tendance à limiter le lobbying à des interventions symboliques, évoquant par exemple « une sortie dans le parc » sans effets durables, et appelle à « arrêter d'avoir peur de faire de la partisanerie politique ».

### 3.2.4 Vers un horizon commun ?

Alors que le taux de syndicalisation plafonne autour de 40 % au Québec, certaines personnes rencontrées ont évoqué la nécessité d'un horizon commun pour le mouvement syndical. En effet, il apparaît que la concurrence intersyndicale détourne l'attention d'enjeux plus vastes. Les propos de PRC #9 illustre bien cette situation : « [...] entre syndicats on se maraude et on se tire la couverture pour les 40 % qui sont syndiqués au Québec, il y en reste 60 % qui ne sont pas syndiqués. »

Dans ce contexte, plusieurs appellent à la tenue d'états généraux du syndicalisme. L'objectif serait de créer un espace de dialogue, au-delà du maraudage. Selon PRC #9 « les états généraux sur le syndicalisme, ça va apporter quelque chose de bien », puisque suivant PRC #1 cela permettra d'établir des stratégies collectives. PRC #5 et PRC #10 appuie cette idée « Les coalitions inter-syndicales, il faut continuer et en faire plus, afin de sortir du climat de méfiance au-delà du maraudage, il faut se parler et coordonner les actions. »

Néanmoins, des voix critiques persistent. PRC #4 tempère cet enthousiasme, « On devrait avoir des revendications communes au lieu de se marauder. Je doute du résultat des états généraux sur le syndicalisme en lien avec la réduction de la précarité. » D'autres comme PRE #5 propose d'aller plus loin, en envisageant un changement structurel « Moi, je pense que le temps est venu de faire pour les travailleurs vulnérables, ceux qui sont en précarité, de faire un régime de rapport collectif, et qu'on le pense et qu'on l'imagine par secteur, avec un mode d'alternative de règlement des litiges ». Dans ce même ordre d'idée, plusieurs rappellent l'importance des décrets sectoriels. PRE #5 souligne que les « 60% du monde qui ne sont pas syndiqués rendent ces dispositifs indispensables » pour limiter la précarité. PRC #6 affirme qu'« il faudrait revendiquer la création de nouveaux décrets ». PRE #2 rappelle que « les décrets de conventions sont une bonne façon de protéger des secteurs complets ». PRC #12 évoque un exemple frappant : « Il n'est certainement pas trop tard, mais disons que parfois dans la vie le momentum joue pour beaucoup, et nous avons perdu ce momentum-là » dans le secteur des RPA. PRE #5 résume bien la situation : « Avec les décrets conventions collectives, c'est la façon qu'on a (de réduire la précarité), sans virer le code du travail à l'envers. » Il avertit même : « attendre le grand soir pour penser que le Code [du travail] va être modifié [...] je ne pense pas qu'on soit là. » Les entrevues ayant

eu lieu au courant de l'été 2025, les personnes rencontrées n'avaient encore aucune idée de ce que le ministre Boulet préparait pour l'automne 2025 afin de « moderniser » le régime syndical. Nous y reviendrons au moment de la discussion.

Il apparaît que le mouvement syndical doit entreprendre certaines actions, notamment repenser les structures, valoriser les alliances, reconstruire la confiance. Le renouveau syndical ne pourra advenir sans un véritable travail d'inclusion, d'écoute et de dialogue, à la fois avec les membres précaires, avec la population, les organismes communautaires et entre organisations syndicales. Voilà des défis majeurs pour redonner au syndicalisme sa capacité de transformation sociale. Les voix des précaires, longtemps marginalisées, pourraient bien devenir le moteur d'une nouvelle vitalité.

### 3.3. Des actions et stratégies pour une solidarité inclusive

Les témoignages recueillis font ressortir une vision partagée, bâtir une solidarité inclusive, capable d'agir sur les causes structurelles de la précarité. Au fil de notre recherche et des entrevues menées, une section de la grille d'entrevue a permis la collecte de données particulièrement riches. Ces résultats mettent en lumière les pistes d'action et des stratégies que les syndicats peuvent déployer pour rejoindre l'ensemble des travailleuses et travailleurs précaires, quelles que soient les origines de leur précarité. C'est cette réflexion collective que nous présentons ici, en exposant de manière constructive six mesures qui font consensus parmi les répondants et qui devraient être mises de l'avant pour concrétiser une solidarité élargie et plus inclusive.

La première mesure concerne les actions d'écouter, d'observer et se rapprocher afin de recréer des bases solides de confiance et crédibilité. Les acteurs rencontrés partagent un constat unanime : sans une écoute attentive et une présence régulière sur le terrain, l'action syndicale perd en pertinence et en efficacité. La légitimité du syndicalisme repose avant tout sur sa capacité à se rapprocher des travailleuses et travailleurs précaires, à comprendre leurs réalités et à construire avec eux des réponses adaptées. Comme le souligne PRC #7, il est essentiel « d'implanter un dialogue et d'être présent sur le plancher avec les autres

parties prenantes ». Cette proximité ne doit pas se limiter à un symbole, elle se traduit par des gestes simples, mais porteurs de sens. Les propos de PRC #3 illustrent pleinement le bienfait de ce type d'action « on savait qu'on ne les syndiquerait pas, mais du moins, ils sont sortis de là avec beaucoup d'informations, puis se sont sentis écoutés ». Dès lors, même si ces rencontres ne débouchent pas sur une accréditation, elles contribuent à instaurer un lien de confiance et à mieux cerner les besoins réels des personnes concernées.

Renforcer cette proximité implique aussi d'agir sur le plan organisationnel. PRC #4 recommande ainsi « de créer des postes réservés aux TMT dans les exécutifs syndicaux », insistant sur l'importance de valoriser la représentation des travailleuses et travailleurs issus de la diversité dans les instances syndicales. PRE #6 préconise, pour sa part, la formation de « coalitions ou comités mixtes incluant des représentants TMT ». Dans la même perspective, PRC #13 et PRC #9 identifient plusieurs mesures concrètes favorisant l'intégration : la traduction systématique des documents, la remise de « kits de bienvenue » ou encore un accompagnement juridique et administratif personnalisé.

Des expériences locales démontrent également l'intérêt d'aborder la précarité par des enjeux transversaux, tels que la santé et la sécurité au travail. Pour PRC #2, cette dimension constitue un point d'entrée stratégique, « Il faut aller vers eux, essayer de tisser des liens. La santé-sécurité, je pense que c'est une belle porte d'entrée ». PRE #4 abonde dans le même sens, «il serait bien de créer des ponts entre ces différentes catégories-là, créer des solidarités puis essayer de voir tout ça comme une unité syndicale, peu importe que les gens soient syndiqués ou pas. » Enfin, PRC #2 suggère aussi de capitaliser sur les expériences réussies de lutte contre la précarité en élaborant « un manuel » qui partagerait la « recette du succès ».

La deuxième mesure, consiste à renforcer les actions qui seront porteuses d'alliances avec les groupes communautaires, puisque la mise en place d'une solidarité réellement inclusive repose sur un appui concret aux alliés du mouvement syndical. Parmi les pistes récurrentes dans les témoignages, l'une est la nécessité de renforcer les partenariats avec les organismes communautaires. Ces derniers possèdent une connaissance approfondie de certaines populations, notamment des travailleurs migrants temporaires (TMT), et peuvent jouer un rôle déterminant pour établir le contact et favoriser leur mobilisation. Plusieurs

répondants considèrent qu'un tel rapprochement pourrait contribuer à « déprécariser » ces travailleurs.

Dans cette perspective, PRE #2 et PRC #7 insistent sur l'importance de déployer des campagnes de sensibilisation à l'intention des membres, afin de déconstruire les préjugés et de consolider la solidarité interne. Selon PRC #3, il est essentiel de « former les délégués aux réalités spécifiques des TMT et à la communication interculturelle ». Une telle démarche dépasse la simple transmission d'informations, elle suppose un apprentissage mutuel entre militants syndicaux et les travailleuses et travailleurs issus de l'immigration. La formation apparaît alors comme un outil stratégique incontournable.

Un répondant<sup>10</sup> souligne aussi le faible financement de différents organismes communautaires et groupes sociaux il donne l'exemple suivant « le financement syndical pour Au bas de l'échelle<sup>11</sup> [...] ABE ne reçoit qu'entre 30 000 \$ et 50 000 \$ par année de l'ensemble du mouvement syndical québécois. Ce n'est même pas une moitié du salaire d'un conseiller, c'est un peu un problème ». PRC #5 rappelle que « il y a une contrainte de financement public pour les ONG », tandis que PRC #2 propose une logique de réciprocité : « c'est bon pour nous autres de leur donner un coup de main financier [...] En contrepartie, qu'ils nous aident à mieux nous organiser ». Ces alliances permettent de rejoindre des populations que les syndicats peinent à atteindre par leurs canaux habituels.

La troisième mesure consisterait à répertorier la précarité à l'intérieur des instances syndicales. La lutte contre la précarité ne peut s'improviser, elle exige un diagnostic précis. PRC #2 insiste sur l'importance de « faire un travail de recension d'où est présente la précarité, dans les milieux de travail et dans la société en général ». Cette cartographie sociale permettrait de cibler les groupes les plus vulnérables et de déployer des stratégies adaptées. Les conventions collectives constituent un point d'entrée privilégié pour repérer les situations génératrices de précarité. PRC #6 recommande de « vérifier dans les conventions collectives, elle est où la précarité ». PRE #8 complète, « recenser, répertorier

---

<sup>10</sup> Nous n'identifions pas la personne qui a tenu ces propos afin d'assurer la confidentialité aux personnes rencontrées, puisque nous identifions l'organisme.

<sup>11</sup> **Au bas de l'échelle (ABE)** est un groupe d'éducation populaire et de défense des droits qui vient en aide aux travailleuses et aux travailleurs non syndiqué.e.s dans l'ensemble du Québec en les informant sur leurs droits et recours, principalement en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

et documenter, ça permettrait d'identifier des outils d'intervention sur le plan de la convention collective et un plaidoyer politique plus grand ».

Même documentée, la précarité reste souvent abstraite pour ceux qui ne la vivent pas. D'où l'importance de lui donner un visage. PRE #2 insiste sur la nécessité de « mettre à jour des témoignages de travailleurs qui sont précaires [...] auprès de vos membres, mais aussi auprès de la société en général ». PRC #8 demande « c'est quoi la précarité pour un membre, [...] il va avoir de la difficulté à le nommer », et souligne que le sujet est souvent évité jusqu'à la négociation, « c'est moins vendeur, la précarité ». Ce silence limite la prise de conscience et retarde les mobilisations.

Définir clairement ce qu'est la précarité dans chaque milieu est essentiel, beaucoup de travailleuses et travailleurs selon PRE #2 car plusieurs personnes « ne savent même pas qu'ils sont précaires ». PRE #5 rappelle que « c'est important, on doit comprendre la précarisation pour s'en défendre ». Tandis que PRC #11 souligne les effets concrets sur la vie des familles, et se pose la question « Est-ce qu'on a des études sur l'impact de la précarité? Combien d'enfants ne mangent pas suffisamment ou n'ont pas accès à des activités culturelles, sportives, parce que les parents vivent tellement d'incertitudes qu'ils n'ont rien pour s'investir ». Ces dimensions sociales, invisibles dans les indicateurs économiques, renforcent la nécessité d'actions syndicales proactives.

La quatrième mesure consiste à accroître l'impact de l'action politique syndicale, plusieurs intervenants appellent à une structuration plus rigoureuse et stratégique<sup>12</sup>. PRC #1 souligne « la nécessité d'entretenir des relations avec les élus des différents partis, autant au niveau provincial que fédéral, mais aussi au niveau municipal ». PRE #6 propose que « les syndicats créent des comités conjoints avec des économistes pour s'attaquer à des questions fondamentales », afin de consolider leurs argumentaires et de soutenir leurs actions politiques. Plusieurs témoignages critiquent la tendance à réduire l'action syndicale à des interventions ponctuelles ou essentiellement symboliques. PRC #2 l'illustre par l'exemple

---

<sup>12</sup> Pour rappel, les entrevues ont eu lieu entre les mois d'avril et août 2025. Le contexte politique n'était pas encore aussi antagoniste au mouvement syndical. Depuis, il y a eu la loi 89 (limitant le droit de grève, la loi 2 concernant notamment la rémunération des médecins, en la reliant à des indicateurs de performances, le projet de loi 3, voulant instaurer un régime de cotisation syndicales à deux vitesses et limiter l'action politique et maintenant les décrets sont aussi dans la mire du gouvernement.

d'une « sortie dans le parc » qui, selon lui, mobilise les dirigeants locaux sans produire d'effet durable. Il invite à « arrêter d'avoir peur de faire de la partisanerie politique » et à rencontrer les décideurs « avant qu'ils soient désignés comme chefs », pour influencer les orientations dès leur conception.

Pour PRC #4, cet engagement politique est d'autant plus important que, dans les secteurs marqués par un fort taux de roulement, « la syndicalisation est difficile ». Dans ces contextes, l'action sur le terrain politique devient un complément essentiel à l'action syndicale traditionnelle. PRE #2 rappelle que le syndicalisme dispose d'un levier majeur, « c'est comme un des acteurs qui a une balance du pouvoir ». PRE #8 précise que les relations doivent dépasser le seul cadre des élus pour inclure aussi « les hauts fonctionnaires et sous-ministres ». PRC #9 résume cette posture en affirmant que « les syndicats, on est le contre-pouvoir » face aux forces gouvernementales et patronales.

Pour accroître l'efficacité de ce travail d'influence, PRC #1 insiste sur l'importance « d'entretenir des relations avec les élus des différents partis ». PRC #2 revient sur l'idée « d'un lobby plus large, plus profond, plus assumé », tandis que PRE #6 préconise la création de « comités conjoints avec des économistes » afin de renforcer la crédibilité et la portée des interventions. PRE #5, pour sa part, propose la tenue d'un sommet tripartite, inspiré d'expériences passées comme celle des CPE, pour établir un dialogue structuré autour de la réduction de la précarité.

Sur le plan législatif, PRC #2 défend la nécessité de « promouvoir une représentation politique plus offensive pour les TMT ». Dans la même perspective, PRC #13 et PRE #5 estiment qu'il est crucial de « revendiquer l'abolition des permis fermés », un dispositif qui maintient les travailleurs migrants dans une relation de dépendance économique et juridique à l'égard d'un employeur unique.

La cinquième mesure concerne le précieux outil qu'est la négociation collective. Pour les personnes PRC #4, PRE #2 et PRC #6, « la meilleure façon de réduire la précarité, c'est par la négociation collective ». Leurs témoignages rappellent ainsi le rôle central de cet outil, qui permet de fixer, par voie contractuelle, des conditions de travail plus justes et de limiter le recours à des formes d'emploi précaires. Toutefois, PRC #8 met en garde contre une vision trop ponctuelle ou strictement liée aux cycles habituels de renouvellement des

conventions, « il faudrait en parler et y travailler à toutes les années [en continu] et non pas une fois aux cinq ans ». Selon lui, seule une démarche continue et proactive peut garantir l'intégration de protections durables, évitant ainsi que la précarité ne devienne une simple variable d'ajustement en période de négociation.

Dans cette optique, PRE #5 insiste, « Si tu veux y mettre fin à la précarité, ce n'est pas juste de négocier puis d'augmenter les salaires des précaires. Il faut que tu puisses revendiquer, tu puisses négocier différents types de conventions collectives qui vont permettre d'offrir plus de sécurité pour ces personnes-là. C'est ça l'enjeu pour les personnes qui sont à statut précaire. » Comme l'exprime PRE #3, « solidifier le salaire, c'est fondamental, mais, à ça, s'ajoute aussi le reste ». Ces personnes répondantes invitent donc à repenser en profondeur les pratiques syndicales, de manière à intégrer dans les conventions collectives des dispositions spécifiques favorisant la protection et la stabilisation de l'emploi des travailleuses et travailleurs les plus vulnérables. Cette stratégie permettrait de renverser la tendance à l'individualisation du rapport d'emploi, déjà exacerbée par la sous-traitance et les formes d'emploi atypique.

Finalement la sixième mesure préconise les décrets sectoriels comme un outil essentiel pour étendre la protection collective au-delà des seuls travailleuses et travailleurs syndiqués. Bien que nous ayons déjà abordé l'objet des décrets à la sections 3.2.4, nous y revenons ici en tant que moyens d'action.

La Loi sur les décrets de convention collective constitue un pilier méconnu du régime de relations du travail au Québec. Elle permet au ministre du Travail d'étendre les conditions négociées entre un syndicat et un employeur à l'ensemble d'un secteur d'activité dans une région donnée. Ce mécanisme vise à uniformiser les conditions de travail et à protéger les travailleuses et travailleurs œuvrant dans des milieux où la syndicalisation est difficile. Harvey et Dehaibi (2025) mettent en lumière le rôle central de cette loi et alerte sur les menaces actuelles qui pèsent sur son avenir.

En permettant l'extension sectorielle d'une convention collective, le législateur cherchait à prévenir la « course vers le bas » et à instaurer des conditions minimales équitables. Ces décrets fixent des planchers salariaux, des avantages sociaux et des conditions adaptées aux réalités spécifiques d'un secteur. Ils sont administrés par des comités paritaires,

composés de représentants patronaux et syndicaux, chargés d'inspecter les entreprises, de percevoir les cotisations et d'assurer le respect du décret. Le principal objectif est de garantir une protection collective là où la syndicalisation demeure quasi impossible, notamment en raison de la petite taille des entreprises, de la rotation du personnel ou de la sous-traitance. Elle assure aussi l'égalité des conditions entre entreprises d'un même secteur : aucune ne peut tirer avantage d'une réduction des salaires ou d'une absence d'avantages sociaux. Ce mécanisme crée un « plancher » de droits et de rémunération qui limite la compétition par les coûts. Néanmoins PRE #1 précise « la nécessité d'adapter le dispositif aux nouvelles réalités du travail » et souligne que la rigidité actuelle de certains décrets ne correspond plus toujours à la diversité et à la taille des unités de travail contemporaines.

Harvey et Dehaibi (2025) donne l'exemple du secteur de l'entretien ménager afin d'illustrer la fonction protectrice des décrets. Les personnes couvertes par le décret bénéficient d'un salaire minimum de 21,57 \$ l'heure, soit 34 % de plus que le salaire minimum général. Le décret prévoit aussi un régime d'épargne-retraite collectif, améliorant la sécurité économique de ces travailleuses et travailleurs. De tels gains seraient pratiquement inaccessibles sans mécanisme sectoriel. PRC #9 illustre, pour sa part, cette portée dans le domaine de la sécurité privée, « on a un décret [...] qui permet d'appliquer des conditions et un salaire de base minimum pour tout le monde ». Cette protection bénéficie également aux non-syndiqués, car « ça a un impact également sur les non-syndiqués ». Dans cette perspective, PRC #6 témoigne qu'« il faudrait revendiquer la création de nouveaux décrets ».

Un exemple d'un rendez-vous manqué, selon quelques-uns des témoignages recueillis, est celui des résidences pour personnes âgées (RPA), un secteur qui nivèle les conditions de travail vers le bas, « les conditions offertes aux travailleuses, majoritairement des femmes, sont si mauvaises, que ça accentue leur vulnérabilité ». Pourtant, comme le souligne PRC #12, « Nous n'avons pas assez mis d'énergie et d'efforts à revendiquer un décret dans les résidences de personnes âgées ». Or, les travailleuses de ce secteur bénéficiaient d'un large appui social : « les travailleuses des résidences de personnes âgées avaient une très haute sympathie auprès de la population, car elles étaient sous-payées et souvent confrontées non

pas juste au virus, mais aussi à cette tragédie humaine de voir des gens mourir seuls de la covid ».

Les stratégies et actions ici proposées démontrent qu'une solidarité inclusive doit reposer sur un engagement structuré et continu et non pas sur des gestes ponctuels. De sorte que l'écoute active, les alliances avec les groupes communautaires, la cartographie de la situation de précarité, l'action politique assumée, la négociation collective élargie et le recours aux décrets sectoriels constituent autant de leviers pour transformer durablement les rapports de travail. En intégrant pleinement les travailleuses et travailleurs précaires, le mouvement syndical renforce sa légitimité et sa capacité d'agir sur les causes profondes de la précarité, ouvrant ainsi la voie à une justice sociale plus large et à un syndicalisme porteur de changements durables.

### 3.4. Le syndicalisme comme vecteur de changements sociaux

Au-delà de la défense immédiate des droits des travailleuses et travailleurs, le syndicalisme porte une ambition plus large : transformer la société. Historiquement, il s'est affirmé comme un contre-pouvoir capable d'influencer les orientations économiques, sociales et politiques. Comme l'exprime PRE #3 « Moi je pense que le rôle du syndical est beaucoup plus large que simplement s'en tenir à la convention collective puis faire augmenter le salaire des individus. » Cette affirmation illustre bien que l'action syndicale ne peut se réduire à la seule négociation salariale, mais qu'elle doit s'inscrire dans un projet collectif de justice sociale. Dans un contexte où la précarité fragilise les solidarités et où les inégalités s'accroissent, cette dimension transformatrice redevient centrale.

Les propos recueillis révèlent aussi que pour rester pertinent, le mouvement syndical doit conjuguer éducation populaire, mobilisation de proximité, alliances stratégiques et interventions politiques ambitieuses. PRE #4 l'exprime ainsi : « Quand ça devient une lutte sociale plus large, bien toute l'éducation, la sensibilisation qui est faite à l'ensemble de la population, c'est un levier futur aussi pour lutter contre la précarité à l'avenir. »

Comment le syndicalisme québécois peut renforcer son rôle de vecteur de changements sociaux? Les résultats vont dans le sens que le mouvement syndical doit ancrer ses actions

dans les réalités vécues par ses membres tout en projetant une vision collective de justice et d'égalité, cela passe tant par l'éducation et mobilisation au niveau local, que par des alliances au-delà des frontières syndicales, en inscrivant la lutte dans une vision collective plus large tout en prenant en compte le contexte contemporain.

Pour agir comme moteur de transformation sociale, le syndicalisme doit d'abord renforcer la conscientisation des membres au niveau des sections locales. L'éducation syndicale joue ici un rôle central. PRC #7 croit que la présence sur les lieux de travail permet de « bien éduquer et informer les membres par rapport à la situation de la précarité, et de répondre à toutes leurs questions », cela afin de relier les enjeux vécus aux actions syndicales. Dans la même optique, PRE #2 insiste sur « un effort d'éducation, de formation, de prise de conscience de la précarité qu'ils peuvent vivre ». Ces démarches donnent aux travailleuses et travailleurs les outils pour comprendre pourquoi ils devraient participer aux campagnes syndicales et quelles retombées concrètes ils peuvent en attendre. La mobilisation découle de cette conscientisation et de la capacité du syndicat à ancrer ses revendications dans les préoccupations quotidiennes.

Cette stratégie suppose néanmoins un fonctionnement ascendant. PRE #2 estime que « les stratégies devraient venir de la base vers la tête », tandis que PRC #5 plaide pour « inclure les membres et les sections locales à faire partie de la réflexion » et « organiser des journées d'études multisectorielles ». Cette approche décentralisée renforce la cohésion et la légitimité des actions. Comme le rappelle PRC #4, « Si on veut couper la précarité de nos membres et améliorer leur sort, il faut savoir ce qu'ils veulent ».

La lutte contre la précarité dépasse le cadre strict des relations de travail. Les syndicats sont aussi appelés à bâtir des alliances avec d'autres parties prenantes afin de rejoindre les travailleuses et travailleurs précaires souvent exclus des structures traditionnelles. Cette ouverture extra frontière syndicale traduit le principe « de la double besogne syndicale » (PRE #8), défendre les intérêts immédiats des membres tout en œuvrant à la transformation sociale plus large. PRC #9 assume que « [...] tout ça se résume à bâtir la solidarité. Les différents groupes, les différents mouvements, je pense que ces valeurs-là humanistes sont partagées par tous ces groupes-là ». Suivant PRE #6 « les relations que les syndicats entretiennent avec les groupes communautaires sont importantes, parce que ces groupes

ont non seulement de la crédibilité, mais ont également la sympathie du public ». Cependant, ces collaborations nécessitent une organisation pérenne. PRE #8 affirme que « les syndicats doivent bâtir et maintenir un réseau de relations » et PRC #5 ajoute qu'il faut « faire de la formation et faire des suivis avec les ONG ». En revanche, PRE #5 observe que « les organisations syndicales travaillent avec ces groupes-là, mais elles travaillent à la pièce ».

Pour plusieurs des personnes rencontrées, la transformation sociale portée par le syndicalisme passe aussi par de vastes espaces de concertation. Au-delà des états généraux syndicaux, l'idée de relancer des sommets sociaux multipartites réunissant syndicats, employeurs et gouvernements refait surface. PRE #5 se souvient :

« J'ai vu les grands sommets du gouvernement du Québec où il est ressorti de biens bonnes choses de ces sommets-là. Par exemple, les régimes des garderies (CPE), l'équité salariale, les fonds des travailleurs. Sur le plan social, il y a eu des avancées importantes. Mais ce genre de sommet-là n'existe plus. [...] Quelle sorte de Québec qu'on veut ? Quelle sorte de politique qu'on veut ? C'est quoi l'avenir énergétique, en santé, en éducation ? Puis qu'on aborde la pauvreté, puis qu'on aborde la précarisation, puis de sortir de là avec, chacun de ces sommets-là, il est sorti du bon, il n'est pas sorti juste du mauvais, là, mais il n'y en a plus. »

Ces propos rappellent l'importance des quatre grands sommets sociaux qui ont marqué l'histoire récente du Québec : le Sommet de 1977 convoqué par le gouvernement Lévesque pour instaurer un dialogue avec les partenaires sociaux ; le Sommet de 1986 sur l'économie et l'emploi sous le gouvernement Bourassa ; le Sommet de 1996 sur l'économie et l'emploi organisé par Lucien Bouchard, qui a marqué la mise en place de la « déficit zéro » ; et enfin le Sommet du Québec et de la jeunesse de 2000, qui a ouvert la voie à des débats sur l'avenir des jeunes et l'investissement social (Dufour, 2016, p. 42-49). Chacun de ces moments de concertation a donné lieu à des compromis et à des réformes durables, confirmant l'utilité de tels espaces pour structurer des orientations collectives.

Tableau – Les quatre grands sommets sociaux au Québec (1977-2000)

Année	Contexte	Acteurs	Thèmes	Résultats
<b>1977 – Lévesque</b>	Dialogue social post-Révolution tranquille	Gouvernement, FTQ, CSN, CEQ, patronat	Économie, emploi, social	Premier précédent de concertation tripartite
<b>1986 – Bourassa</b>	Relance économique, mondialisation	Gouvernement, syndicats, patronat, groupes sociaux	Relance, emploi, politiques sociales	Accent sur compétitivité ; retour du dialogue
<b>1996 – Bouchard</b>	Crise finances publiques, objectif « déficit zéro »	Gouvernement, syndicats, patronat, communautaire	Finances, emploi, pauvreté, services publics	Consensus déficit zéro ; austérité, critiques sociales
<b>2000 – Charest</b>	Mettre les jeunes au cœur de l'avenir du Québec	Gouvernement, syndicats, patronat, associations jeunesse	Jeunesse, emploi, éducation, social	Enjeux intergénérationnels ; dernières grandes concertations

Comme le suggère PRE #3, « Je pense au patronat, je pense au conseil du patronat et autres, les chambres de commerce, c'est intéressant de les amener sur votre terrain [à discuter de précarité]. » Cette invitation à inclure le patronat dans le débat traduit une volonté d'inscrire la lutte contre la précarité dans un projet collectif dépassant les clivages habituels afin de placer cette question au centre du débat public. Suivant PRE #5, ces sommets devraient aussi aborder la question des finances publiques : « Ça prendrait une conversation tripartite [...] comment on va redresser les finances publiques au fédéral, à Québec, puis sur le dos de qui ou pour qui. Comment aller chercher des nouveaux revenus ? Parce qu'on fait juste parler de coupures et de restrictions budgétaires mais des nouveaux revenus aussi, ça peut être intéressant. »

Si les entrevues traduisent un optimisme prudent quant au potentiel du syndicalisme comme acteur de changement social, elles révèlent aussi un certain réalisme. Ce réalisme n'annule pas l'ambition, il rappelle simplement que, pour demeurer un levier de

transformation sociale, le syndicalisme doit conjuguer mobilisation à la base, alliances stratégiques et interventions politiques structurées, tout en reconnaissant les contraintes du contexte actuel. PRE #5, possiblement visionnaire, disait « [...] attendre le grand soir pour penser que le Code [du travail] va être modifié pour avoir un accès à la syndicalisation plus facile pour syndiquer ce monde-là, je n’y crois pas pour demain matin. Le contexte politique pour une grande modernisation puis modification du cadre du travail, je ne pense pas qu'on soit là. » Ce qui se passe à l’automne 2025, lui donne non seulement raison, mais force est de constater que le mouvement syndical est attaqué de plein fouet dans capacités de défendre ses valeurs et ses membres, pourtant un droit constitutionnel, et dans son rôle d’acteur social et de contre-poids.

Les entrevues révèlent un consensus : réduire la précarité nécessite des actions collectives dépassant les négociations locales. États généraux et sommets sociaux sont perçus comme des leviers pour favoriser la concertation intersyndicale, définir des revendications communes et influencer les politiques publiques. Mais, comme le rappellent PRC #4, PRE #5 et PRE #6, leur efficacité dépendra de la capacité du mouvement syndical à s’unir autour d’une vision partagée de justice sociale.

En plaçant l’éducation, la mobilisation, les alliances et l’action politique au cœur de ses stratégies, le mouvement syndical démontre qu’il peut encore jouer un rôle déterminant dans la transformation sociale. Les initiatives et pistes explorées dans cette troisième partie témoignent d’un potentiel réel pour réduire la précarité et renforcer la solidarité. Mais elles soulèvent aussi des tensions, des limites et des questions qui dépassent le cadre strict de l’action syndicale. C’est à partir de ces constats, de ces forces et de ces zones d’ombre que s’ouvre la discussion du mémoire. Celle-ci permettra de mettre en perspective les résultats présentés, d’en analyser la portée à la lumière du cadre théorique et de dégager des implications pour l’avenir du syndicalisme québécois dans la lutte contre la précarité.

## 4. Quatrième partie : Discussion

La présente discussion met en dialogue les résultats empiriques de cette recherche avec le cadre conceptuel et les questions soulevées dans la problématique. D'entrée de jeu, soulignons que ces résultats s'inscrivent dans le paradoxe soulevé par Visser, pour qui « les conditions d'un renouveau syndical semblent réunies [...], mais les syndicats partent de loin » (Visser, 2024). Mais aussi dans les propos de Louis Laberge (1967), qui lors du 10e congrès de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), mettait en garde contre les dérives d'un syndicalisme centré sur les salariés les plus forts économiquement :

« Nous cherchons à gaver toujours davantage nos travailleurs les plus forts économiquement sans égard pour les autres et souvent à leur détriment. Notre syndicalisme est rapidement en train de devenir, si ce n'est déjà fait, l'expression d'un égoïsme institutionnel et le point de convergence de l'égoïsme individuel d'un trop grand nombre de syndiqués [...] Nous sommes en train de créer un syndicalisme de classe moyenne, plus près de la classe possédante que la masse des "maudits de la terre". »<sup>13</sup>

De sorte que, notre question centrale : quel rôle pour le mouvement syndical ? posait comme point de départ un double constat. Le premier, la précarité du travail s'est imposée comme un phénomène structurel, multidimensionnel et transversal à l'ensemble du marché du travail québécois. Le second, les structures syndicales, historiquement construites autour du modèle fordiste et d'un salariat stable, peinent à s'adapter à cette nouvelle configuration, risquant ainsi de perdre en légitimité et en capacité d'action.

Les résultats démontrent que la précarité, bien qu'une réelle préoccupation, est multiforme, omniprésente et souvent gérée à la pièce par les syndicalistes. Elle ressurgit surtout lorsqu'elle interfère lourdement avec le droit de grève, lors d'urgences ou dans le cadre du dialogue social. D'entrée de jeu, soulignons la qualité, l'ouverture, l'expertise et l'esprit critique des personnes rencontrées. Alors que nous anticipions des propos prudents, les résultats révèlent au contraire, une vision ancrée dans la réalité et consciente des défis.

Fort de près de 25 années d'engagement syndical, certains résultats de cette recherche nous ont profondément surpris, en particulier trois d'entre eux. Le premier concerne le

---

<sup>13</sup> Cette citation provient des archives de la FTQ

recensement de la précarité, dans les conventions collectives, dans les milieux de travail syndiqués et également dans la société en général. Ce constat est troublant : « comment ai-je pu diriger l'un des syndicats les plus respectés du Québec, sans même avoir envisagé une telle démarche ? » Le deuxième est le passage sous silence de l'impact qu'ont eu les modifications de l'article 45 du Code du travail sur la précarisation du travail. Comme nous le verrons dans la section 4.6 de cette discussion, un seul répondant y a fait brièvement référence. Le troisième concerne la précarité induite par l'instabilité des horaires de travail. Il est particulièrement frappant de constater qu'un nombre important de travailleuses et travailleurs, y compris au sein du secteur public, sont confrontés à une insécurité persistante découlant de l'imprévisibilité de leurs horaires. L'absence de contrôle sur les heures travaillées se traduit inévitablement par une absence de maîtrise sur les revenus, engendrant ainsi une incertitude substantielle qui affecte non seulement leur situation économique et professionnelle, mais également l'ensemble de leur vie personnelle et familiale.

Dans cette quatrième et dernière partie consacrée à la discussion les propos seront divisés en huit composantes non exclusives: 4.1) La précarité un défi systémique pour le mouvement syndical québécois; 4.2) Les leviers identifiés : vers une solidarité inclusive; 4.3) Des tensions persistantes : entre ambition transformatrice et contraintes structurelles; 4.4) Implications pour un renouveau syndical; 4.5) la précarité sociétale; 4.6) La réforme de l'article 45 du *Code du travail* : entre flexibilité patronale et précarité; 4.7) constitutionnalité des droit syndicaux et contestations; 4.8) synthèse : recommandations et constats.

Nous pourrions conclure suivant Visser (2019) que le mouvement syndical québécois se trouve dans une phase charnière. Soit il reste ancré dans une logique défensive et sectorielle, au risque de se marginaliser, c'est-à-dire demeurer une force résiduelle cantonnée à quelques secteurs, où il continue à assurer une protection à une minorité privilégiée alimentant la perception de corporatisme syndical. Il pourrait, à ce moment, être supplantés, par d'autres acteurs provenant de mouvements sociaux, dans son rôle de représentation collective et dans sa capacité d'incarner la voix des travailleurs. Soit il choisit d'assumer pleinement son rôle d'acteur social, capable de fédérer l'ensemble des travailleuses et travailleurs autour d'un projet collectif de justice et d'égalité. Le défi n'est

pas mince : il exige une réorganisation interne, une ouverture vers l'extérieur et un engagement renouvelé envers les personnes les plus vulnérables. Mais il offre aussi une occasion unique : celle de redonner au mouvement syndical québécois son rôle historique de vecteur de changement social et de bâtisseur d'inclusion.

D'autant qu'il ressort clairement des résultats que le mouvement syndical doit repenser les structures, valoriser les alliances et reconstruire la confiance, afin de redonner au mouvement sa capacité de transformation sociale. Le mouvement syndical est confronté simultanément à de nombreux défis, une situation rarement rencontrée. Il apparaît que le renouveau syndical ne pourra survenir sans un véritable travail d'inclusion, d'écoute et de dialogue, à la fois avec les membres précaires, entre organisations syndicales et des alliances avec la société civile. Ce qui rejoint le besoin de repenser les structures syndicales, selon l'approche du *Better Work*, en les rendant plus flexibles et ancrées dans les communautés, afin de combiner son rôle de représentant des membres à celui d'acteur social promoteur de justice, d'inclusion et de solidarité. La voix des précaires, longtemps marginalisée, pourraient bien devenir le moteur d'une nouvelle vitalité.

#### 4.1 La précarité : un défi systémique pour le mouvement syndical québécois

Les résultats montrent la fragmentation du salariat d'autant que la précarité ne se limite pas à une condition contractuelle individuelle : elle fragilise les fondations collectives sur lesquelles reposent le mouvement syndical. Le recours accru à la sous-traitance, aux agences de placement, aux différents statuts d'emplois et aux travailleurs migrants temporaires (TMT) morcelle les collectifs de travail, affaiblit la capacité de négociation et contourne, de facto, certaines protections légales, y compris l'interdiction du recours aux briseurs de grève. Ce constat rejoint la littérature sur le *fissured workplace* (Weil, 2014) : l'externalisation de pans entiers de la production et des services déplace la responsabilité sociale et juridique hors de la portée directe des conventions collectives, tout en maintenant un contrôle économique centralisé.

Les entrevues confirment l'invisibilité et la marginalisation des personnes précaires dans les structures syndicales puisque les travailleuses et travailleurs précaires, et particulièrement les TMT, demeurent largement exclus des structures décisionnelles syndicales. Leur absence des exécutifs, combinée à un modèle québécois de représentation centré sur l'unité d'établissement, limite fortement l'extension de la protection collective à ces segments vulnérables et freine la mise en place de stratégies adaptées à leurs réalités spécifiques. Ce constat reconduit les travaux de Carver et Doellgast (2021) sur le dualisme ou la solidarité<sup>14</sup>, où les structures syndicales reproduisent parfois, consciemment ou non, les divisions qu'elles cherchent pourtant à combattre et à dépasser dans un objectif d'inclusion élargie.

Si la pénurie de main-d'œuvre a temporairement renforcé le rapport de force syndical et permis certaines avancées (ex. : retrait d'agences dans le secteur de la santé), les résultats montrent que ces fenêtres d'opportunité ne sont pas systématiquement saisies pour agir sur la précarité. Cette inertie stratégique reflète d'une part une tension persistante entre la protection des acquis et l'élargissement de la solidarité, et d'autre part une difficulté à anticiper les opportunités de ces contextes favorables.

## 4.2. Les leviers identifiés : vers une solidarité inclusive

De notre recherche, émergent des leviers d'action afin de renouveler, voire revitaliser, l'action syndicale et démontrer une réelle volonté de réduire la précarité. Ces leviers, en cohérence avec les travaux de Standing (2011) sur la visibilité des formes de précarité et ceux de Bernier (2018) sur l'extension des protections collectives, indiquent trois axes d'actions majeurs. Le premier, consiste à recenser et documenter la précarité localement, régionalement et nationalement; le deuxième veut renforcer la proximité syndicale ; et le troisième mène à la diversification des outils de protection collective.

L'un des apports les plus originaux des résultats est la proposition d'un recensement systématique des types de précarité dans les milieux de travail et dans les conventions

---

<sup>14</sup> Traduction libre de Dualism or solidarity

collectives. Ce diagnostic constituerait le point de départ d'une stratégie syndicale cohérente, permettant de prioriser les interventions et de renforcer le plaidoyer politique. En documentant finement la nature et l'ampleur de la précarité, les syndicats pourraient adapter leurs revendications, cibler les secteurs les plus vulnérables et démontrer, données à l'appui, l'urgence d'actions structurantes. Cette approche rejoint les travaux de Standing (2011) sur la nécessité de rendre visible les multiples dimensions de la précarité pour la combattre efficacement, en favorisant une prise de conscience collective et institutionnelle.

Bien que ces démarches puissent contribuer à rendre visibles des réalités longtemps invisibilisées, elles ne constituent toutefois pas, en elles-mêmes, un levier suffisant de transformation. Puisqu'en effet, comme le soulignent Lee et Lee Kim et al. (2017, p. 544), « [...] la multiplication des répertoires de lutte ou l'ampleur numérique de la mobilisation ne constituent pas, en soi, des conditions suffisantes pour expliquer le succès des luttes des travailleurs précaires » (traduction libre).

Les entretiens mettent aussi en évidence que la légitimité syndicale se construit par une présence accrue sur le terrain et une écoute active, particulièrement auprès des précaires peu enclins à participer aux instances traditionnelles. Cette proximité suppose des ajustements organisationnels : postes réservés aux TMT dans les exécutifs, traduction des documents, accompagnement administratif, ou encore alliances stratégiques avec les groupes communautaires. Elle implique également de former les représentants à reconnaître et comprendre les réalités multiples de la précarité, d'adapter les modes de communication et de développer des canaux informels favorisant l'échange direct avec les travailleuses et travailleurs concernés.

Outre la négociation collective, les répondants insistent sur le potentiel des décrets sectoriels pour protéger les non-syndiqués, en particulier dans les secteurs à forte concentration de travailleuses et travailleurs précaires. L'exemple des décrets dans les secteurs de la sécurité privée et de l'entretien ménager, malgré les limites d'ordre pécunier offertes par ce type de protection, illustre de façon éloquente la capacité de ces dispositifs à protéger des secteurs d'activité entiers, en établissant des conditions minimales de rémunération applicables tant aux travailleuses et travailleurs syndiqués qu'aux non-syndiqués. Le rôle exercé par les comités paritaires, composés de représentants syndicaux

et patronaux, demeure déterminant pour assurer le respect de ces normes et garantir la protection effective des personnes qui y œuvrent.

Cela rejoint l'idée, développée dans la problématique, d'étendre la protection au-delà des frontières syndicales formelles. Suivant Bernier (2018;167) « la LDCC<sup>15</sup> contribue à réduire les inégalités sociales parce qu'elle permet une forme « d'accréditation multi-patronale » facilitant l'extension des conditions de travail décentes dans un secteur d'activité.

### 4.3 Des tensions persistantes : entre ambition transformatrice et contraintes structurelles

Malgré des discours officiellement favorables à l'inclusion et à l'élargissement du champ d'action syndical, les données recueillies montrent que la hiérarchie des priorités continue de mettre de l'avant les travailleuses et travailleurs permanents, reléguant au second plan les segments précaires tels que les TMT ou les salariés à statut atypique. Cette orientation reflète un biais culturel hérité d'un modèle syndical historiquement centré sur l'emploi stable et à temps plein. Dans les faits, cette focalisation entretient une forme de dualisme où la défense des acquis du noyau syndiqué prend le pas sur l'intégration des revendications propres aux précaires, cela rejoint les travaux de Visser (2019) et Carver & Doellgast (2021).

Cette culture organisationnelle complique l'inclusion des travailleurs et travailleuses précaires dans les structures syndicales. Les règles établies, si elles protègent les acquis, peuvent aussi ériger des barrières involontaires. Comme le souligne PRE #3 : « C'est là, je pense, qu'elle est la flexibilité. Je me suis posé la question parce que dans certaines conventions collectives, c'est compliqué et ça rend l'intégration d'une main d'œuvre qui est déjà issue de clientèle plus précaire, plus complexe. Comment est-ce qu'on est capable d'assouplir dans certaines circonstances, certaines règles, sans que tout le monde se sente lésé. » Ce décalage entre le discours et la pratique réduit la portée transformatrice des

---

<sup>15</sup> Abréviation de la Loi sur les décrets de convention collective S. R. 1964, c. 143

actions entreprises et retarde l'inscription durable de ces enjeux dans l'agenda syndical. Comme le formule PRE #3 : « J'ai parfois l'impression d'observer comme un phénomène de clan, autour d'un noyau. Le rôle des syndicats ce n'est pas de mettre des gens de côtés, mais bien de les intégrer et de créer un sentiment d'appartenance envers leur syndicat. » Cette remarque met en lumière le défi central : transformer la culture syndicale pour la rendre véritablement inclusive et renforcer le sentiment d'appartenance de toutes et tous, y compris les travailleuses et travailleurs précaires.

Nos résultats démontrent que des tensions apparaissent considérant le rapport ambivalent à l'action politique des personnes répondantes. Si la nécessité de pression politique plus structurée est largement reconnue par les répondants, l'observation des pratiques révèle qu'elle demeure souvent ponctuelle, réactive et à forte portée symbolique. Les interventions tendent à se concentrer sur des moments de crise ou des occasions médiatiques, sans toujours s'inscrire dans une stratégie à long terme. Les expériences passées de sommets sociaux et d'états généraux du syndicalisme sont citées comme des leviers potentiels de mobilisation large, capables de rassembler au-delà des frontières organisationnelles. Toutefois, leur efficacité reste conditionnée à la capacité des syndicats à surmonter la concurrence intersyndicale et à formuler un agenda commun sur des enjeux transversaux, comme la précarité et l'élargissement des droits. La construction d'alliances durables, y compris avec des acteurs communautaires et associatifs, apparaît ici comme un facteur déterminant.

Plusieurs entrevues expriment un scepticisme marqué quant à la possibilité de réformes majeures du Code du travail à court terme. Ce réalisme politique découle d'expériences passées où les tentatives de modification ont été soit diluées, soit contrecarrées par des rapports de force défavorables. En conséquence, de nombreux acteurs privilégient désormais des stratégies adaptatives et progressives, articulant :

- Mobilisation locale, en s'appuyant sur la présence syndicale dans les milieux de travail ;
- Alliances intersectorielles, pour mutualiser les ressources et amplifier la portée des revendications ;

- Expérimentations organisationnelles, visant à tester de nouvelles formes de représentation et de protection des précaires, même en dehors du cadre législatif classique.

Ce positionnement pragmatique ne renonce pas à l'ambition transformatrice, il cherche à l'inscrire dans un calendrier réaliste, où chaque avancée, même partielle, contribue à déplacer les lignes et à ouvrir de nouvelles perspectives de réforme.

#### 4.4 Implications pour un renouveau syndical

Les résultats et leur mise en perspective confirment la pertinence de la question de recherche : dans quelle mesure les syndicats québécois peuvent-ils renouveler leurs stratégies, structures et cultures organisationnelles afin de mieux représenter les travailleuses et travailleurs précaires ?

Suivant notamment Murray (2017) et Pocock (1998), trois implications principales se dégagent de nos entretiens :

1. Opérationnaliser la solidarité inclusive : passer du discours à la mise en œuvre de mesures concrètes (recensement, intégration structurelle des précaires, financement accru des alliances communautaires).
2. Rééquilibrer les priorités internes : inscrire les enjeux précaires au cœur de la négociation collective et des stratégies politiques, et non comme variables d'ajustement.
3. Renforcer les capacités politiques : Développer un lien permanent à tous les niveaux avec la sphère politique. Structurer un lobby transversal et intersyndical, capable d'influencer les orientations publiques et patronales.

## 4.5 La précarité sociétale

L'une des entrevues réalisées a conduit à élargir le regard au-delà du cadre traditionnel de la relation État-employeur-syndicat. Les propos de PRE #1, porteurs d'une vision novatrice, invitent à réfléchir à la précarité non seulement comme une condition de travail, mais comme un phénomène ancré dans les inégalités structurelles de la société.

Selon cette perspective, la négociation collective, en particulier dans le secteur public, ne se limite pas à améliorer les conditions des travailleurs syndiqués, elle joue aussi un rôle déterminant dans la qualité des services offerts à la population. Or, des services publics affaiblis ou inégalement accessibles contribuent à reproduire les désavantages sociaux. Comme le souligne PRE #1, un enfant issu d'un milieu à faibles revenus et privé d'un accès équivalent aux ressources éducatives, aux soins et aux opportunités de développement risque de voir réduite sa capacité, à l'âge adulte, de contrôler sa vie et d'améliorer sa condition par rapport à celle de ses parents. Ce constat nous éloigne des formes d'emploi directement précarisées pour aborder la précarité comme un continuum « du berceau au tombeau » (PRE #1).

Dans cette optique, le rôle des organisations syndicales pourrait s'étendre à des enjeux tels que le logement et l'alimentation, qui représentent les deux postes de dépense majeurs des ménages. En agissant sur ces leviers, collectivement, les syndicats contribueraient à atténuer des dimensions essentielles de la précarité économique et sociale.

PRE #1 insiste également sur l'importance des programmes sociaux dans la réduction des inégalités, tout en soulignant une limite des politiques publiques actuelles. La tendance gouvernementale à privilégier les baisses d'impôts comme principal moyen de redonner du pouvoir d'achat. Or, ces baisses fiscales, souvent régressives, réduisent la marge de manœuvre de l'État pour financer des services publics universels et de qualité. Dans cette perspective, les syndicats ont un rôle stratégique à jouer en cherchant à accroître la contribution fiscale des entreprises. Une telle démarche permettrait de diminuer la pression sur les finances publiques et de limiter le recours aux réductions d'impôts, favorisant ainsi un réinvestissement dans les infrastructures et programmes sociaux qui bénéficient à l'ensemble de la population.

Ainsi, la précarité sociétale, telle qu'évoquée dans cette entrevue, invite à repenser l'action syndicale à la manière de Gagnon (1998, 2003) comme un vecteur de justice sociale au sens large, capable d'agir sur les causes profondes de la vulnérabilité économique et sociale, bien au-delà du seul champ des relations de travail.

#### 4.6. La réforme de l'article 45 du Code du travail : entre flexibilité patronale et précarité

Dès l'amorce de cette recherche, l'une des hypothèses de travail a constamment été articulée autour du lien entre la précarisation croissante du travail et la réforme de l'article 45 du *Code du travail* adoptée en 2003. Cet épisode constitue un jalon majeur dans l'histoire des relations de travail au Québec. Rappelons que l'ensemble des organisations syndicales s'était alors mobilisé de façon exceptionnelle, allant jusqu'à bloquer routes et ports, afin de contrer ce projet. Leur crainte était double : une atteinte fondamentale au droit de négociation collective et, plus largement, un recul significatif des conditions de travail des travailleuses et travailleurs. Dans ce contexte, j'en étais venu à appeler les personnes œuvrant pour des entreprises de sous-traitance de « sous-traités », tant il apparaît que ces travailleuses et travailleurs sont, à plusieurs égards, moins bien traités par leur employeur.

Lors des entretiens réalisés dans le cadre de cette recherche, seul PRC #2 a évoqué cette réforme, en soulignant que « les modifications de l'article 45 en 2003 ont sauvé du trouble financièrement des compagnies. Ce n'est pas quelque chose qui est nécessaire, ils font juste plus d'argent avec ça ». Ce témoignage rejoint l'analyse approfondie proposée par Morissette (2006), qui a consacré sa thèse au processus ayant mené à la modification de cet article.

Selon cette auteure, la réforme illustre de manière emblématique la tension entre, d'une part, les impératifs patronaux de flexibilité organisationnelle et de compétitivité et, d'autre part, la volonté syndicale de préserver les acquis collectifs. Le mouvement syndical a interprété cette réforme comme une remise en cause du caractère d'ordre public de l'article 45, qui garantissait jusque-là la continuité des accreditations et des conventions collectives. Plusieurs acteurs ont exprimé leur indignation face à ce qu'ils percevaient comme une

atteinte à « l'essence même du Code du travail ». Pour eux, « une accréditation ne se négocie pas, c'est un principe sacré (...) c'est ce principe fondamental du droit au maintien des accréditations émises qui est en jeu » (Morissette, 2006, p. 382).

Au-delà des principes, les organisations syndicales redoutaient des conséquences concrètes et immédiates : l'émergence d'une main-d'œuvre à bas coût (*cheap labor*), particulièrement dans les emplois les plus vulnérables, moins qualifiés et faiblement rémunérés. Comme l'affirmait la FTQ, « dans les emplois les plus vulnérables, on est convaincu que ce projet de loi-là va créer des dommages assez importants » (Morissette, 2006, p. 389-390). La CSN, pour sa part, dénonçait le risque de généralisation de « clauses orphelins » favorisant la perte d'emplois syndiqués bien rémunérés au profit de postes de sous-traitance précaires. Son vice-président, Roger Valois, résumait ainsi l'enjeu : « Jamais le syndicalisme n'acceptera cela! Si jamais le gouvernement se pliait à vos désirs, nous n'aurons d'autre choix que livrer bataille, usine par usine, lieu de travail par lieu de travail, afin de préserver nos emplois » (Valois, 1999, cité par Morissette, 2006, p. 417). Dans cette confrontation, les syndicats ont vu se profiler le spectre d'une précarisation généralisée, confirmant l'importance de replacer l'analyse des transformations législatives au cœur de la compréhension de la précarité contemporaine.

Or, il est frappant de constater que depuis l'adoption de cette réforme, les centrales syndicales ont cessé d'en revendiquer l'abrogation. Si la bataille de 2003 avait mobilisé l'ensemble du mouvement syndical, les années suivantes ont marqué un déplacement des priorités, reléguant l'article 45 à l'arrière-plan des revendications. Un exemple récent illustre cette évolution : lors de l'annonce par Amazon de la sous-traitance complète de son service de livraison, privant près de 2000 personnes de leur emploi, la réaction syndicale s'est limitée à qualifier la décision d'« antisyndicale ». Cette posture contrastait avec l'indignation largement partagée par la population québécoise face à cette décision, tandis que le gouvernement en place minimisait la portée de la perte d'emplois<sup>16</sup>. Pourtant, le contexte offrait une occasion idéale pour relancer le débat sur la nécessité de réformer à

---

<sup>16</sup> <https://www.journaldemontreal.com/2025/01/22/interroge-sur-amazon-francois-legault-parle-de-la-victoire-du-ch-et-de-jus-dorange>

nouveau l'article 45. Le silence relatif des organisations syndicales dans ce dossier révèle ainsi un certain désengagement vis-à-vis de cette revendication si importante en 2003.

#### 4.7. Constitutionnalité des droits syndicaux et contestations

Parmi les vingt et une personnes rencontrées, les témoignages de PRE #6 et d'PRE #8, nous ramènent à un fondement essentiel : la reconnaissance constitutionnelle du droit d'association<sup>17</sup> et du droit à la négociation collective<sup>18</sup>. PRE #6 rappelle avec force que le droit d'association est un droit fondamental, protégé par les chartes, et que cette protection inclut nécessairement celle du droit de négociation et du droit de grève. Pourtant, il observe qu'en pratique, ce droit semble parfois relégué au rang de droit « de sous-ordre », plus facilement violé ou contourné que d'autres droits fondamentaux. Cette situation, selon lui, devrait susciter une réponse plus offensive, tant de la part des syndicats que des tribunaux, afin d'affirmer pleinement la nature constitutionnelle de ces droits.

Les recours judiciaires apparaissent, dans cette perspective, comme un levier stratégique, même lorsqu'ils n'aboutissent pas à une victoire immédiate. Les revers devant les tribunaux ne signifient pas un échec définitif : ils permettent souvent de faire progresser le débat public, de mettre en lumière des injustices structurelles et, dans certains cas, de préparer le terrain pour de futures avancées. PRE #6 souligne d'ailleurs que les juges perçoivent généralement mieux que la population en général les effets positifs du syndicalisme sur l'équilibre social, ce qui a contribué à la reconnaissance constitutionnelle des droits d'association et de grève.

PRE #8 apporte un éclairage complémentaire sur la question du droit de grève. Pour lui, la grève ne doit pas être perçue comme une perturbation intrinsèquement négative, mais comme l'expression normale de rapports de force divergents dans une société démocratique. Le conflit social qu'elle manifeste est, selon ses termes, la preuve que « tout le monde n'a pas les mêmes intérêts » et que des mécanismes doivent exister pour permettre

---

<sup>17</sup> <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/fr/item/14610/index.do>

<sup>18</sup> <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/fr/item/529/index.do>

aux travailleurs de défendre collectivement leurs revendications. Dans cette optique, les syndicats jouent un rôle structurant pour équilibrer ces forces et garantir que les tensions inhérentes aux relations de travail se traduisent par un dialogue et des solutions négociées.

En somme, la constitutionnalité des droits syndicaux ne se réduit pas à une protection juridique abstraite. Elle constitue un ancrage politique et social, qui légitime l'action syndicale et confère à la négociation collective et au droit de grève une place centrale dans l'architecture démocratique. La mise en valeur et la défense active de ces droits apparaissent donc comme des enjeux stratégiques majeurs pour le mouvement syndical contemporain. Il sera intéressant de suivre les suites découlant de l'utilisation et l'application du projet de loi 89<sup>19</sup> qui entrera en vigueur le 30 novembre 2025.

## 4.8 Synthèse : Recommandations et constats

Afin de clore la discussion, nous avons choisi de résumer notre analyse à travers onze recommandations/constats résultant de l'analyse des entrevues réalisées auprès d'acteurs, tant excentriques que concentriques au mouvement syndical québécois. Nous souhaitons ainsi apporter des nuances, quant à la portée des leviers identifiés. Cette exercice synthèse révèle simultanément de la persistance d'obstacles structurels et de l'existence de marges de manœuvre significatives pour envisager un renouveau syndical axé sur la solidarité inclusive. Ces propositions traduisent un consensus relatif : la lutte contre la précarité est non seulement nécessaire mais devrait être « une fin en soi ».

### 4.8.1. Travailleurs migrants temporaires (TMT) : précarité structurelle et réponses syndicales

Les travailleurs migrants temporaires (TMT) subissent une précarité structurelle liée aux permis de travail fermés, les rendant dépendants d'un seul employeur et vulnérables aux abus. Cette précarité est amplifiée par les barrières linguistiques, la méconnaissance des

---

<sup>19</sup> <https://www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-89-43-1.html>

droits, l'absence de traduction et la peur des représailles, ce qui les empêche souvent de dénoncer les abus. Ils peuvent vivre de longues périodes sans revenu et doivent maintenir de bonnes relations avec leurs supérieurs pour conserver leur emploi (Cauchy, 2023; Archambault-Dufourd et al. 2023).

Longtemps ignorés par les syndicats, jugés difficiles à organiser, les TMT ont été laissés aux organismes communautaires. Leur faible syndicalisation et représentation dans les structures syndicales limite leur influence. Le modèle québécois de syndicalisation par établissement, combiné à l'usage d'agences et de sous-traitants, complique leur organisation. Nos résultats démontrent qu'une prise de conscience syndicale émerge toutefois, visant à renforcer les liens avec les groupes communautaires, sensibiliser les membres pour déconstruire les préjugés et former les délégués aux réalités des TMT. Ces pourquoi mesures proposées incluent la création de postes sur les exécutifs syndicaux réservés aux TMT, des comités mixtes, des services de traduction, un accompagnement juridique, ainsi que des revendications politiques et juridiques, comme l'abolition des permis fermés.

#### 4.8.2. L'importance de la présence syndicale auprès des précaires

Les entretiens mettent en lumière un consensus sur la nécessité pour les syndicats de se rapprocher activement des travailleurs précaires. La mobilisation passe par une présence accrue sur le terrain, l'écoute et le dialogue, afin de gagner leur confiance et d'adapter les actions syndicales à leurs réalités (PRE #7, PRC #7, PRC #3). Ces initiatives, même modestes, renforcent le sentiment d'inclusion et ouvrent la voie à des solutions adaptées (Rogers et Rogers, 1989; Jalette et al. 2018), cependant, les syndicats se heurtent à des contraintes structurelles et culturelles héritées d'un modèle fordiste, organisé par employeur, qui limite la solidarité au-delà des membres syndiqués (PRE #7). Les structures existantes sont jugées peu accueillantes pour les précaires, souvent exclus des instances décisionnelles (PRC #6, PRE #1). Les conventions collectives privilégient les salariés permanents, et les votes internes reflètent surtout leurs priorités (PRE #8, PRC #8).

Cette dynamique entretient un déséquilibre interne et alimente la méfiance envers les syndicats (PRE #5). La mobilisation des travailleurs et travailleuses précaires apparaît

comme un défi central pour le renouveau syndical, notamment parce que leur faible participation fragilise la capacité des syndicats à lutter contre la précarité (PRC #8). Un changement de stratégie apparaît inévitable.

#### 4.8.3. Un syndicalisme près de sa base et la communication ascendante

La force et la vitalité d'un syndicat reposent sur un lien solide avec sa base, ses membres. Les témoignages insistent sur l'importance de ce lien fondé sur l'écoute, l'éducation et la présence sur le terrain. Il importe alors de recueillir les préoccupations des travailleurs pour orienter les stratégies syndicales. PRC #9 et PRC #1 rappellent que la mobilisation durable exige que les sections locales soient impliquées et que les mandats soient validés avec transparence. Toutefois, PRC #6 note une tension persistante entre écoute réelle et la communication descendante, où le syndicat tend parfois à influencer plutôt qu'à recevoir l'opinion de ses membres.

L'éducation et la mobilisation syndicale sont donc présentée comme un levier nécessaire pour transformer l'écoute en engagement. PRC #7, PRE #7 et PRE #2 insistent sur la nécessité d'informer les membres sur les multiples situations/formes de précarité, de sensibiliser et de relier les revendications syndicales aux réalités vécues. PRE #2 et PRC #5 plaident pour des stratégies initiées par la base, incluant les sections locales dans la réflexion et organisant des espaces d'échanges multisectoriels. À l'instar de PRC #4, nous soulignons que la reconnaissance des attentes des membres précaires est indispensable à leurs implications.

#### 4.8.4 Des alliances multipartites au-delà du syndicalisme

La lutte contre la précarité nécessite des alliances entre syndicats et organismes communautaires, afin de rejoindre les personnes trop souvent exclues des structures syndicales traditionnelles. Ce partenariat s'inscrit suivant Gagnon (1998) et PRE #8 dans la « double besogne syndicale ». Ces collaborations reposent sur des valeurs humanistes communes (PRC #9) et bénéficient de la crédibilité et de la sympathie publique dont jouissent les organismes (PRE #6). Cette coopération exige toutefois une organisation pérenne qui demande de bâtir et d'entretenir le réseautage (PRE #8) ainsi que d'assurer la collaboration et divers suivis (PRC #5), plutôt que de travailler « à la pièce » (PRE #5).

La question des ressources financières est cruciale : soutenir les organismes permet de renforcer leurs actions et de favoriser une aide mutuelle (PRE #7, PRC #5, PRC #2). Enfin, ces alliances constituent un levier stratégique pour accroître la syndicalisation, les groupes communautaires pouvant servir de relais entre travailleurs précaires et syndicats (PRE #7, PRC #11). Comme le rappelle PRE #3, « Je pense que le syndicat devrait investir les clientèles qu'on appelle éloignées du milieu du travail, les autochtones, les personnes judiciarisées, les personnes racisées », soulignant ainsi la nécessité d'un élargissement concret du champ d'action syndical vers des populations souvent à la marge du marché du travail.

#### 4.8.5 Du lieu de travail à l'arène politique : le mouvement syndical comme acteur de changement

Le syndicalisme québécois ne se limite pas à défendre les salariés dans l'entreprise (Gagnon, 1998, Visser 2019), il joue aussi un rôle politique essentiel, particulièrement dans un contexte de précarisation croissante du travail. L'action politique devient alors un levier central, mais elle soulève des tensions : comment entretenir des liens pragmatiques avec les élus et jusqu'où aller dans la partisanerie ?

PRE #5 appelle à « repolitiser » les syndicats, faute de quoi leur influence reculera. Le « lobby » syndical serait souvent symbolique selon PRC #2, qui critique les campagnes de *lobbying* trop ritualisées et événementielles, les jugeant superficielles. C'est pourquoi il plaide tant pour un engagement plus permanent avec les partis politiques, tant avant qu'après les élections, que pour assumer la partisanerie afin d'influer sur les orientations politiques dès leur élaboration.

Selon PRE #8, « la parole syndicale bénéficie d'une forte légitimité auprès des décideurs, mais les interventions restent souvent ponctuelles », limitant l'impact à long terme. Cependant, malgré une influence politique réelle celle-ci apparaît insuffisamment exploitée, il serait alors profitable aux organisations syndicales de tous les niveaux de mobiliser ce levier d'action, de manière concertée et aux différents paliers (local, municipal, régional, provincial et fédéral.)

#### 4.8.6 Réduire l'instabilité des horaires et des heures de travail

Les entretiens révèlent que non seulement le volume d'heures travaillées est insuffisant pour assurer un revenu décent, mais que l'instabilité et la fragmentation des horaires constituent une source majeure de précarité, empêchant les travailleurs de planifier leur vie. Dans l'hôtellerie, cette instabilité rend difficile de cumuler un second emploi (PRC #3). La fonction publique et la santé souffrent aussi d'une multiplication de postes à temps partiel non comblés, générant insécurité et épuisement et recours excessifs dans certaines régions aux agences de placements (PRE #5). PRC #11 insiste sur la nécessité pour les syndicats de garantir un minimum d'heures. Des exemples concrets illustrent l'ampleur du problème : dans une grande entreprise de télécommunication<sup>20</sup>, seuls 25 % des salariés ont un horaire stable, et dans les CPE, certaines employées n'avaient que 20 heures de travail hebdomadaires avant les négociations (PRC #4). Cette flexibilisation des horaires entraîne des salaires réduits, un travail morcelé et une vie instable (PRE #5). Cela menace la cohésion sociale lorsque le marché du travail ne permet plus à une masse critique de personnes de vivre dignement. La négociation d'horaires de travail plus prévisibles et stables devient une stratégie incontournable afin de réduire ces formes de précarité.

#### 4.8.7 La réduction de la précarité une fin en soi

La précarisation du travail, alimentée par la sous-traitance, les agences de placement, les différents statuts d'emplois et le recours aux TMT, fragilise le rapport de force syndical. Les syndicats locaux, plus particulièrement, perçoivent la lutte contre la précarité comme un moyen de préserver leur influence et la stabilité des relations de travail, plutôt que comme une fin en soi. C'est pourquoi, il apparaît que ceux-ci se mobilisent davantage lorsque la précarité menace directement leur capacité à défendre leurs membres ou à maintenir leur accréditation. PRC #1 et PRE #7 soulignent que l'attention accordée à ce phénomène varie selon le contexte : forte lorsqu'elle est nouvelle et déstabilisatrice, plus faible lorsqu'elle est installée depuis longtemps.

---

<sup>20</sup> Dans le but de protéger la confidentialité, nous ne nommerons pas le nom de l'entreprise.

Le recours à la sous-traitance et aux agences de placement divise la main-d'œuvre, créent une concurrence interne et compliquent l'application des conventions collectives. Cette fragmentation des conditions de travail freine les solidarités (Weil, 2014) et réduit la protection des précaires (PRE #8). Selon PRE #6, ce recours à des tiers parties diminue la capacité de négociation et sert à limiter l'influence syndicale, permettant aux employeurs de maintenir la production même en cas de grève en contournant les dispositions contre les travailleurs de remplacement (briseur de grève/scab) de l'article 109.1 du *Code du travail*.

Dès lors, nous insistons, la lutte contre la précarité doit [re]devenir « une fin en soi ».

#### 4.8.8 Protéger les travailleurs précaires face aux fluctuations de l'économie

La capacité à protéger les travailleurs précaires dépend fortement du contexte économique et de la disponibilité de la main-d'œuvre, obligeant les organisations syndicales à ajuster leurs stratégies entre protection des acquis et gains nouveaux. L'impact du contexte économique et de la compétition internationale affaiblit le rapport de force syndical et renforce la précarité (PRC #9). Les périodes favorables permettent des gains, tandis que les périodes défavorables imposent une logique défensive. Toutefois, même dans un contexte avantageux comme celui de l'inflation et de la pénurie de la main-d'œuvre vécu récemment (2022-2025) les syndicats n'ont pas toujours priorisé la lutte contre la précarité lors de leurs dernières négociations, préférant sécuriser des augmentations salariales immédiates (récupérer voire se prémunir contre la hausse du coût de la vie) plutôt que de négocier des améliorations structurelles (PRC #1, PRE #7, PRC #7). Il faut alors constater, que ce contexte favorable comporte un risque, non négligeable, choisir le seul combat des augmentations salariales.

Néanmoins, dans une perspective de *Better work*, nos résultats attestent que la pénurie de main-d'œuvre a renforcé le rapport de force syndical, facilitant la réduction des statuts précaires et le retrait d'agences de placement, notamment dans la santé (PRE #7, PRE #1, PRC #4). Cette situation a également conduit les employeurs de certains secteurs à créer davantage de postes à temps plein et à réinternaliser certaines tâches offertes en sous-traitance (PRC #2, PRC #4).

Dès lors, il apparaît que les actions syndicales, qu'elles soient liées à leur rôle de représentant des travailleurs et travailleuses tel la négociation, ou comme agent de changements sociaux tel des contestations judiciaires ou des revendications politiques doivent être maintenues voire bonifiées afin protéger les travailleurs précaires en regard des fluctuations de l'économie.

#### 4.8.9 Les décrets comme outils de protection des travailleurs précaires

Dans la lutte contre la précarité, les décrets de conventions collectives et les comités paritaires apparaissent comme des mécanismes essentiels pour étendre la protection collective au-delà des travailleurs syndiqués (Harvey et Dehaibi, 2025). Ils permettent d'imposer des conditions minimales de travail à l'échelle d'un secteur et d'offrir une certaine stabilité aux travailleurs (Boivin, 2017). Les comités paritaires jouent un rôle clé dans la mise en œuvre et la surveillance des décrets sectoriels. PRC #9 insiste sur leur importance, « Nous, on a une industrie qui est régulée par un comité paritaire, c'est quelque chose qui est important pour nous et qu'on soutient. »

Plusieurs répondants ont aussi mentionné qu'il serait pertinent pour les organisations syndicales de mieux mobiliser la protection offerte par les décrets sectoriels afin de minimiser la précarité et de rejoindre les travailleurs à la marge, plus difficilement « organisable ». Reste à voir si les intentions du ministre Boulet qui voudrait légiférer pour leur abolition, se transformeront en législation. Il y aurait ici de belles opportunités d'alliances avec les différents organismes travaillant à la défense des droits pour les travailleurs et travailleuses non-syndiqués.

#### 4.8.10 Cartographier la précarité : un préalable à l'action syndicale

La compréhension et la lutte contre la précarité exigent d'abord un travail de documentation rigoureux. Les résultats de cette recherche mettent en évidence un consensus parmi les acteurs rencontrés : pour agir efficacement, il faut commencer par répertorier et tracer le portrait de la précarité dans les milieux de travail et dans la société en général. Cette approche permettrait aux organisations syndicales d'une part d'identifier avec précision les segments les plus vulnérables de la main-d'œuvre, et d'autre de mieux

orienter leurs stratégies de manière ciblée. Cette piste d'action ouvre la porte à des projets de collaborations de recherche entre milieux académiques et organisations syndicales.

Plusieurs répondants insistent sur l'importance d'examiner les conventions collectives pour repérer les situations génératrices de précarité. PRC #6 rappelle « On devrait vérifier dans les conventions collectives, elle est où la précarité ». Ce diagnostic est une étape fondamentale pour construire des outils d'intervention syndicale et politique. PRE #8 souligne à cet égard que « recenser, répertorier et documenter, ça permettrait d'identifier des outils d'intervention sur le plan de la négociation des conventions collectives

#### 4.8.11 Les États généraux du syndicalisme et la lutte contre la précarité

Plusieurs acteurs syndicaux appellent à repenser collectivement les stratégies de lutte contre la précarité par des initiatives d'envergure comme les états généraux du syndicalisme ou de grands sommets sociaux. Nos résultats vont aussi dans ce sens, puisque certaines personnes estiment qu'il serait pertinent d'aller plus loin, vers des sommets socioéconomiques regroupant les différents acteurs et actrices de la société.

L'utilité des états généraux ne fait cependant pas consensus. Cependant, une large majorité des personnes rencontrées reconnaissent que dans un contexte où seulement 40 % des travailleurs québécois sont syndiqués, la concurrence entre organisations occupe beaucoup trop souvent le devant de la scène. Des rencontres intersyndicales devraient viser à dépasser ces logiques de maraudage pour coordonner les actions, construire des coalitions durables et définir des revendications communes (PRC #9, PRC #5, PRE #6). Toutefois, certains, comme PRC #4, doutent de leur capacité à réduire réellement la précarité d'autre comme PRC #8 n'y croit simplement pas.

À l'instar de PRE #5 qui rappelait que les sommets multipartites avait autrefois permis d'importantes avancées (CPE, équité salariale, fonds de travailleurs) et proposait d'y intégrer des discussions sur les finances publiques, la redistribution des ressources et la lutte contre la précarité, nous soutenons qu'au-delà de la concertation syndicale, des sommets multipartites réunissant syndicats, employeurs, gouvernements et acteurs de la société civil, pourraient relancer le dialogue social et déboucher sur des politiques structurantes.

#### 4.8.12 Les limites

Comme toute recherche empirique qualitative, le mémoire comporte certaines limites qui méritent d'être explicitées<sup>21</sup>. D'abord, le matériau empirique repose sur un corpus d'entretiens semi-dirigés menés entre avril et août 2025. Ce qui exclut toutes les législations visant à affaiblir le mouvement syndical sous prétexte de transparence et de modernisation des lois du travail. Ces événements en soi pourrait être l'objet d'un mémoire. D'autant que suivant Gagné (2025) qu'une question émerge : Comment, dans cette conjoncture hostile, comprendre et contrer le fait que de plus en plus d'individus adhèrent à un discours idéologique en contradiction avec la défense de leurs propres intérêts ?

Bien que le nombre de répondants (21) permette une pluralité de perspectives, il ne saurait prétendre à l'exhaustivité. Les résultats présentés doivent donc être compris comme un éclairage contextuel et situé, plutôt que comme une généralisation universelle. Le choix méthodologique d'inclure à la fois des acteurs « concentriques » (issus du mouvement syndical) et « excentriques » (issus des milieux communautaires, gouvernementaux ou académiques) constitue une richesse, mais aussi une limite. Si cette diversité permet de croiser les regards, elle rend parfois plus difficile l'identification d'un consensus clair ou d'une ligne directrice commune. De plus, le rôle du chercheur, à la fois observateur académique et acteur syndical expérimenté, a pu influencer la formulation des questions et l'interprétation des résultats. Malgré une vigilance méthodologique (triangulation des sources, anonymisation des entretiens, validation éthique), ce double ancrage comporte un risque de biais.

Finalement, il aurait pu être pertinent d'élargir davantage ce regard critique en consultant aussi les associations patronales et des représentants de la classe politique. Leur inclusion aurait permis d'obtenir une véritable vue d'ensemble des dynamiques entourant la précarisation du travail. Ces acteurs, bien que souvent situés de l'autre côté du spectre des relations industrielles, expérimentent eux aussi, à leur manière, les effets de la flexibilité organisationnelle, de la rareté de main-d'œuvre et des mutations économiques. Leur perspective aurait enrichi l'analyse en permettant d'articuler plus finement les logiques,

---

<sup>21</sup> Nous reprenons, ici essentiellement les mêmes limites que présentées pour l'article dans la partie 2.

parfois convergentes et parfois opposées, qui traversent l'ensemble des parties prenantes touchées de près ou de loin par les relations de travail, du rôle des syndicats et par les conséquences de la précarisation. C'est pourquoi nous suggérons qu'il s'agit d'une perspective intéressante et pertinente à explorer dans de futures recherches.

En résumé, nous avons pu démontrer dans le cadre de la discussion que le mouvement syndical a un rôle à jouer lorsqu'il s'agit de réduire la précarité. La lutte contre la précarité n'est pas seulement un objet d'intervention syndicale, mais un test de vitalité et de légitimité pour le mouvement syndical québécois. Les syndicats disposent de leviers réels, tels : la proximité avec la base ouvrière, les alliances, les outils juridiques, l'action politique, mais leur activation suppose une redéfinition des priorités et des modes d'action.

En ce sens, la solidarité inclusive apparaît comme l'horizon stratégique le plus à même de répondre aux défis contemporains : elle implique de penser et d'agir au-delà des frontières organisationnelles, en intégrant pleinement les segments les plus vulnérables du salariat dans le projet collectif.

# Conclusion

Au cours des dernières décennies, le marché du travail québécois a subi une transformation profonde, marquée par la montée de la précarité, l'effritement du salariat stable et l'intensification des logiques de flexibilité. Ce bouleversement s'inscrit dans un contexte de dérégulation néolibérale, de financiarisation de l'économie et de désengagement étatique, entraînant une fragmentation croissante des relations d'emploi (Weil, 2014 ; Jalette et Laroche, 2011). Weil (2014) a théorisé ce processus sous le concept de « fissured workplace », décrivant une gouvernance où les entreprises délèguent leurs responsabilités sociales et juridiques à travers la sous-traitance, les agences de placement et le franchisage, tout en conservant le contrôle stratégique et économique. Cette disjonction engendre un affaiblissement du lien d'emploi, une opacité dans la chaîne de responsabilité et, surtout, une fragilisation des protections sociales pour les travailleuses et travailleurs.

En parallèle, le mouvement syndical québécois est confronté à une crise structurelle. Depuis la réforme de l'article 45 du Code du travail en 2003, sa capacité d'action est affaiblie, notamment en matière d'organisation des travailleurs sous-traitants et précaires. La densité syndicale stagne ou décline, le pouvoir de négociation collective est rogné, et les syndicats peinent à mobiliser une base de plus en plus fragmentée (Gagné et Lemieux, 2023). Dans ce contexte, la précarisation du travail ne constitue pas seulement une menace pour les conditions de vie des travailleurs ; elle interroge également la pertinence des formes traditionnelles de représentation collective.

La recherche menée dans ce mémoire confirme un constat central : le mouvement syndical québécois demeure un acteur incontournable de la défense des droits au travail, mais sa capacité réelle à réduire la précarité reste partielle, sélective et inégale. Les syndicats protègent d'abord et avant tout leurs membres, dans une logique défensive centrée sur la stabilisation des acquis. Or, la majorité des travailleuses et travailleurs précaires, qu'ils soient migrants temporaires, employés de sous-traitants, salariés d'agences ou occupant des postes à temps partiel instables, demeurent largement à l'écart des structures et des stratégies syndicales. Cette limite traduit à la fois un héritage institutionnel, marqué par le modèle fordiste et la syndicalisation par établissement et un manque d'arrimage avec les

réalités contemporaines du marché du travail, caractérisé par la fragmentation, l'individualisation et la dépendance accrue des entreprises aux formes atypiques d'emploi.

Toutefois, ce diagnostic n'a rien de fataliste. Les résultats de cette recherche [dé]montrent qu'un renouveau est non seulement possible, mais déjà amorcé dans certains milieux. Plusieurs pistes d'action concrètes se dégagent : documenter et cartographier la précarité afin de la rendre visible et de cibler les interventions, renforcer la proximité syndicale sur le terrain, en valorisant l'écoute et la communication ascendante, intégrer les travailleuses et travailleurs en statut précaire dans les instances décisionnelles et multiplier les alliances avec les groupes communautaires, qui jouent un rôle essentiel de courroie de transmission et de relais vers les populations marginalisées. Ces démarches convergent vers un même horizon : rappeler au mouvement syndical sa mission première, celle d'être un levier de solidarité et d'inclusion, plutôt qu'un simple instrument de défense du type assuranciel.

Néanmoins, un tel renouveau ne saurait être viable sans un capital symbolique essentiel : la crédibilité. Comme l'a rappelé un répondant, « La crédibilité des syndicats, elle est hyper importante. Vous avez encore beaucoup de crédibilité au Québec, mais l'important, c'est de s'assurer que vous n'en perdez pas, comme on observe dans d'autres pays. » La capacité des syndicats à se transformer dépend donc autant de leur créativité stratégique que de la confiance qu'ils inspirent encore à la population québécoise. Cette crédibilité, fruit d'un long héritage de luttes et de conquêtes sociales, constitue le socle sur lequel repose leur légitimité à négocier, influencer et mobiliser. La perdre reviendrait à affaiblir non seulement les syndicats eux-mêmes, mais l'ensemble du rapport de force des travailleurs et travailleuses dans la société québécoise.

Ce mémoire met aussi en évidence une tension structurante. De sorte que soit le mouvement syndical demeure ancré dans une logique défensive, sectorielle et parfois fermée, au risque de se marginaliser dans un marché du travail en pleine mutation, soit il choisit d'assumer pleinement son rôle d'acteur social, capable de fédérer l'ensemble des travailleuses et travailleurs, syndiqués et non syndiqués, stables et précaires, autour d'un projet collectif de justice et d'égalité. Le choix entre dualisme et solidarité, tel que formulé par Carver et Doellgast (2021), résume bien l'alternative à laquelle font face les organisations syndicales québécoises.

Dans cette perspective, les témoignages recueillis rappellent que les grands sommets sociaux organisés au Québec, qu'ils aient mené à des avancées comme les centres de la petite enfance, l'équité salariale ou les fonds de travailleurs, constituent des jalons historiques d'un syndicalisme capable de bâtir des compromis sociaux durables. Raviver cette tradition de concertation multipartite, en l'adaptant aux défis actuels de la précarité, pourrait redonner au syndicalisme québécois un rôle central dans la définition d'un horizon commun de justice sociale.

Le défi est immense. Il exige une réorganisation interne, une ouverture vers l'extérieur et un engagement renouvelé envers les personnes les plus vulnérables. Cela suppose de dépasser une culture syndicale encore centrée sur le « noyau stable », de diversifier les outils de protection collective (conventions, décrets, actions politiques) et d'assumer un rôle plus affirmé de contre-pouvoir face aux logiques de dérégulation et de flexibilisation. Mais ce défi représente aussi une occasion unique : celle de redonner au mouvement syndical québécois son rôle historique de vecteur de changement social et de bâtisseur d'inclusion.

En somme, ce travail aura montré que la lutte contre la précarité ne peut être réduite à des mesures ponctuelles ou sectorielles. Elle appelle à une refondation du projet syndical lui-même, fondée sur l'inclusion, la proximité et la solidarité élargie. C'est à ce prix que le mouvement syndical québécois pourra répondre aux défis contemporains du monde du travail et préserver sa pertinence dans l'avenir. Plus qu'un carrefour, il s'agit d'un véritable tournant : celui où le syndicalisme choisira soit de se refermer sur ses acquis, soit d'ouvrir grand ses portes pour redevenir une force rassembleuse et transformatrice, fidèle à son héritage et tournée vers les générations futures.

# Bibliographie

Abdelnour, S. (2018). Les nouveaux prolétaires. Les éditions Textuel, 160p., ISBN 978-2-84597-674-0

Archambault-Dufourd, R., Crépeau, K., Dehaibi, L., Gesualdi-Fecteau, D., Lavoie, G., Jalette, P., Mercier, A., & Thibault-Leblanc, M. (2025). *Un guide d'accompagnement syndical des travailleurs migrants : Ni étrangers, ni temporaires*. CRIMT, FTQ, RATTMAQ ISBN 978-2-89639-566-8  
[https://www.crimt.net/CRIMT\\_GUIDE\\_TRAVAILLEURS\\_MIGRANTS.pdf](https://www.crimt.net/CRIMT_GUIDE_TRAVAILLEURS_MIGRANTS.pdf)

Atkinson, J. (1987). Flexibility or fragmentation? The United Kingdom labour market in the eighties. *Labour and Society*, 12(1), 87-105.

Behrens, M., Hamann, K. et Hurd, R., W. (2004). *Conceptualizing Labour Union Revitalization*. In C. Frege & J. E. Kelly (Eds.), *Varieties of Unionism, Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (pp. 11-29). New York: Oxford University Press.

Bernier, J., Vallée, G., & Jobin, C. (2003). *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle : Rapport final du Comité d'experts chargé de se pencher sur les besoins de protection sociale des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle*. Gouvernement du Québec  
<https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/49267>

Bernier, J. (2007). Les conventions collectives et les emplois atypiques. *Regards sur le travail*, 4(1), 2-17.  
[https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Regards\\_travail/regardstravail-vol04-01.pdf](https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/Regards_travail/regardstravail-vol04-01.pdf)

Bernier, J. (2018) (dir.), *Le régime des décrets de convention collective au Québec : Quel avenir?* Montréal : Éditions Yvon Blais, 217 p., ISBN 978-2-89730-452-2

Béroud, S., Bouffartigue, P. (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?* La Dispute/SNÉDIT, Paris. ISBN 978-2-84303-186-1

Boivin, L. (2017). La représentation collective au travail en contexte d'externalisation des services publics d'aide à domicile au Québec. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 72(3), 501–523. <https://doi.org/10.7202/1041095ar>

Bouchareb, R. (2011). L'action syndicale face aux discriminations ethno-raciales. *Sociologies pratiques*, (2), 69-81. <https://shs.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2011-2-page-69?lang=fr>

Boyer, R. (Dir.). (1986). *La flexibilité du travail en Europe*. La Découverte. ISBN 978-2-70711-598-0

Camfield, D. (2007). Renewal in Canadian public sector unions: Neoliberalism and union praxis. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 62(2), 282-304.  
<https://www.jstor.org/stable/23077978>

Carver, L., & Doellgast, V. (2021). Dualism or solidarity? Conditions for union success in regulating precarious work. *European Journal of Industrial Relations*, 27(3), 309–326. DOI: 10.1177/0959680120978916

Cauchy, C. (2023) *Alerte à la précarité. Rapport du directeur*. Syndicat des Métallos 59<sup>e</sup> assemblée annuelle.

<https://www.metallos.org/site/assets/files/3855/rapportdudirecteur2023.pdf>

Choudry, A., & Smith, A. A. (Eds.). (2016). *Unfree labour?: Struggles of migrant and immigrant workers in Canada*. PM Press.

Christ, J., & Nicodème, F. (Dirs.). (2013). *L'injustice sociale : Quelles voies pour la critique ?* (Collection Pratiques théoriques). Presses Universitaires de France.

Coiquand, U. (2011). La représentation collective des travailleurs précaires : évolution et défis contemporains. *Interventions économiques*, (44). <https://doi.org/10.7202/1007637>

Collins, H. (2024). *Job security, precarious work, and freedom of contract*. *LSE Public Policy Review*, 3(2), Article 5. <https://doi.org/10.31389/lseppr.98>

Cranford, C. J., Vosko, L. F., & Zukewich, N. (2003). The gender of precarious employment in Canada. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 58(3), 454-482. <https://doi.org/10.7202/007495ar>

D'Amours, M. (2010). Les logiques d'action collective d'association regroupant des travailleurs indépendants. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 65(2), 257-280.

D'Amours, M., Noiseux, Y., Papinot, C., & Vallée, G. (2017). Les nouvelles frontières de la relation d'emploi. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 72(3), 409-432. <https://doi.org/10.7202/1041091ar>

Darlington, R. (2018). The leadership component of Kelly's mobilisation theory: Contribution, tensions, limitations and further development. *Economic and Industrial Democracy*, 39(4), 617–638. <https://doi.org/10.1177/0143831X18777609>

Desbiens, A. (2020). *Le rapport au travail et le rapport au syndicalisme des enseignant-e-s du secteur scolaire québécois membres d'un syndicat local affilié à la FAE* [Mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Papyrus. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/24431>

Doellgast, V., Lillie, N., & Pulignano, V. (Eds.). (2018). *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*. Oxford University Press.

Dufour, C., & Hege, A. (2005). Emplois précaires, emploi normal et syndicalisme. *Chronique internationale de l'Ires*, (97), 5-22. <https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/01/C97-1international.pdf>

Dufour, G. (2016). *Cinquante grands dossiers en relations de travail et en ressources humaines au Québec 1965-2015*. Les éditions Yvon Blais, 42-49. ISBN 978-2-89730-247-4

Dufour-Poirier, M., & Bourque, R. (2013). Risques psychosociaux au travail et action syndicale : L'expérience des délégués sociaux de la FTQ au Québec. *Négociations*, 19(1), 43-56. <https://doi.org/10.3917/neg.019.0043>

Dufour-Poirier, M., & Laroche, M. (2015). Revitalising young workers' union participation: A comparative analysis of two organisations in Quebec (Canada). *Industrial Relations Journal*, 46(5-6), 418-433. <https://doi.org/10.1111/irj.12120>

Ellul, J. (2018). Pour qui, pour quoi travaillons-nous? (M. Hourcarde, J.-P. Jezequel, & P. Gerard, Prés. & annot.). La Table Ronde. ISBN 978-2-7103-8603-2

Ferreras, I., MacDonald, I., Murray, G., & Pulignano, V. (2020). Introduction: Institutional experimentation for better (or worse) work. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(2), 113-118. <https://doi.org/10.1177/1024258920926444>

Fine, J. (2007). A marriage made in heaven? Mismatches and misunderstandings between worker centres and unions. *British Journal of Industrial Relations*, 45(2), 335-360. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00617.x>

Fortin-Bergeron, C., Hennebert, M.-A., & Doucet, O. (2019). Comprendre la représentation syndicale au plan local : rôles perçus et ressources mobilisées par des dirigeants de syndicats locaux dans deux secteurs d'activités au Québec. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 74(2), 293-322. <https://doi.org/10.7202/1062085ar>

Fortin-Bergeron, C. & Gagné, D. (2023). La négociation collective du secteur de l'éducation : quel avenir pour le Front commun? *Relations industrielles / Industrial Relations*, 78(2). <https://doi.org/10.7202/1109483ar>

Frege, C., & Kelly, J. (Eds.). (2004). *Varieties of unionism: Strategies for union revitalization in a globalizing economy*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199270149.001.0001>

Fudge, J. (2012). Precarious migrant status and precarious employment: The paradox of international rights for migrant workers. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 34(1), 95-132.

Gagné, D. (2006). *Pour un renouveau syndical : l'autonomie collective et le droit à l'égalité*. Communication présentée au séminaire Théorie et histoire du syndicalisme, Université de Montréal, Montréal, Canada.

Gagné, D. (2014). *Le devoir syndical de représentation sous l'angle de la Charte des droits et libertés de la personne: le cas des clauses « orphelin »* [Thèse de doctorat, Université de Montréal]. Université de Montréal.

Gagné, D. (2016). Le mouvement syndical québécois face à la constitutionnalisation du droit du travail : Naviguer en eau trouble... Des précaires chez les protégés! *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 10(2), 23-43. <https://doi.org/10.7202/1040293ar>

Gagné, D. (2019). Femmes « opérateur » 30 ans ont passés : quelles distances parcourues? Le cas du secteur de la pétrochimie, du raffinage et du gaz au Québec. *Gestion 2000*, 36(1), 79-111. DOI 10.3917/g2000.361.0079

- Gagné, D. (2021). La responsabilité sociale de l'entreprise ou la responsabilité sociétale de l'organisation : quel rôle pour le mouvement syndical québécois? Dans Y. Sadik & P. Koleva (dir.), *RSE et développement durable. Regards croisés Sud-Nord* (pp. 233-262). International Social Sciences and Management Journal.
- Gagné, D. (2022). De femmes « opérateurs » à technicienne en pétrochimie : Ce qui achoppe? In C. PRE #6 & M. Gagnon (Dir.), *Diversité en milieu de travail : De l'exclusion à l'inclusion* (pp. 85-108). JFD Éditions.
- Gagné, D., & Dupuis, M.-J. (2016). Quand le syndicat devient vecteur d'inégalités : les effets des clauses « orphelins » sur l'association syndicale. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 71(3), 393-417. <https://doi.org/10.7202/1037153ar>
- Gagné, D., & Lemieux, D. (2023). Comment changer? Quelques pistes de réflexion d'un point de vue syndical. *Ad Machina*, 7(1), 282-303. <https://doi.org/10.1522/radm.no7.1668>
- Gagnon, M.-J. (2003). *Syndicalisme et classe ouvrière : Histoire et évolution d'un malentendu. Lien social et Politiques*, (49), 15-33. <https://doi.org/10.7202/007903ar>
- Gavin, M. (2021). Reframing the narrative: Renewing power resources and capabilities in union campaigns for public education. *Journal of Industrial Relations*, 63(5), 753-776. <https://doi.org/10.1177/00221856211000405>
- Gesualdi-Fecteau, D. (2013). Les clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives : Portrait du paysage législatif québécois. Dans L. L. Fontaine & C. Liénart (dir.), *75e anniversaire du Wagner Act : Où en sont les rapports collectifs du travail au Québec ?* (p. 63-95). Éditions Yvon Blais.
- Goldthorpe, H., Lockwood, D., Bechhofer, F., & Platt, J. (1972). *L'ouvrier de l'abondance [The affluent worker]*. Éditions du Seuil.
- Gumbrell-McCormick, R. (2011). European trade unions and “atypical” workers. *Industrial Relations Journal*, 42(3), 293-310. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2011.00628.x>
- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. (2013). *Trade unions in Western Europe: Hard times, hard choices*. Oxford University Press.
- Harvey, P.-A., & Dehaibi, L. D. (2025). *Les décrets de convention collective : une forme méconnue et menacée de protection des travailleuses et travailleurs*. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques. <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/travail-et-emploi/decrets-convention-collective/>
- Haynes, P., Vowles, J., & Boxall, P. (2005). Explaining the younger-older worker union density gap: Evidence from New Zealand. *British Journal of Industrial Relations*, 43(1), 93-116. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2005.00346.x>
- Hennebert, M.-A., Fortin-Bergeron, C., & Doucet, O. (2021). Understanding union commitment among young workers: A cross-theoretical perspective. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 76(2), 265-290. <https://doi.org/10.7202/1078507ar>

Hyman R. (2007) How can trade unions act strategically?, *Transfer*, 13 (2), 193–210. <https://doi.org/10.1177/102425890701300204>

Institut du Québec. (2023). Pénuries de main-d'œuvre, ou en sommes-nous? Bilan 2022 de l'emploi. [PDF]. <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2023/02/20230209-IDQ-BILANDE-LEMPLOI-2022-AU-QUEBEC.pdf>.

Jalette, P., & Laroche, M. (2018). Organisation de la production et du travail. Dans P. Jalette & M. Laroche (dir.), *La convention collective au Québec* (3e éd., pp. 219-252). Chenelière Éducation.

Jean, E., Noiseux, Y., & Soussi, S. (2021). *Pauvreté au travail, transformations des marchés de l'emploi et trajectoires de résistance*. Presses de l'Université du Québec. <https://doi.org/10.2307/j.ctv224v0tz>

Jean-Paul, T. (2025). Stratégies syndicales de lutte à la discrimination raciale : le cas des travailleurs et travailleuses noires [Mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Université de Montréal.

Laroche, M., Lauzon Duguay, F., & Jalette, P. (2018). When collective bargaining leads to inequality: Determinants of two-tier provisions in Canadian collective agreements. *ILR Review*, 72(1), 3–33. <https://doi.org/10.1177/0019793918813363>

Laroche, M., & Dufour-Poirier, M. (2015). Les comités syndicaux jeunes : Acteurs du changement institutionnel ou voie de contournement? *Labour/Le Travail*, 75, 159-177. <https://id.erudit.org/iderudit/1030900ar>

Laroche, M., & Dufour-Poirier, M. (2020). Comment améliorer l'image du syndicalisme auprès des jeunes ? Dans P. Jalette (dir.), *Les relations industrielles en questions* (p. 97-106). Montréal, QC : Les Presses de l'Université de Montréal.

Lee, B.-H., & Lee, S. S.-Y. (2017). *Winning conditions of precarious workers' struggles: A reflection based on case studies from South Korea*. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 72(3), 524–550. <https://doi.org/10.7202/1041096ar>

Lee, C. K., & Kofman, Y. (2012). *The politics of precarity: Views beyond the United States*. *Work and Occupations*, 39(4), 388–408. <https://doi.org/10.1177/0730888412446710>

Lee, T. L., & Tapia, M. (2023). A critical industrial relations approach to understanding contemporary worker uprising. *Work and Occupations*, 50(3), 393–399. <https://doi.org/10.1177/07308884231162942>

Legault, M.-J. (2005). Droits de la personne, relations du travail et défis pour les syndicats contemporains. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 60(4), 683-708. <https://doi.org/10.7202/012340ar>

Legault, M.-J. (2006). Qui donc parlait de « contradiction secondaire » déjà? Femmes, programmes d'accès à l'égalité et syndicats. *Recherches féministes*, 19(1), 97-128. <https://doi.org/10.7202/014065ar>

Lévesque, C., & Murray, G. (2010). Comprendre le pouvoir syndical : ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l'action syndicale. *La Revue de l'IREs*, 65(2), 41-65. <https://doi.org/10.3917/rdli.065.0041>

Macdonald, I. (2014). Towards neoliberal trade unionism: Rhythms of decline, renewal and transformation in North American labour movements. *British Journal of Industrial Relations*, 52(4), 725-752. <https://doi.org/10.1111/bjir.12040>

Marino, S., & Martínez Lucio, M. (2024). *Power resource theories and the case of trade unions and migrant labour in increasingly fragmented labour markets*. In J. Arnholtz & B. Refslund (Eds.), *Workers, power, and society: Power resource theory in contemporary capitalism* (pp. 202–221). Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003431022>

Michaud, J. (2017). *L'action collective chez les travailleuses et les travailleurs précaires : Étude comparative des dynamiques en milieux syndiqués* (mémoire de maîtrise, Université de Montréal). Université de Montréal. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/20340>

Morissette, L. (2006). *Le processus de régulation des politiques publiques du travail : le cas de la réforme de l'article 45 du Code du travail au Québec* [Thèse de doctorat, Université de Montréal]. Érudit. <https://doi.org/10.71781/24651>

Murray, G. (2017). Union renewal: What can we learn from three decades of research? *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 9–29. <https://doi.org/10.1177/1024258916681723>

Murray, G., Lévesque, C., Morgan, G., & Roby, N. (2020). Disruption and re-regulation in work and employment: From organisational to institutional experimentation. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 26(2), 135-156. <https://doi.org/10.1177/1024258920919346>

Murray, G. (2024). Experimentation and union renewal. Dans M. Laroche & G. Murray (Eds.), *Experimenting for Union Renewal: Challenges, Illustrations and Lessons* 17-38. ETUI.

Nadeau, D. (2012). Monopole de représentation syndicale et droits individuels des salariés : L'incontournable défi de la diversité! *Les Cahiers de droit*, 53(1), 139-159. <https://doi.org/10.7202/1007830ar>

Noiseux, Y. (2014). \*Transformation des marchés du travail et innovations syndicales au Québec\*. Presses de l'Université du Québec. ISBN 978-2-7605-4088-0

Organisation internationale du Travail (2023). *Liberté syndicale et négociation collective : quels droits pour les travailleurs migrants ?* Résumé exécutif. Organisation internationale du Travail. <https://www.ilo.org/fr/publications/liberte-syndicale-et-negociation-collective-quels-droits-pour-les>

Ouali, N., & Jefferys, S. (2015). Hard times for trade union anti-racism workplace strategies. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(1), 99-113. <https://doi.org/10.1177/1024258914561419>

Pandey, M. (2023). *Collective Bargaining Shaping Democratic Governance and Socio-Economic Equity Worldwide* (Chap. 6). In Aditya Jha & Ram Prakash Dixit (Eds.) *Industrial Relations, Democracy & Human Rights* (p. 44-51). Dominant Publishers & Distributors (P) Ltd. <https://wisdompress.co.in/wp-content/uploads/2023/10/Industrial-Relations-Democracy-Human-Rights.pdf>

Peels, R., & Mwamadzingo, M. (2022). Trade union revitalization: Navigating uncertainty, change and resilience in the world of work. *International Journal of Labour Research*, 11(1), 1-17.

Pocock, B. (1998) Institutional Sclerosis: Prospects for Trade Union Transformation, *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 9:1, 7-36, DOI: 10.1080/10301763.1998.10669184

Robert, S. (2014). *Les centres de travailleurs : un moyen d'élargir le champ d'action syndical? : études de cas* [Mémoire de maîtrise, Université de Montréal]. Université de Montréal Thèses et mémoires. <http://hdl.handle.net/1866/11702>

Rodgers, G. et Rodgers, J. (éds.) (1989). *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Genève : International Institute for Labour Studies.

Sainsaulieu, I. (2004). *Nouveau syndicalisme : Critique et base radicale. Institutionnalisation du syndicalisme et individualisation du militantisme*. Érudit. DOI: 10.7202/014766ar

Scholz, T. (2016). *Uberworked and underpaid: How workers are disrupting the digital economy*. Polity Press. ISBN 978-0745653570

Shin, K. Y., Kalleberg, A. L., & Hewison, K. (2023). Precarious work: A global perspective. *Sociology Compass*, 17(12), e13136. <https://doi.org/10.1111/soc4.13136>

Simms, M. (2007). Interest formation in greenfield union organising campaigns. *Industrial Relations Journal*, 38(5), 439–454. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2338.2007.00457.x>

Sinha, S. (2023). *Collective Bargaining Shaping Democratic Governance and Socio-Economic Equity Worldwide* (Chap. 3). In Aditya Jha & Ram Prakash Dixit (Eds.) *Industrial Relations, Democracy & Human Rights* (p. 19-26). Dominant Publishers & Distributors (P) Ltd. <https://wisdompress.co.in/wp-content/uploads/2023/10/Industrial-Relations-Democracy-Human-Rights.pdf>

Smith, C. G., Zhang, T., Frangi, L., & Duxbury, L. (2023). Would you like to become a union leader? Analysing leadership intentions through a generational lens. *Industrial Relations Journal*, 54(6), 425–444. <https://doi.org/10.1111/irj.12398>

Soussi, S. A. (2019). Le travail migrant temporaire et les effets sociaux pervers de son encadrement institutionnel. *Lien social et Politiques*, (83), 295-316. <https://doi.org/10.7202/1066095ar>

Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic. pp. 198, pbk. *Journal of Social Policy*, 2013;42(2):416-418. doi:10.1017/S0047279412000876

Terresac, G., Saint-Martin, C., & Thébault, C. (Éds.). (2008). *La précarité : une relation entre travail, organisation et santé*. Toulouse : Octarès Éditions. (Collection Le travail en débats). ISBN 978-2-915-34656-5.

Thirot, M. (2011). *Parcours de précarisation du travail : Aménagements, ruptures, circularités* [Thèse de doctorat]. Université du Québec à Montréal. <https://archipel.uqam.ca/4634/1/D2209.pdf>

Thirot, M. (2013). La précarisation du travail : Des parcours professionnels à géométrie variable. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 68(1), 142-163. <https://doi.org/10.7202/1014745ar>

Tinuoye, A. T., Adamade, S. S., & Ogharanduku, V. I. (2022). *Leadership and followership in the context of trade unionism*. Dans S. N. Khan (dir.), *Leadership and followership in an organizational change context* (p. 135–160).

Tremblay, D.-G. (2008). *L'éclatement de l'emploi*. Québec, Québec: Presses de l'Université du Québec. ISBN: 978-2-7624-2570-3

Ulysse, P.-J., Lesemann, F., & Pires de Sousa, C. (2014). *Les travailleurs pauvres : Précarisation du marché du travail, érosion des protections sociales et initiatives citoyennes*. Presses de l'Université du Québec. ISBN 978-2-7605-3937-2.

Visser, J. (2019). *Les syndicats peuvent-ils se régénérer ?* *Journal international de recherche syndicale*, 9(1–2), 21–55. ISBN 978-92-2-031370-1

Visser, J. (2024). Will they rise again? Four scenarios for the future of trade unions. *Economic and Industrial Democracy*, 45(3), 629-652. <https://doi.org/10.1177/0143831X231178850>

Vézina, M., & Saint-Arnaud, L. (2011). L'organisation du travail et la santé mentale des personnes engagées dans un travail émotionnellement exigeant. *Travailler*, 25, 119-128. DOI 10.3917/trav.025.0119

Vosko, L. F. (2011). *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*. Oxford University Press. ISBN 978-0-19-957481-0.

Weil, D. (2014). *The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it*. Harvard University Press. ISBN 9780674725447

Yates, C. (2004). Forum: Reorganizing unions, rebuilding the labor movement by organizing the unorganized: Strategic considerations. *Studies in Political Economy*, 74(1), 171–179.

Yeroshewski, C. (2014). *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité*. Presses de l'Université du Québec. ISBN 978-2-7605-4087-6

# Annexe A – Questionnaire de recherche

## **Introduction et présentation**

Le rôle que les syndicats jouent dans la société et la précarisation du travail sont deux sujets qui m'interpellent depuis un bon moment. Impliqué syndicalement depuis une vingtaine d'années, j'ai pu observer l'évolution de la précarisation du travail, les effets néfastes sur la vie des travailleurs. Étant directeur québécois du Syndicat des Métallos, un syndicat affilié à la FTQ, qui est présent au Québec et en Amérique du Nord, je suis en mesure de constater les bienfaits que les syndicats ont apporté et continuent d'apporter aux travailleurs, mais également à l'ensemble de la société. Je suis cependant d'avis que les syndicats pourraient jouer un bien meilleur rôle afin de contrer les différentes stratégies des employeurs pour précariser le travail.

Ma passion pour les relations de travail m'a poussé à compléter une maîtrise à l'UQTR en sciences de la gestion, option : relations de travail. Dans ce cadre, je dois produire un mémoire de recherche et j'ai choisi d'orienter mes recherches sur le rôle des syndicats et la précarité. À ce titre, ma question de recherche est : Comment les syndicats peuvent-ils contribuer à réduire la précarité du travail?

## **Définitions et différentes formes de précarités**

Bien qu'il n'y ait pas de consensus clairs dans la littérature sur une définition du travail précaire, aux fins de mes travaux, j'en retiens deux :

1. « We consider precarious work to be employment that is characterised by a high degree of worker insecurity and instability in an employment relationship or labour market »<sup>1</sup>
2. « La précarité implique l'instabilité, un manque de protection, l'insécurité et la vulnérabilité sociale ou économique »<sup>1</sup>

Voici les 6 conséquences ou impacts que peut avoir la précarité sur les travailleuses et les travailleurs<sup>1</sup>:

1. Insécurité sur le marché du travail : moins bonnes opportunités sur le marché de l'emploi
2. Insécurité du lien d'emploi : mesure arbitraire de renvoi, accès à des contrats court terme, etc.
3. Insécurité en emploi : difficulté d'ascension hiérarchique ou d'augmentations salariales, droit à la dignité et à la reconnaissance bafouées, etc.
4. Insécurité au travail : manque de protections contre les accidents et les maladies professionnelles.
5. Insécurité de revenu : faible assurance d'obtenir une rémunération décente et stable.
6. Insécurité de représentation : faible opportunité de posséder une voix collective sur le marché de l'emploi, syndicale ou non.

### **Le rôle des Syndicats**

1) Selon votre expérience quel est le niveau d'importance que les syndicats accordent à réduire la précarité?

-au niveau national

-au niveau local

-au niveau des membres

2) Historiquement, selon votre expérience, comment les syndicats ont-ils contribué à réduire la précarité? (Donnez quelques exemples)

3) Dans quel type d'emploi, retrouve-t-on les travailleurs précaires ?

-Dans les milieux non-syndiqués

-Dans les milieux syndiqués

4) Selon votre expérience est-ce que la

- La sous-traitance

- Les travailleurs et travailleuses étrangers temporaires

- Les agences de placement
  - Les différents statuts d'emplois
- peuvent contribuer à précariser les travailleurs?

5) Selon votre expérience quelles sont les stratégies mises de l'avant par les syndicats pour combattre la précarité :

- Auprès de la société
- Auprès de leurs membres
- Auprès des différents gouvernements

6) Selon vous, comment les syndicats peuvent-ils renouveler leurs stratégies afin de mieux contribuer à réduire la précarité :

- Auprès de la société
- Auprès de leurs membres
- Auprès des différents gouvernements

7) Selon votre expérience, comment les syndicats pourraient-ils contribuer à réduire la précarité dans les milieux de travail déjà syndiqués en mobilisant des stratégies d'actions en lien avec :

- La négociation collective
- L'action politique
- Les différents recours légaux
- Les liens avec les différents groupes sociaux
- Les coalitions inter-syndicales

8) Quelles stratégies les syndicats nationaux pourraient mettre de l'avant afin de faire ruisseler leurs stratégies de réduction de la précarité :

- Au niveau local
- Au niveau des membres

9) Comment les relations que les syndicats entretiennent avec d'autres groupes (organisations syndicales, ONG, instances gouvernementales, etc...), contribuent-elles à réduire la précarité ?

10) Selon votre expérience, que pourraient faire les syndicats dans le but de renforcer ou améliorer les relations avec ces différents groupes afin de mieux coordonner les stratégies visant à réduire la précarité?

### **Ce qui influence la portée des actions syndicales**

11) Comment les actions syndicales visant à réduire la précarité peuvent-elles être influencer par :

- La concurrence internationale
- Les crises économiques
- Les possibilités de délocalisations
- L'inflation
- La rareté de la main d'œuvre

12) Comment les syndicats peuvent contribuer à influencer l'opinion publique face à la précarisation du travail?

13) Quelles seraient les stratégies d'actions à mettre en place afin que les syndicats soient en mesure de mobiliser leurs membres dans le but de de réduire la précarité :

- Dans leur propre milieu de travail
- Dans la société en générale

14) Quelles stratégies les syndicats peuvent adopter afin d'être en mesure de représenter les travailleuses et les travailleurs précaires non-syndiqués dans leurs propres milieux de travail?

15) Comment les enjeux de flexibilité et de polyvalence implantées dans les différents milieux de travail peuvent- influencer les syndicats dans leurs actions :

- En milieu syndiqué
- En milieu non-syndiqué

16) À qui devrait revenir le rôle de de combattre la précarisation du travail?

17a) Selon votre expérience, comment les différentes législations influencent-elles la portée des syndicats à agir face à la précarisation de travail?

17b) Êtes-vous en mesure d'en identifier ?

18) Comment l'accroissement de :

- La sous-traitance
- Les travailleurs et travailleuses étrangers temporaires
- Les agences de placement
- Les différents statuts d'emplois

dans les différents milieux de travail peut influencer les syndicats dans leurs actions?

Nous avons terminé les questions. Merci infiniment pour votre temps,

Avant de se quitter avez-vous des questions pour nous?

Des points qui mériteraient d'être ajoutés?

Accepteriez-vous d'être contacter à nouveau?

Nous vous remercions sincèrement pour votre participation grandement appréciée.

---