

GUIDE D'ACTION SYNDICALE
CONTRE LA PRÉCARITÉ ET LES DISPARITÉS

PARTIE 1

TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

UNE VOIX,
UNE FORCE,
UNE **fncc** 
SOLIDARITÉ
EN ACTION



Ce guide, lequel comprend trois parties, a été rédigé par Mélanie Laroche, professeure agrégée à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

fncc Fédération nationale
des communications
et de la culture



Présenté au 26^e Congrès
Mai 2024

Table des matières

PRÉFACE	5
1. ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL : VERS UNE PLUS GRANDE PRÉCARISATION	6
1.1 L'ENTREPRISE FLEXIBLE : GAGE DE PERFORMANCE ?.....	7
2. LES EMPLOIS ATYPIQUES OU PRÉCAIRES : DÉFINITION ET ÉVOLUTION	8
ENCADRÉ 1 – L'ENTREPRISE FLEXIBLE	9
3. TENDANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE FLEXIBILISATION DU TRAVAIL	11
CONSTATS EN LIEN AVEC LA RECHERCHE D'UNE PLUS GRANDE FLEXIBILITÉ PAR LES EMPLOYEURS	12
CONSTAT EN LIEN AVEC LES BESOINS DE FLEXIBILITÉ POUR LES TRAVAILLEURS	14
CONSTATS EN LIEN AVEC LA SÉCURITÉ DU REVENU, D'EMPLOI ET DES COMPÉTENCES	16
CONSTATS EN LIEN AVEC LES INCLUSIONS DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES.....	18

TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

PRÉFACE

En 2022, lors de son congrès, la Fédération nationale des communications et de la culture (FNCC-CSN) a reçu le mandat d’agir pour contrer la précarité et les disparités de traitement dans les milieux de travail. Déjà préoccupée par ces enjeux, l’équipe de la FNCC a donc fait sien l’objectif de s’attaquer à cet important sujet et a demandé à Mélanie Laroche, professeure et chercheuse spécialisée de s’y pencher. Plusieurs questions lui ont été posées :

Qu’est-ce que la précarité ?

Est-ce uniquement une question de rémunération ?

Comment se manifeste la précarité dans nos milieux de travail ?

Et les disparités de traitement, quelles formes prennent-elles ?

Quelles sont les pistes d’actions possibles ?

La FNCC a aussi confié le mandat à Mélanie Laroche de développer, en collaboration avec l’équipe de la fédération, un outil permettant aux syndicats de repérer les manifestations de précarité dans leur milieu de travail et les disparités de traitement se retrouvant dans les conventions collectives.

Le présent guide débute en abordant la question sous un angle large. La première partie du guide dresse un portrait des tendances observées dans les milieux de travail en matière de précarisation et de flexibilisation de la production et du travail. Ensuite, dans la deuxième partie, il met en lumière les nombreux visages de la précarité dans les milieux de travail. Il met également en lumière la présence des disparités de traitement dans les conventions collectives, lesquelles constituent définitivement un élément corrosif pour la solidarité syndicale.

Ce guide explique enfin dans sa troisième partie comment les organisations syndicales peuvent agir sur les enjeux de précarité et à quel point la négociation collective demeure un vecteur puissant pour diminuer ou éliminer la précarité dans les milieux de travail, de même que les disparités de traitement dont les travailleurs atypiques sont souvent victimes.

Finalement, pour permettre la prise en charge par les syndicats, des grilles d’analyse permettant de repérer les sources de précarité et de disparité dans les conventions collectives ont été élaborées. Cette analyse est globale : c’est en effet l’accumulation des sources d’insécurité qui rend le travail précaire. En somme, il faut apprécier dans son ensemble la totalité des éléments contenus dans la grille pour nous permettre de dégager des constats quant à la précarité que vivent les travailleurs dans un milieu, ou une partie seulement de ceux-ci lorsqu’ils sont visés par des disparités de traitement.



1. ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL : VERS UNE PLUS GRANDE PRÉCARISATION

Les dernières décennies ont été marquées par un ensemble de phénomènes qui ont causé des turbulences importantes dans les milieux de travail québécois et ailleurs dans le monde. Ces changements, telles les multiples crises financières ou sanitaires et les avancées technologiques, ont contribué à rendre l'environnement des entreprises plus incertain, poussant celles-ci à questionner et à modifier les configurations organisationnelles et les formes d'emplois qui avaient été créées à une autre époque, davantage caractérisée par une stabilité relative.¹⁻²⁻³

Dans leur quête d'efficacité, de flexibilité et de rationalisation, les entreprises ont revu en profondeur leur organisation de la production du travail, notamment en scindant leurs activités dans des chaînes complexes de sous-traitance, en ayant recours au franchisage ou en introduisant de nouvelles technologies, et ce, au nom de leur capacité d'adaptation à l'environnement en constante évolution⁴⁻⁵. Le travail suit alors la même tendance que l'entreprise et se fragmente en de plus petites unités, provoquant ainsi un glissement de l'emploi du salariat classique vers des formes d'emplois plus précaires⁶ comme le travail autonome, occasionnel ou contractuel, le travail d'agence ou la sous-traitance, etc.⁷

¹ Jalette, P., Laroche, M. et Trudeau, G. (2024). La convention collective au Québec. Montréal : Chenelière éducation. À paraître.

² Bélanger, J., Giles, A., & Murray, G. (2004). Vers un nouveau modèle de production: possibilités, tensions et contradictions. L'organisation de la production et du travail: vers un nouveau modèle, 13-62.

³ Weil, D. (2014). The fissured workplace: Why work became so bad for so many and what can be done to improve it. In The fissured workplace. Harvard University Press.

⁴ Voir les références de la note 1.

⁵ Noisieux, Y. (2013). Le travail atypique au Québec: les jeunes au cœur de la dynamique de précarisation par la centrifugation de l'emploi. Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, 7(1), 28-54.

⁶ Voir les références de la note 3.

⁷ Jalette, P. et Laroche, M. (2024). « Chapitre 11. Organisation de la production et du travail ». Dans P. Jalette, M. Laroche et G. Trudeau. La convention collective au Québec. Montréal : Chenelière éducation. À paraître.

1.1 L'entreprise flexible : gage de performance ?

Les entreprises ont donc voulu flexibiliser leur processus de production visant essentiellement à améliorer leur capacité de réaction aux turbulences de l'environnement. L'entreprise flexible, considérée comme plus performante par les employeurs⁸, ne permet toutefois pas de répondre aux besoins de sécurité des travailleurs.

Ces besoins de flexibilité des employeurs se font sentir à deux niveaux. D'abord, **la flexibilité numérique**. Suivant les travaux de Atkinson⁹, ce concept fait référence à la capacité de l'employeur d'ajuster le volume de la main-d'œuvre en fonction des fluctuations de la demande et des besoins, en variant le nombre d'employés ou les heures de travail. Des mécanismes sont alors mis en place pour permettre cet ajustement : mises à pied, heures supplémentaires ou encore recours à des travailleurs à statut précaire (temporaires, surnuméraires, travailleurs autonomes, d'agence, sous-traitants, etc.). Si l'employeur cherche à conserver ses droits de direction sur ces questions, la convention collective peut venir encadrer ces mécanismes et les possibilités pour l'employeur d'y recourir.

Ensuite, nous retrouvons **la flexibilité fonctionnelle**. Celle-ci renvoie à la mobilité des travailleurs dans les différentes fonctions au sein de l'entreprise. Ce type de flexibilité permet de redéployer plus facilement et rapidement les salariés selon les tâches à accomplir au sein de l'entreprise. Ainsi, l'entreprise peut notamment développer la polyvalence des salariés de manière à ce qu'ils puissent occuper différents postes au sein de l'entreprise. L'employeur pourrait aussi favoriser la sous-traitance, le travail autonome ou le travail d'agence pour obtenir l'expertise ou les compétences nécessaires dont il ne dispose pas à l'interne¹⁰. L'encadré 1 propose un extrait du chapitre traitant de l'organisation du travail dans le livre *La convention collective au Québec* présentant la configuration de l'entreprise flexible.



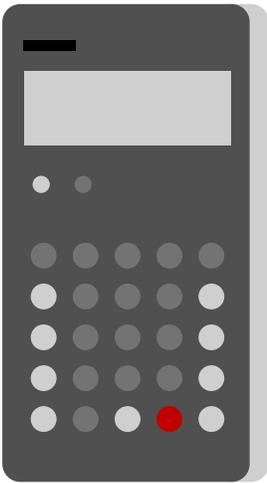
⁸Voir les références de la note 7.

⁹ Atkinson, J. 1987. « Flexibilité ou fragmentation ? Le marché du travail au Royaume-Uni dans les années 80 » ».

Travail et société, 12(1), p. 178.

¹⁰ Voir les références de la note 7.

2. LES EMPLOIS ATYPIQUES OU PRÉCAIRES : DÉFINITION ET ÉVOLUTION



Le travail précaire est défini, en règle générale, en opposition au modèle traditionnel de travail stable. Dans la relation d'emploi standard, ou dans le modèle d'emploi typique, « un travailleur relève d'un employeur, travaille à longueur d'année et à temps plein dans les locaux de son employeur, jouit d'avantages et de droits importants et s'attend à être employé indéfiniment »¹¹. Le travail qui s'éloigne de ce standard est ainsi considéré comme du travail atypique, non conventionnel ou encore précaire.

Bien qu'il n'y ait pas de consensus dans la littérature quant à la définition du travail précaire, des auteurs avancent des éléments clés pour mieux le décrire : « 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' ¹². **Les formes d'insécurité auxquelles font face les travailleurs précaires prennent de multiples formes,** lesquelles sont présentées dans la section 5.1 du présent rapport.

¹¹ Vosko, L. F., Zukewich, N., & Cranford, C. (2003). Precarious jobs: a new typology of employment. *Perspectives on Labour and Income*, 15(4) <https://www.proquest.com/scholarly-journals/precarious-jobs-new-typology-employment/docview/213992756/se-2, p.1>.

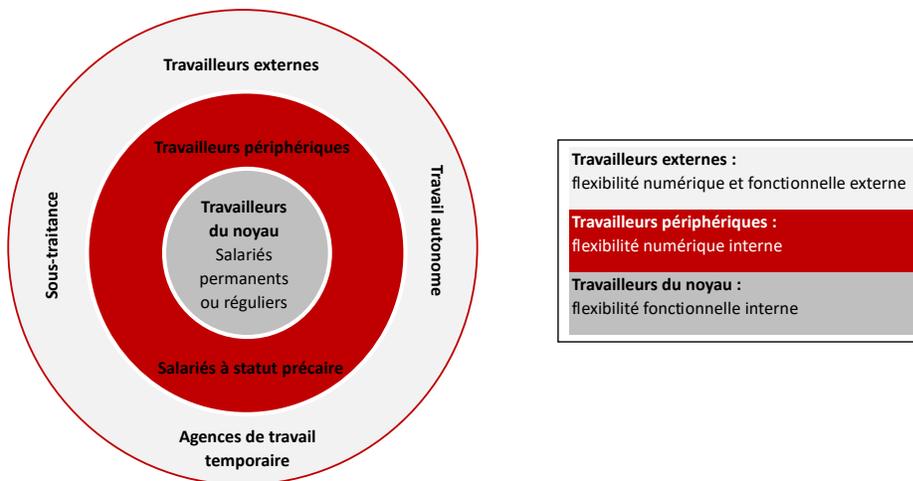
¹² Doellgast, V., Lillie, N., & Pulignano, V. (2018). From dualization to solidarity. *Reconstructing solidarity: Labour unions, precarious work, and the politics of institutional change in Europe*, 1-41

Encadré 1 – L'entreprise flexible

Extrait du chapitre 11 « Organisation de la production et du travail » par Patrice Jalette et Mélanie Laroche. Dans Jalette, P., Laroche, M. et Trudeau, G., eds. La convention collective au Québec. Montréal : Chenelière éducation.

La figure 11.1 dépeint un modèle d'entreprise flexible distinguant trois groupes de personnes travaillant pour l'organisation selon le besoin de flexibilité de l'entreprise auquel ils répondent. Dans le premier groupe, soit le noyau dur des travailleurs permanents ou réguliers, la flexibilité fonctionnelle sera recherchée au moyen des mesures appropriées, notamment le développement de la polyvalence. Ces travailleurs sont affectés aux activités centrales de l'organisation et sont généralement difficiles à remplacer. Le deuxième groupe, constitué des travailleurs périphériques, répond au besoin de flexibilité numérique de l'organisation, qui disposera de la main-d'œuvre pour assumer le surcroît de travail ou effectuer des remplacements, par exemple. Souvent, ces travailleurs à statut atypique ou précaire auront un horaire de travail atypique (travail à temps partiel, travail de soir, de nuit et de fin de semaine, heures variables, etc.) et seront assujettis à un contrat de travail à durée déterminée. Pour ce qui est du troisième groupe, il permet de répondre aux besoins de flexibilité numérique et fonctionnelle de l'entreprise. Il s'agit des travailleurs dits « externes », car ce ne sont pas des employés de l'entreprise à proprement parler. Ils travaillent soit pour le compte de fournisseurs de services (sous-traitants ou agences), soit à leur propre compte à titre de travailleurs autonomes. Les fournisseurs et les travailleurs autonomes sont liés par un contrat commercial avec l'entreprise recourant à leurs services. La gestion de ces relations commerciales est beaucoup plus souple que la gestion de contrats de travail, nécessaire aux deux premiers groupes de travailleurs. Cette stratégie patronale visant à ce que le travail fait dans l'entreprise ne soit plus régi par des contrats de travail, mais par des contrats commerciaux s'appelle « distanciation » (Atkinson, 1987). On constate qu'une décision importante pour l'entreprise en ce qui concerne l'organisation de la production est de savoir si elle fera faire le travail par ses propres salariés ou par ceux d'autres employeurs en recourant à la sous-traitance ou aux agences de travail temporaire, par exemple.

FIGURE 11.1 **Entreprise flexible**



Source : Adapté du modèle de l'entreprise flexible de Atkinson (1987). « Flexibilité ou fragmentation ? Le marché du travail au Royaume-Uni dans les années 80 ». Travail et société, 12(1), p. 178.

Au Québec en 2022, l'emploi atypique représentait 32,5 % de l'ensemble des emplois.

L'emploi permanent à temps plein quant à lui représentait 67,5 %¹³ (Institut de la statistique du Québec, 2023) alors que ces proportions s'élevaient à 37,4 % et 62,6 % en 2015.

Les taux de présence des emplois atypiques (emplois temporaires, à temps partiel [moins de 30 heures] et autonomes) sont plus élevés chez certaines catégories de travailleurs comme les femmes (35,4 %), les jeunes de 15 à 24 ans (66,0 %) et les personnes sans diplôme d'études secondaires (45,1 %).

Ils sont aussi plus élevés dans le secteur des services (35,9 %) que dans le secteur des biens (19,8 %), et plus élevés dans le secteur privé (34,3 %) que dans le secteur public (26,8 %) (Institut de la statistique du Québec, 2023).

¹³ Institut de la statistique du Québec. 2023. Taux d'emploi atypique selon diverses caractéristiques, 2006-2023, Québec, Ontario et Canada. Disponible en ligne. https://statistique.quebec.ca/fr/document/emploi-typique-et-atypique-donnees-annuelles-quebec/tableau/taux-demploi-atypique-selon-diverses-caracteristiques-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=50040&tri_sexe=1 >.

3. TENDANCE DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE FLEXIBILISATION DU TRAVAIL

Une analyse récente de Jalette, Laroche et Trudeau¹⁴ met en évidence la capacité qu'ont eu les employeurs, d'accroître la flexibilité dans les conventions collectives, notamment par la remise en question du principe de l'ancienneté dans les mouvements de main-d'œuvre, mais aussi par le recours au travail précaire, à la sous-traitance, aux changements technologiques, à la polyvalence, au décloisonnement des tâches, à la réduction du nombre de catégories d'emplois et même par l'implantation de systèmes de rémunération liés au rendement. Cette analyse démontre également que les syndicats ont été en mesure de consolider certains avantages ou droits qui ont permis de répondre à différents besoins de sécurité des travailleurs, surtout leur sécurité économique (salaires et avantages sociaux, etc.), la sécurité de leurs compétences (formation professionnelle) et la sécurité de conciliation (conciliation, travail-vie personnelle). Les principaux constats qui se dégagent de leur analyse permettent de confirmer les nombreuses formes d'insécurité auxquelles sont confrontés les travailleurs.



¹⁴ Voir les références de la note 1.

Constats en lien avec la recherche d'une plus grande flexibilité par les employeurs

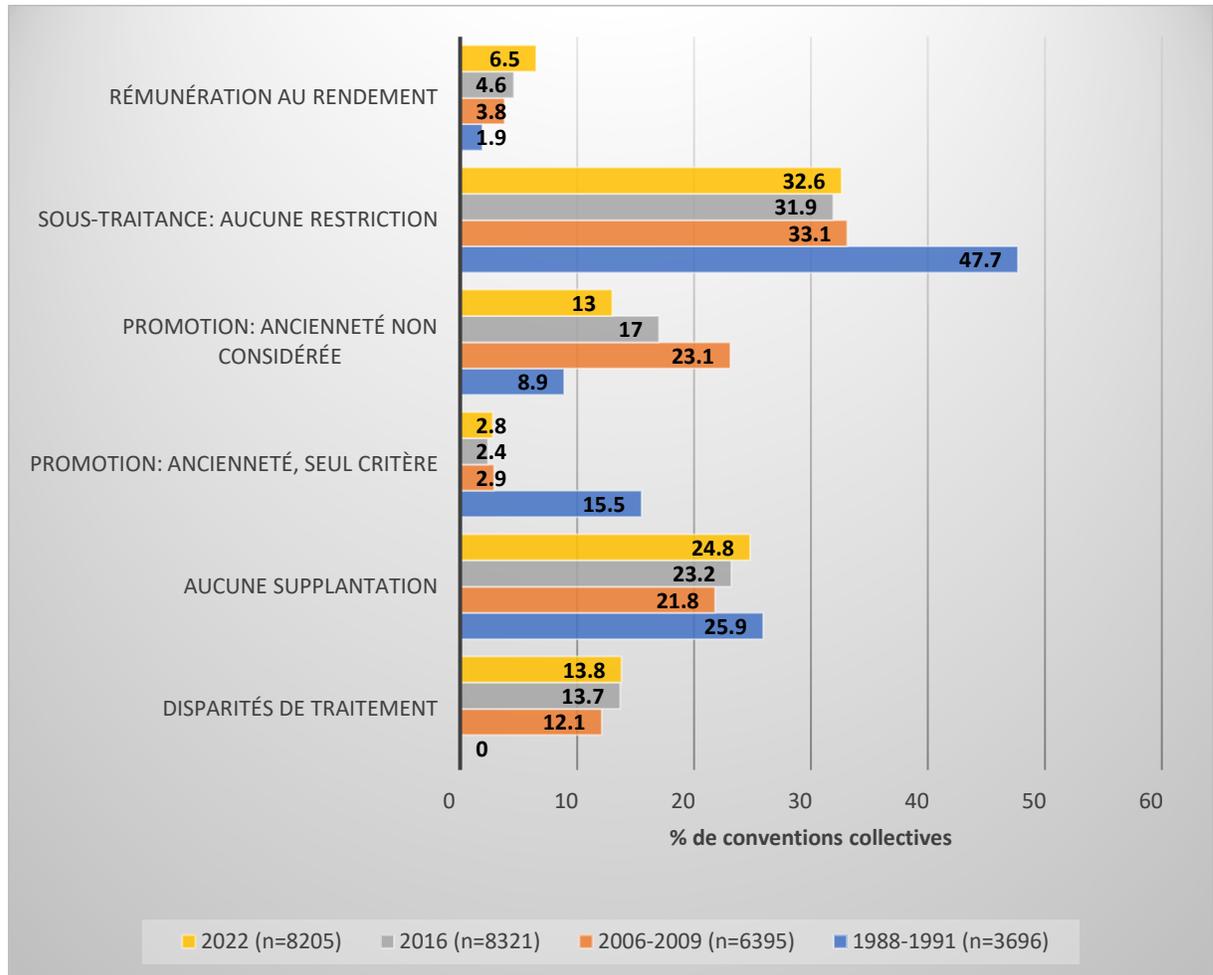
La figure 1 montre plusieurs signes de flexibilité dans les conventions collectives. D'abord, la proportion des conventions collectives recourant à l'ancienneté comme seul critère dans l'octroi des promotions a décliné, passant de 15,5 % en 1988-1991 à moins de 3 % depuis 2006-2009. Au contraire, les conventions collectives, où l'ancienneté n'est pas considérée dans les promotions, sont passées de 8,9 % à 23,1 % en 2006-2009, mais ont eu tendance à redescendre par la suite et s'élèvent à 13 % en 2022. **Les employeurs ont ainsi été en mesure de réduire l'importance de l'ancienneté dans les promotions**, suggérant par le fait même que d'autres critères, comme les compétences, parfois plus arbitrairement évaluées, sont davantage utilisés.

Ensuite, au chapitre de la rémunération, la proportion de conventions collectives qui prévoit une forme de rémunération au rendement a connu une croissance constante entre les différentes périodes étudiées, passant de 1,9 % en 1988-1991 à 6,5 % en 2022. Nous observons également la **présence persistante de disparités de traitement dans les conventions collectives** qui s'élève à 13,8 % en 2022, et ce, malgré les dispositions de la Loi sur les normes du travail à cet effet et malgré l'iniquité que représentent ces dispositions pour les salariés touchés.

La figure 1 montre aussi l'évolution des clauses de sous-traitance. Si la proportion des conventions collectives ne prévoyant aucune restriction au recours à la sous-traitance a diminué de 15 points de pourcentage entre 1988-1991 et 2022, pouvant laisser croire à une plus grande sécurité pour les travailleurs, les auteurs rappellent toutefois qu'elle n'est que très rarement prohibée totalement. Les employeurs peuvent en effet y recourir en suivant différentes conditions prévues dans les conventions collectives. De plus, les modifications apportées à l'article 45 du Code du travail en 2001 viennent également faciliter le recours à la sous-traitance pour les employeurs, ce qui contribue également à réduire la sécurité du lien d'emploi pour les salariés.



FIGURE 1 : Évolution de la flexibilité pour les employeurs dans les conventions collectives au Québec entre 1988-1991, 2006-2009, 2016 et 2022¹⁵



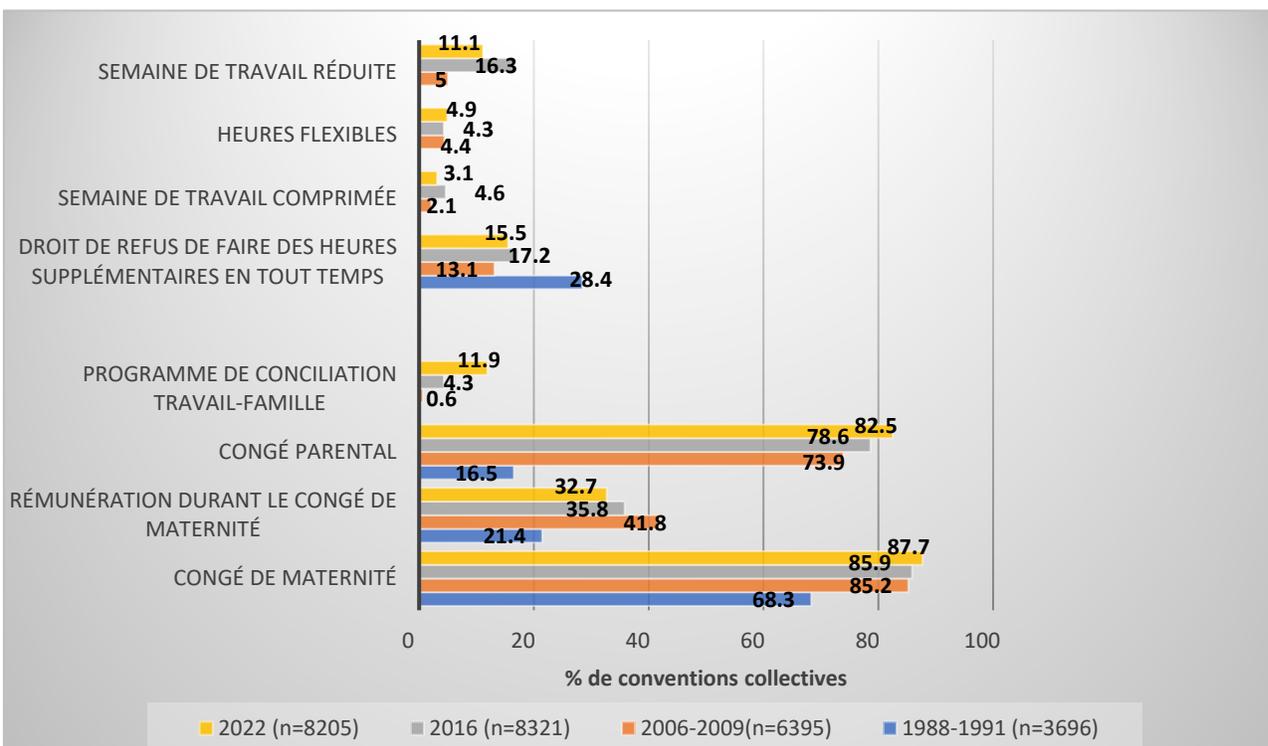
¹⁵ Voir les références de la note 1.

[Pour les conventions de 1988-1991 : Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (diverses années). Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec ; pour les conventions de 2006-2009 : ministère du Travail (diverses années). Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec ; pour les conventions de 2016 et 2022: Système d'information « Gestion des relations du travail », ministère du Travail, mars 2016 et mars 2022. Lorsqu'il n'y a pas de proportion pour la période 1988-1991, c'est généralement parce que cette variable n'était pas considérée dans la compilation faite par le ministère.

Constat en lien avec les besoins de flexibilité pour les travailleurs

La modification des lois du travail au Québec dans les dernières années, par exemple les réformes de la Loi sur les normes du travail ou l'adoption de la loi du 1 %, a créé un effet de normalisation des conventions collectives : les parties ont eu à adapter leur contenu pour tenir compte de ces nouvelles mesures. **La figure 2** montre que la proportion des conventions collectives prévoyant des dispositions sur le congé de maternité a augmenté de presque 20 points de pourcentage entre 1988-1991 et 2022, passant de 68,3 % à 87,7 % et celle prévoyant des dispositions en lien avec le congé parental est passée de 16,5 % à 87,5 %. Toutefois, la proportion des conventions qui prévoient une forme de rémunération lors du congé de maternité, si elle avait presque doublé entre 1988-1991 et 2006-2009 (de 21,4 % à 41,8 %), a diminué par la suite, passant à 32,7 % en 2022, sans doute en raison de l'adoption du Régime québécois d'assurance parentale.

FIGURE 2 : Évolution des clauses touchant la sécurité de conciliation pour les salariés dans les conventions collectives au Québec entre 1988-1991, 2006-2009, 2016 et 2022¹⁶



¹⁶ Voir les références de la note 1.

La proportion des conventions collectives qui prévoient un programme de conciliation travail-vie personnelle a augmenté entre 2006-2009 et 2022, passant de 0,6 % à 11,1 %.

Cette évolution démontre un intérêt croissant, mais encore limité, des parties pour cet enjeu. En regard du temps de travail, les données montrent également une évolution des nouveaux aménagements comme la semaine réduite de travail (11,1 % en 2022), la semaine comprimée (3,1 %) et l'horaire flexible (4,9 %).

Les données montrent enfin que le droit individuel de refuser de faire des heures supplémentaires en tout temps a régressé dans les conventions collectives, passant de 28,4 % en 1988-1991 à 15,5 % en 2022.

Les auteurs soulignent toutefois que ce droit est prévu dans plus de 75 % des conventions collectives, mais qu'il est assujéti à certaines conditions comme celle de trouver un remplaçant.

Constats en lien avec la sécurité du revenu, d'emploi et des compétences

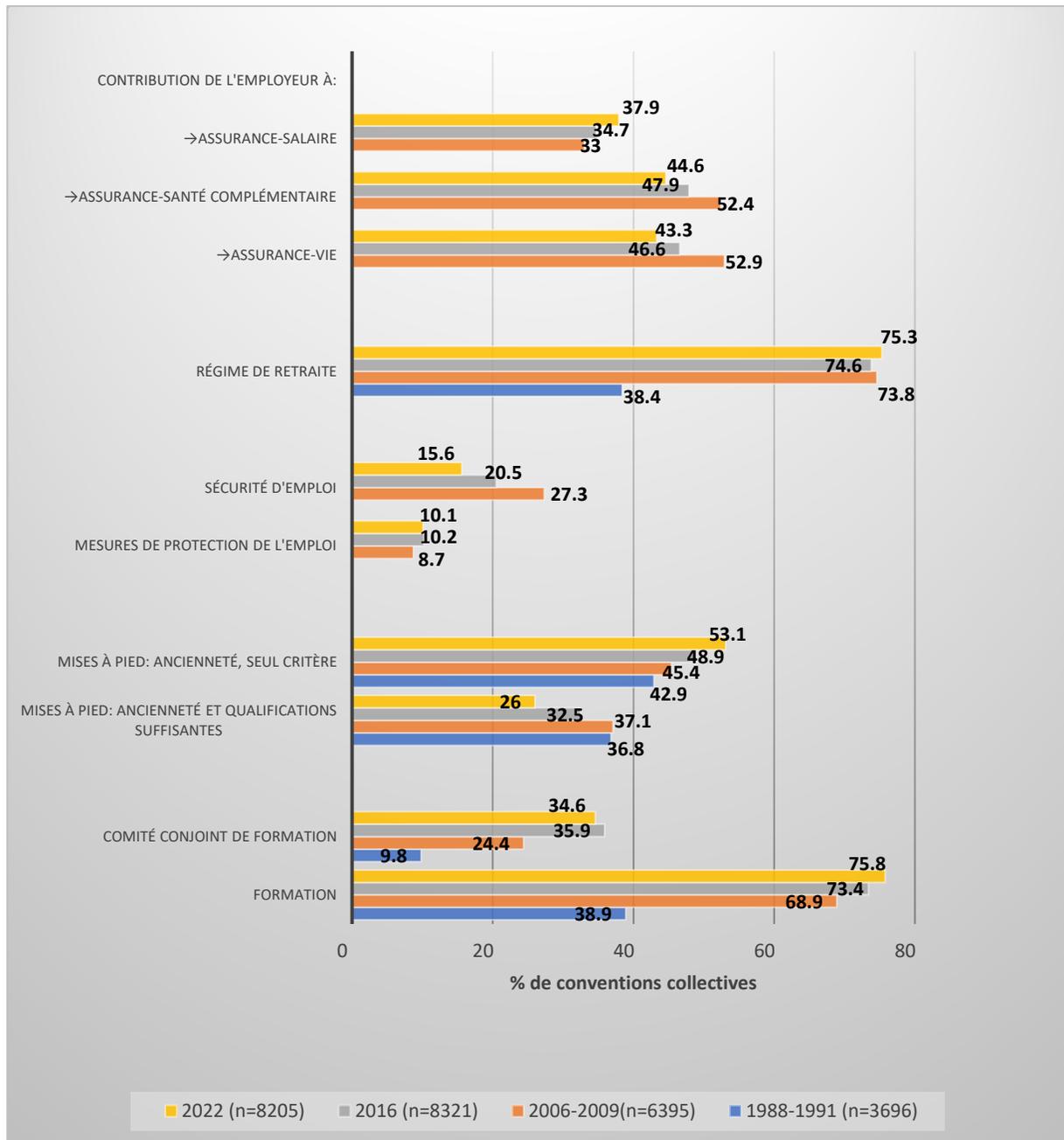
En ce qui a trait à la sécurité du revenu, la proportion des conventions collectives prévoyant certaines de ces dispositions a diminué entre les périodes étudiées. Ainsi, la proportion des dispositions prévoyant la contribution de l'employeur à l'assurance maladie complémentaire est passée de 52,4 % en 2006-2009 à 44,6 % en 2022 et celle liée à la contribution patronale à l'assurance-vie de 52,9 % à 43,3 % (voir figure 3). Par contre, les données montrent une augmentation, bien que modérée, de la proportion des conventions collectives qui prévoient une contribution de l'employeur au régime d'assurance-salaire (de 33 % en 2006-2009 à 37,9 % en 2022). De même, deux fois plus de conventions collectives font référence à un régime de retraite entre 1988-1991 et 2022, passant de 38,4 % à 75,3 %.

En matière de sécurité d'emploi, environ 10 % seulement des conventions collectives prévoit des mesures de protection de l'emploi comme l'existence d'un plancher d'emploi, la réduction des heures supplémentaires ou de la sous-traitance pour les deux dernières périodes étudiées. Les dispositions prévoyant une forme de sécurité d'emploi, des mesures garantissant au salarié la conservation de son emploi à certaines conditions sont passées de 27,3 % à 15,6 % entre 2006-2009 et 2022. Les données montrent aussi que la forme de protection de l'emploi qui est la plus présente dans les conventions collectives demeure la reconnaissance de l'ancienneté comme le seul critère pour les mises à pied (53,1 % en 2022).

Enfin, les auteurs reconnaissent que **le maintien des compétences et de l'employabilité** demeure un moyen de protéger les emplois des salariés. Dans la foulée de l'adoption, la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* – mieux connue sous le nom de « loi du 1 % » – la proportion des conventions collectives prévoyant des dispositions en lien avec la formation, le recyclage et le développement des ressources humaines a connu une forte augmentation, passant de 38,9 % pour la période 1988-1991 à 75,8 % en 2022. La fréquence des comités mixtes de formation a aussi augmenté dans les dernières décennies, passant de 9,8 % en 1988-1991 à 34,6 % en 2022.



FIGURE 3 Évolution des clauses touchant la sécurité de revenu, d'emploi et des compétences pour les salariés dans les conventions collectives au Québec entre 1988-1991, 2006-2009, 2022¹⁷



¹⁷ Voir les références de la note 1.

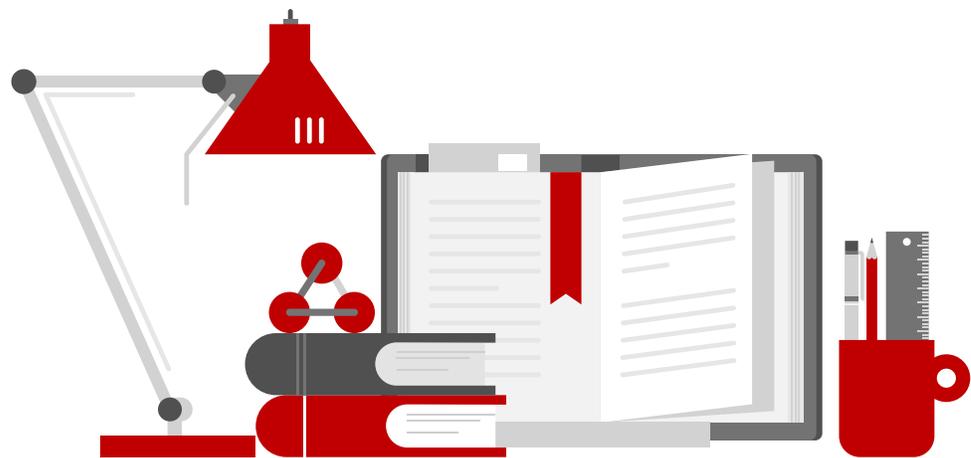
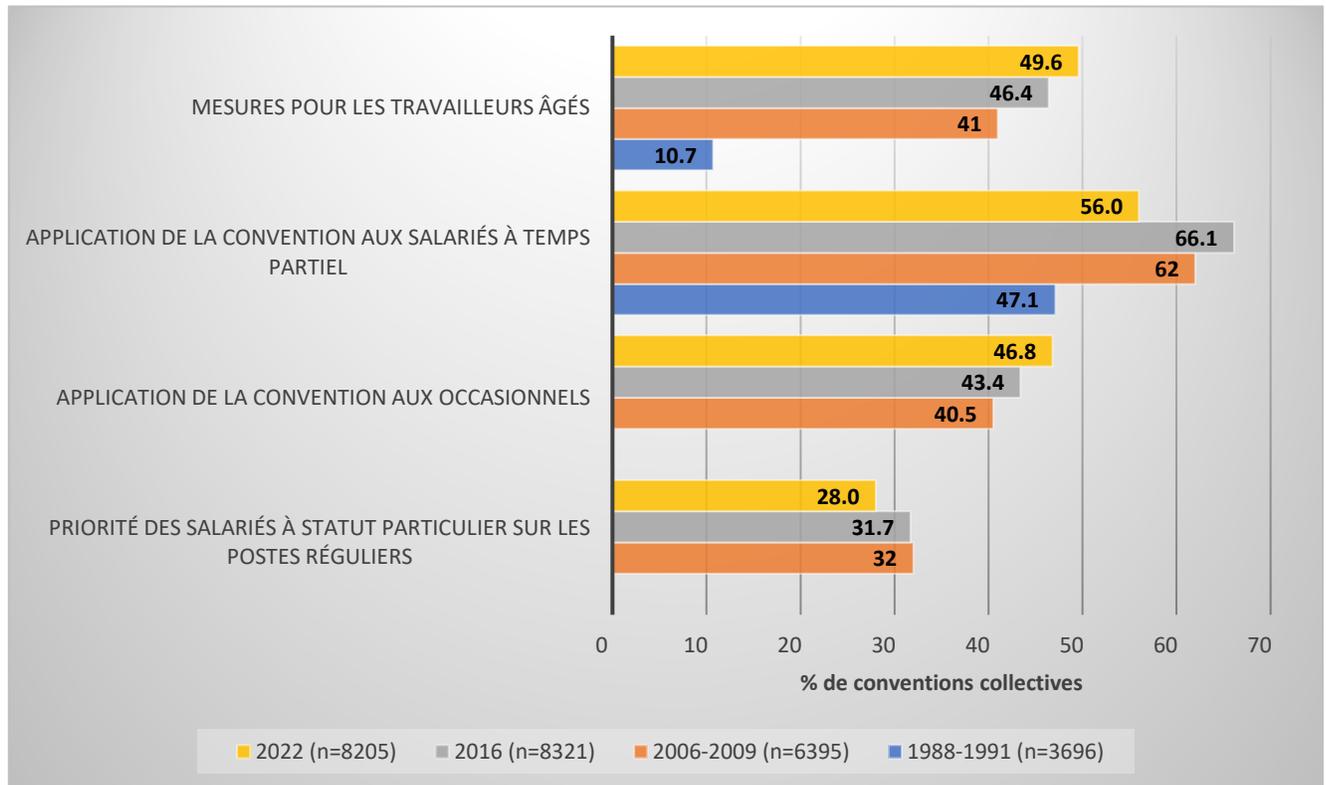
Constats en lien avec les inclusions dans les conventions collectives

Les conventions collectives au Québec ont permis d'améliorer les droits de catégories spécifiques de travailleurs quant à certaines matières. Comme le montre la **figure 4**, la proportion des conventions collectives avec des dispositions particulières pour les travailleurs âgés a plus que quadruplé entre les périodes, passant de 10,7 % en 1988-1991 à 49,6 % en 2022. Cette tendance s'explique sans doute par le vieillissement et la rareté de la main-d'œuvre qui favorisent l'adoption de conditions de travail attrayantes pour maintenir ces travailleurs en emploi. Près de la moitié des conventions collectives québécoises contiennent donc maintenant des dispositions visant les travailleurs âgés, comme des mesures de réduction du temps de travail, d'allègement ou de réorganisation de leurs tâches, des banques de congés spéciaux, etc.

Nous observons également une amélioration de la protection conventionnelle des **salariés atypiques**. Pour les salariés remplaçants, occasionnels et surnuméraires, les données montrent une évolution constante de cette protection et en 2022, **près de la moitié des conventions collectives en vigueur s'appliquent à eux, toutefois presque toujours en partie seulement**. Ils ne bénéficient donc pas de l'ensemble des protections offertes par la convention collective. La protection des salariés à temps partiel s'est aussi nettement améliorée, la proportion des conventions collectives qui comprennent des dispositions prévoyant leur application, en tout ou en partie, à ces salariés est passée de 47,1 % en 1988-1991 à 66,1 % en 2016 pour redescendre ensuite à 56 % en 2022. Cette tendance à la baisse est expliquée selon les auteurs par le recul de l'emploi à temps partiel par rapport à l'emploi à temps plein sur le marché du travail québécois.

La figure 4 montre enfin un gain important pour les salariés atypiques, alors que près de 30 % des conventions collectives prévoient maintenant une disposition leur assurant une priorité lorsque l'employeur doit pourvoir des postes réguliers.

FIGURE 4 Évolution des clauses touchant l'inclusion dans les conventions collectives au Québec entre 1988-1991, 2006-2009, 2016 et 2022¹⁸



¹⁸ Voir les références de la note 1.

Une analyse plus fine des données permet cependant de constater à quel point **les emplois précaires échappent aux protections offertes par les conventions collectives**. Le tableau 1 montre que seulement 16,7 % des salariés à temps partiel, sans doute parce qu'ils ont un statut de permanents, bénéficient de l'ensemble des dispositions de la convention collective. **Pour les salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires ainsi que les étudiants, la situation est bien différente puisqu'ils ne sont pas couverts par toutes les dispositions de la convention collective** (respectivement 1,2 % et 0,2 %).

TABLEAU 1 Répartition des dispositions relatives à l'application des clauses de la convention collective à différentes catégories de salariés dans les conventions collectives de mars 2022			
Catégories de salariés	Toutes les dispositions (%)	Certaines dispositions (%)	Aucune disposition relative à l'application de la convention (%)
Salariés permanents à temps partiel	16,7 %	39,3 %	43,0 %
Salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires	1,3 %	45,5 %	51,8 %
Étudiants	0,2 %	10,8 %	89,1 %

Source : Système d'information « Gestion des relations du travail », Secrétariat du travail, mars 2022, (n =8205).