

GUIDE D'ACTION SYNDICALE  
CONTRE LA PRÉCARITÉ ET LES DISPARITÉS

PARTIE 2

# MANIFESTATIONS ET CONSÉQUENCES



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<sup>e</sup> Congrès  
Mai 2024

# Table des matières

<b>4. LES CONSÉQUENCES DE LA FLEXIBILISATION ET DE LA PRÉCARISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....</b>	<b>5</b>
4.1 LES CONSÉQUENCES DE LA PRÉCARITÉ POUR LES TRAVAILLEURS.....	6
4.2 LES CONSÉQUENCES DE LA PRÉCARITÉ À L'ÉCHELLE DE LA SOCIÉTÉ .....	7
<b>5. RECONNAÎTRE LES FORMES DE PRÉCARITÉ .....</b>	<b>9</b>
5.1 LES NOMBREUX VISAGES DE LA PRÉCARITÉ .....	10
<b>6. LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES OU LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, LES « OUTSIDERS » INTERNES .....</b>	<b>13</b>
6.1 QU'EST-CE QU'UNE DISPARITÉ DE TRAITEMENT ? .....	15
<i>Les droits des travailleurs atypiques ou les exclusions prévues à la convention collective :.....</i>	<i>15</i>
<i>Ancienneté .....</i>	<i>15</i>
<i>Les recours et la représentation syndicale .....</i>	<i>16</i>
<i>Les congés, les salaires et les avantages sociaux .....</i>	<i>16</i>
6.2 COMMENT RÉAGIR FACE AUX DISPARITÉS DE TRAITEMENT ?.....	17
<i>Le rôle de la convention collective :.....</i>	<i>18</i>
<i>Reconnaître les disparités de traitement dans les conventions collectives : .....</i>	<i>19</i>

Partie 2  
Manifestations et conséquences



# 4. LES CONSÉQUENCES DE LA FLEXIBILISATION ET DE LA PRÉCARISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Si pour certains travailleurs, la flexibilisation de la production, du travail et de la mobilité peuvent présenter certains avantages, pour la plupart, elle est plutôt synonyme de plus d'insécurité.<sup>1</sup> En fait, **« l'entreprise "flexible" exploite en quelque sorte délibérément une situation d'insécurité qu'elle contribue à renforcer : elle cherche à abaisser ses coûts, mais aussi à rendre possible cet abaissement en mettant [la travailleuse ou] le travailleur en danger permanent de perdre son travail »<sup>2</sup>.**

Par ailleurs, **la multiplication des statuts d'emplois atypiques peut contribuer à introduire des disparités de traitements dans les milieux de travail, ce qui peut affecter négativement la solidarité entre les membres d'un syndicat.** Certains auteurs soulignent également que les nouvelles technologies des communications permettent le recours plus fréquent au travail à la demande ou en juste-à-temps dans plusieurs formes d'emploi, obligeant par le fait même les travailleurs à offrir une disponibilité plus grande à leur employeur, souvent non rémunérée, rendant ainsi les heures et les horaires de travail plus imprévisibles<sup>3-4-5</sup>.

---

<sup>1</sup> Bernstein, S., Coiquaud, U., Dupuis, M.-J., Fontaine, L. L., Morissette, L., Paquet, E. et Vallée, G. (2009). Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise ?. *Regards sur le travail*, 6(1), 19-29.

<sup>2</sup> Bourdieu, P. (1998). *Contre-feux : Propos pour servir à la résistance contre l'invasion néo-libérale*. Paris: Raisons d'agir.

<sup>3</sup> Coiquaud, U. (2016). « The Obligation to Be Available : The Case of the Trucking Industry », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32 (3), p. 322-343.

<sup>4</sup> Boivin, L. 2016. « Just-in-Time Labour : The Case of Networks Providing Home Support Services in Quebec », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32 (3), p. 301-321.

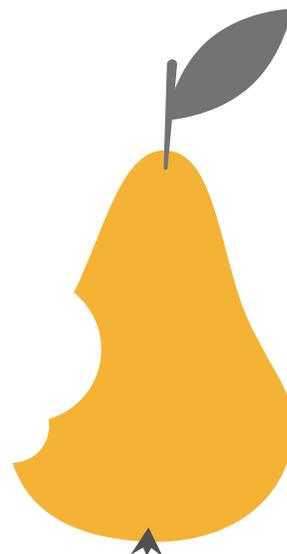
<sup>5</sup> Vallée, Guylaine et Dalia Gesualdi-Fecteau. 2016. « Setting the Temporal Boundaries of Work : An Empirical Study of the Nature and Scope of Labour Law Protections », *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 32 (3), p. 344-378. Vosko,

## 4.1 Les conséquences de la précarité pour les travailleurs

À l'échelle des individus, il est reconnu que la précarité soit souvent **synonyme de pauvreté**. Les salaires peu élevés, l'activité professionnelle morcelée ou le volume horaire insuffisant sont autant de raisons pouvant expliquer cette pauvreté plus importante chez les travailleurs précaires<sup>6-7</sup>. Ces conséquences affectent également différemment les travailleurs en fonction de leurs caractéristiques personnelles, comme leur âge, leur genre ou leur ethnicité.<sup>8-9</sup>

Les effets de la précarité ne s'arrêtent pas là. Elle a aussi des impacts sur la stabilité personnelle des individus<sup>10</sup>. Le Bureau des Activités pour les Travailleurs<sup>11</sup> reconnaît en effet que « **le travail précaire prive les gens de la stabilité nécessaire pour prendre des décisions à long terme et planifier leur vie.**

Les travailleurs temporaires en particulier sont dans l'incapacité de prévoir de se marier, d'avoir des enfants, ou d'acheter une maison en raison des incertitudes sur la poursuite de leurs contrats, et de la faiblesse de leur rémunération. ». Le travail à temps partiel ou temporaire est souvent associé à des conditions de travail plus éprouvantes et des charges de travail plus lourdes (Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail 1998). L'instabilité en emploi pour ces travailleurs constitue également un facteur de stress important<sup>12</sup> et leur santé en est affectée négativement, ces derniers ressentant plus de symptômes physiques et de fatigue<sup>13</sup>.



<sup>6</sup> Savard, Frédérique. 2013. « Les travailleurs à faible revenu » dans Joanis, Marcelin, Luc Godbout et Jean-Yves Duclos. 2013. *Le Québec économique 2012*. Québec : Les presses de l'Université Laval.

<sup>7</sup> Parinaud, B. (2019). La participation syndicale des travailleurs dans un contexte de précarité de l'emploi. Mémoire de maîtrise. FAS. Université de Montréal.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> D'Amours, M. (2015). 5 LA RELATION D'EMPLOI CONTEMPORAINE. *Repenser le travail: Des concepts nouveaux pour des réalités transformées*.

<sup>10</sup> Voir les références de la note 7.

<sup>11</sup> Bureau des Activités pour les travailleurs. 2011. « Du travail précaire au travail décent. Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire ». Communication présentée au colloque Politiques et réglementation visant à lutter contre le travail précaire, Genève, Suisse, 28 juin 2011, p.15.

<sup>12</sup> Benach, Joan et Carles Muntaner. 2007. « Precarious employment and health: developing a research agenda », *Journal of epidemiology & community health* 61(4) : 276-277.

<sup>13</sup> Bohle, Philip, Michael Quinlan, David Kennedy et Ann Williamson. 2004. « Working hours, work-life conflict and health in precarious and "permanent" employment ». *Revista de saúde pública*, 38 : 19-25.



De plus, **les travailleurs atypiques ou précaires n'ont pas facilement accès à la représentation collective.** Cette plus faible présence syndicale sur le marché du travail secondaire **limite la possibilité pour ces travailleurs précaires d'améliorer leurs conditions de travail.**

Bien que des efforts ont été déployés par les organisations syndicales dans le monde pour mieux organiser les « outsiders » ou les travailleurs précaires, **la protection offerte par les conventions collectives est souvent inadéquate**<sup>14-15</sup>. Ces travailleurs ne disposent donc pas des outils nécessaires pour améliorer leur sort au travail, alors qu'ils sont pourtant les travailleurs les plus vulnérables qui auraient besoin de cette représentation syndicale.

---

<sup>14</sup> Lindbeck, A., & Snower, D. J. (1988). Cooperation, harassment, and involuntary unemployment: an insider-outsider approach. *The American Economic Review*, 167-188.

<sup>15</sup> Rueda, D. (2007). *Social democracy inside out: Partisanship and labor market policy in advanced industrialized democracies*. Oxford University Press, USA.

## 4.2 Les conséquences de la précarité à l'échelle de la société

La précarisation du travail a aussi son lot de conséquences néfastes pour la société. Cette tendance a entraîné dans son sillage la dualisation du marché du travail<sup>16-17</sup> et la création de deux types de citoyens industriels<sup>18</sup> qui se distinguent par le niveau de rémunération et le degré de stabilité de l'emploi. D'un côté, l'on retrouve les insiders qui évoluent dans le marché primaire au sein duquel les emplois offerts sont stables et bien rémunérés et de l'autre, les outsiders dans le marché secondaire qui offre des emplois précaires et moins bien rémunérés<sup>19-20</sup>. Pour Stone<sup>21</sup> la précarisation du marché du travail est aussi synonyme d'une **moins grande cohésion sociale**. En fait, **les travailleurs précaires ont une plus faible participation citoyenne**, ce qui contribue également à limiter leur accès aux droits fondamentaux ou à participer au débat démocratique<sup>22</sup>, des mécanismes qui leur permettraient pourtant d'améliorer leur condition, notamment en améliorant les régimes étatiques de protection sociale.

---

<sup>16</sup> Standing, Guy. 2011. *The precariat : The new dangerous class*. Londres : Bloomsbury Academic.

<sup>17</sup> OIT (2015), « Emploi et questions sociales dans le monde – Des modalités d'emploi en pleine mutation », Résumé, [http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS\\_368645/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/WCMS_368645/lang--fr/index.htm).

<sup>18</sup> Laroche, M., Lauzon Duguay, F., & Jalette, P. (2019). When collective bargaining leads to inequality: determinants of two-tier provisions in Canadian collective agreements. *ILR Review*, 72(4), 871-896.

<sup>19</sup> Doeringer, PB et Piore, MJ (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA, Heath.

<sup>20</sup>Voir les références de la note 18.

<sup>21</sup> Stone, Wendy. 2000. « Social capital, social cohesion, and social security ». Communication présentée à The year 2000 international research conference on social security, Helsinki, Finlande, 25-27 septembre 2000.

<sup>22</sup> Yerochewski, Carole. 2014. *Quand travailler enferme dans la pauvreté et la précarité*. Québec : Presses de l'Université du Québec.



**UNE VOIX, UNE FORCE,  
UNE SOLIDARITÉ**  
fncc  
FÉDÉRATION NATIONALE DES COMMUNICATIONS  
ET DE LA CULTURE

**fncc**  
Fédération nationale  
des communications  
et de la culture  
CSN

**fncc**  
Fédération nationale  
des communications  
et de la culture  
CSN

**EN GREVE**  
CSN

**EN GREVE**  
CSN

**Syndicat**

# 5. RECONNAÎTRE LES FORMES DE PRÉCARITÉ

## 5.1 Les nombreux visages de la précarité

La précarité peut être considérée comme une situation d'emploi comportant plusieurs éléments d'insécurité. **Elle se caractérise par une diminution ou la privation de sept formes de sécurité professionnelle : la sécurité du marché du travail, de l'emploi, du poste, du travail, de la reproduction des compétences, du revenu, de la représentation collective**<sup>23</sup>.



---

<sup>23</sup> Voir les références de la note 16.

- 1 La sécurité sur le marché de l'emploi (labour market security) représente l'évaluation plus macro des opportunités qu'offre le marché de l'emploi. Tendre vers une situation de plein emploi favorise alors une augmentation de ce type de sécurité. Il s'agit alors d'assurer des opportunités adéquates de revenus pour les travailleurs.
  - 2 La sécurité de l'emploi (employment security) représente l'élimination des mesures arbitraires de renvoi au sein des entreprises ainsi que des réglementations en matière d'embauche et de licenciement.
  - 3 La sécurité en emploi (job security), ou la sécurité du poste, représente la capacité ou la possibilité de conserver une niche d'emploi. Elle peut aussi cibler certaines mesures visant notamment à assurer la possibilité d'ascension hiérarchique et d'augmentations salariales.
  - 4 La sécurité du travail (work security) représente une protection contre les accidents et les maladies du travail.
  - 5 La sécurité de la reproduction des compétences (skill reproduction security) représente les opportunités d'acquérir de nouvelles compétences et d'en faire usage.
  - 6 La sécurité de revenu (income security) représente une assurance d'obtenir une rémunération décente et stable.
- 
- 7 La sécurité de représentation collective (representation security) représente la possibilité de posséder une voix collective sur le marché du travail grâce à des syndicats dotés du droit de grève. Nous observons une précarisation « des capacités collectives d'action et de représentation quand les droits sociaux et syndicaux sont remis en question et qu'une partie des salariés n'ont pas la possibilité, matérielle ou symbolique, de s'exprimer au travers de porte-paroles ou de dispositifs institués ». <sup>24</sup> Suivant cette logique, la syndicalisation ne garantit pas la sécurité de représentation et elle n'est pas non plus la seule forme de représentation possible. Il s'agit alors de s'interroger sur les mécanismes qui permettent aux travailleuses et aux travailleurs précaires de voir leurs intérêts entendus et défendus.

---

<sup>24</sup> Bérout, S., & Bouffartigue, P. (Eds.). (2009). *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives?* (pp. 127-146). Paris: La dispute, p.11.

Les travailleurs précaires peuvent donc expérimenter plusieurs formes d'insécurité dans leur parcours professionnel et dans leur emploi. **Pour mettre fin à la précarité, il ne s'agit donc pas simplement de chercher à augmenter les salaires des travailleurs précaires, mais bien de revendiquer différents types de politiques publiques ou de négocier différents types de clauses dans les conventions collectives qui vont permettre d'offrir plus de sécurité sur l'ensemble de ces sept volets.**

## 6. LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES OU LA CRÉATION D'UNE NOUVELLE CATÉGORIE DE TRAVAILLEURS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, LES « OUTSIDERS » INTERNES



Bien que les syndicats et la négociation collective constituent des vecteurs d'équité importants dans les milieux de travail,<sup>25</sup> diverses formes d'iniquités et de disparités sont apparues dans les milieux syndiqués. Plusieurs éléments souvent liés au contexte, aux dynamiques de pouvoir entre les parties et même aux dynamiques sociales au sein même du groupe de salariés expliquent l'apparition de ces disparités dans les conventions collectives<sup>26</sup>. De telles dispositions ont aussi été intégrées aux conventions collectives en réponse à la multiplication des demandes de concessions des employeurs.<sup>27\_28\_29</sup>

Malgré la présence de dispositions législatives interdisant certaines disparités de traitement au Québec, la proportion des clauses de conventions collectives comportant de telles disparités demeure stable à travers les années et s'élève à 13,8 % en 2022, ce qui témoigne des limites de la Loi sur les normes du travail pour les contrer<sup>30</sup>. Les données *montrent aussi que les interdictions de 1999 dans cette loi quant aux disparités salariales ont amené les parties à se tourner vers d'autres types de disparités portant sur d'autres conditions de travail, telles que les régimes de retraite. En effet, malgré les modifications législatives plus récentes qui ont contribué à élargir les formes de disparités interdites, il n'en demeure pas moins que les parties peuvent toujours en négocier d'autres formes.*<sup>31</sup>

*Pour éviter que ces disparités continuent de progresser dans les conventions collectives, il faut amener les travailleurs et leurs représentants à mieux comprendre les multiples formes qu'elles peuvent prendre ainsi que leurs effets, en plus d'élaborer un plan d'action pour les contrer.*

---

<sup>25</sup> Barton, R., Béthoux, É., Dupuy, C., Ilsøe, A., Jalette, P., Laroche, M., & Larsen, T. P. (2021). Understanding the dynamics of inequity in collective bargaining: evidence from Australia, Canada, Denmark and France. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 27(1), 113-128.

<sup>26</sup> Voir les références de la note 18.

<sup>27</sup> Chaison, G. (2012). *The new collective bargaining*. Springer Science & Business Media.

<sup>28</sup> MacNeil, M. (2013). Two-tier workplace compensation: Issues and remedies. *Canadian Lab. & Emp. LJ*, 17, 181

<sup>29</sup> Lauzon Duguay, F. Jalette, P. et Hallé, G. (2017). « Chapitre 15. Salaires ». Dans P. Jalette, M. Laroche et G. Trudeau. *La convention collective au Québec*. Montréal : Chenelière éducation. 324-368.

<sup>30</sup> Notons que des disparités peuvent aussi être observées dans les entreprises fédérales démontrant également les limites du Code canadien du travail.

<sup>31</sup> Voir les références de la note 18.

## 6.1 Qu'est-ce qu'une disparité de traitement ?

Dans le guide *Mettre fin aux disparités de traitement pour un milieu de travail plus équitable*,<sup>32</sup> **la disparité de traitement est définie comme « le fait d'être exclu d'un avantage, d'être privé de certains bénéfices ou d'être soumis à des règles différentes, moins favorables ou désavantageuses »**. Nous reprenons ici des exemples intégrés dans ce guide, lesquels permettent de faciliter le travail de repérage des disparités de traitement contenues dans les conventions collectives.

### Les droits des travailleurs atypiques ou les exclusions prévues à la convention collective

- Pour l'application de la convention collective, les droits du salarié régulier sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des autres salariés ;
- Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés réguliers ;
- Les personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes sont couvertes par les dispositions de la convention collective, sauf celles prévues aux articles suivants... ;
- Chapitre xx : Conditions particulières concernant certaines personnes salariées ;
- Seules les dispositions prévues aux articles xx et yy s'appliquent aux salariés temporaires.

### Ancienneté

- Les salariés occasionnels n'accumulent aucune ancienneté ;
- Les étudiants n'accumulent aucune ancienneté ;
- Les salariés à temps partiel exercent leurs droits d'ancienneté entre eux ;
- Les salariés permanents à temps complet ont toujours préséance sur les salariés occasionnels ou à temps partiel sans égard à leur ancienneté ;
- Un employé à temps partiel promu à un statut d'employé régulier à temps complet est considéré comme ayant complété sa période d'essai, s'il a complété sa période d'essai comme employé à temps partiel. Cependant, son ancienneté débute le jour de sa nomination à ce titre ;
- Lorsqu'un salarié à temps partiel ou occasionnel devient salarié régulier dans son département, son rang d'ancienneté devient le dernier du même statut dans ce même département aux fins de la distribution des vacances et des heures de travail ;

---

<sup>32</sup> Ces exemples sont tirés des travaux de BERNIER, J. (2007). Les conventions collectives et les emplois atypiques. Regard sur le travail, vol. 4, no1, p. 2-17.

## Partie 2

### Manifestations et conséquences

- Le salarié à temps partiel obtient un crédit de 50 % de son ancienneté de temps partiel quand il obtient un emploi à temps complet ;
- Toute affectation à un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à un salarié à temps complet, et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariés à temps partiel.

### Les recours et la représentation syndicale

- Le salarié temporaire est couvert par la présente convention collective, à l'exclusion du droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin ;
- Les personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes sont couvertes par les dispositions de la convention collective sauf celles prévues aux articles xx (libérations) et yy (griefs).

### Les congés, les salaires et les avantages sociaux

- Nombre de jours de vacances, de jours fériés, de congés de maladie et de congés mobiles moins élevés ou inexistantes pour les salariés atypiques.

Même si elles sont illégales, de telles dispositions peuvent se retrouver dans les conventions collectives :

- À la fin de sa période d'essai, le salarié à temps complet voit son salaire augmenté de 2,5 %, le salarié à temps partiel de 1,5 % ;
- Un étudiant reçoit 70 % du salaire du salarié permanent qui fait le même travail ;
- Sans égard à son titre d'emploi, le salarié à temps partiel reçoit xx \$ l'heure.

Dans les conventions collectives négociées avant les dernières modifications à la *Loi sur les normes du travail*, nous pouvons aussi retrouver :

- Des régimes de retraite différenciés : régime à prestations déterminées pour les plus anciens et à cotisation déterminée pour les plus jeunes ;
- Des régimes différenciés d'assurances collectives sans compensation selon la valeur de la contribution de l'employeur.

## 6.2 Comment réagir face aux disparités de traitement ?

Historiquement, les syndicats ont cherché à limiter l'inclusion des travailleurs précaires dans les conventions collectives, préférant de loin la création de postes permanents à temps plein.<sup>33-34</sup> Toutefois, les tendances observées dans les dernières années remettent en question la volonté et la capacité des organisations syndicales de protéger ces salariés à statut précaires et de leur permettre de bénéficier des mêmes avantages que les salariés permanents.<sup>35-36</sup> Les disparités de traitement, souvent négociées dans des circonstances difficiles, perdurent et entraînent une forme de rupture des solidarités traditionnelles dans les milieux de travail et peuvent même affaiblir la légitimité du syndicat. Comme le soulignent Laroche et Jalette<sup>37</sup> :

« L'introduction des inégalités commence généralement par les demandes des employeurs de segmenter la main-d'œuvre par un traitement différencié au nom de la flexibilité et de la limitation des coûts. Ces inégalités, qu'elles soient imposées par la force ou acceptées par les syndicats, sont justifiées par ces derniers de différentes manières : "Nous n'avons pas le choix", "Nous devons défendre d'abord les membres actuels ou réguliers ", etc. Elles s'autoperpétuent au fil du temps et sapent la solidarité syndicale lors des cycles de négociation au cours desquels le rapport de force aurait pu leur être autrement plus favorable. »<sup>38</sup>

Devant une telle situation, nous pouvons nous questionner : **comment faire un retour en arrière une fois que de telles disparités ont été institutionnalisées dans la convention collective ?** Les efforts pour renverser la vapeur une fois que ces disparités ont été concédées sont importants, mais qu'il n'est pas impossible d'aligner les stratégies pour y parvenir<sup>39</sup>. En effet, la littérature spécialisée sur la représentation des travailleurs précaires établit clairement que les organisations syndicales ont intérêt à opter pour une stratégie de solidarité plutôt que de dualisation en cherchant à améliorer le sort de l'ensemble des travailleurs, y compris les travailleurs précaires et même les travailleurs périphériques<sup>40</sup>.

---

<sup>33</sup> Bernier, J., Vallée, G., & Jobin, C. (2003). Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. *Gouvernement du Québec* ;

<sup>34</sup> Carver, L., & Doellgast, V. (2021). Dualism or solidarity? Conditions for union success in regulating precarious work. *European Journal of Industrial Relations*, 27(4), 367-385.

<sup>35</sup> Voir les références de la note 32.

<sup>36</sup> Voir les références de la note 8.

<sup>37</sup> Laroche, M. et Jalette, P. (2024) « Recentering equity at work : the Quebec steelworkers' fight to bring the outsiders "back in" ». Dans Laroche, M. et Murray, G. *Experimenting for Union Renewal: Challenges, Illustrations and Lessons. ETUI. À parapitre.*

<sup>38</sup> 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.

<sup>39</sup> Voir les références de la note 37.

<sup>40</sup> Voir les références de la note 34.

La littérature montre également que ces problèmes doivent généralement être abordés à plusieurs niveaux en alliant une diversité de stratégies syndicales : des campagnes de lobbying pour réclamer des changements législatifs les interdisant, des alliances communautaires, des actions en justice et la négociation collective.<sup>41</sup> Les syndicats doivent aligner l'ensemble de ces stratégies et octroyer les ressources nécessaires pour appuyer leurs actions et atteindre les objectifs fixés. Il faut aussi nécessairement reconnaître dans les négociations collectives que le rapport de force joue un rôle essentiel dans cette dynamique d'inégalités<sup>42</sup>.

### Le rôle de la convention collective

Dans le guide *Mettre fin aux disparités de traitement pour un milieu de travail plus équitable*,<sup>43</sup> on reconnaît qu'il peut être difficile d'étendre à l'ensemble des travailleurs certaines conditions de travail. Par exemple, les coûts d'une couverture d'assurance médicaments ou santé peuvent être trop élevés pour les salariés précaires si ceux-ci n'effectuent pas des semaines de travail complètes. Ce guide établit également que lorsque « le principe des mêmes droits pour tous ne peut être appliqué, il faut chercher une façon d'offrir une juste compensation ». Cette recommandation s'applique particulièrement pour les clauses à incidence monétaire.

Notons cependant que pour les clauses non pécuniaires et surtout les clauses sur les droits syndicaux, il est suggéré qu'elles s'appliquent à l'ensemble des salariés sans égard à leur statut d'emploi. La convention collective doit veiller à ce que les statuts précaires, s'ils sont nécessaires pour répondre aux besoins de flexibilité de l'employeur, pallient différents problèmes de production ou répondent à des urgences, ne soient pas associés à des conditions de travail moindres.



---

<sup>41</sup> Voir les références de la note 37.

<sup>42</sup> Voir les références de la note 25.

<sup>43</sup> CSN. 2010. *Mettre fin aux disparités de traitement pour un milieu de travail plus équitable*. Disponible en ligne. [https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/04/2010-12-01\\_publication\\_disparitesdetraitement\\_milieudetravailplusequitable\\_csn.pdf](https://www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/04/2010-12-01_publication_disparitesdetraitement_milieudetravailplusequitable_csn.pdf)

### Reconnaître les disparités de traitement dans les conventions collectives

Il existe différentes manières d'exclure les travailleurs atypiques de la convention collective.<sup>44</sup> Il est possible de ne faire aucunement mention d'un statut particulier dans la convention collective alors que ces travailleurs sont bel et bien présents dans le milieu de travail. Il est aussi possible de les exclure nommément dans le texte ou même de prévoir un traitement différencié pour eux. Dans certaines conventions collectives, des sections spécifiques sont prévues pour établir les conditions de travail qui s'appliquent à un groupe de salariés défini par son statut d'emploi, par exemple les occasionnels. Dans son analyse, Bernier<sup>45</sup> a pu identifier les formes de disparités les plus courantes contenues dans les conventions collectives. Parmi celles-ci : l'application de l'ancienneté, les congés payés, les avantages sociaux, les salaires, les heures supplémentaires, les congés sans solde et l'accès à la procédure de règlement des griefs.

Son étude faisait aussi ressortir que six conventions collectives sur dix prévoyaient un calcul différencié de l'ancienneté selon le statut d'emploi. Si dans certains cas, aucune ancienneté n'est accumulée par les travailleurs précaires, dans d'autres, l'ancienneté peut s'accumuler « au prorata des jours ou des heures travaillés. » D'autre part, près de neuf conventions collectives sur dix prévoyaient une application différente de l'ancienneté dans la prise de décision selon le statut d'emploi. De telles dispositions visent à protéger les acquis des travailleurs réguliers à temps complet, mais limitent en contrepartie l'accès des travailleurs atypiques à des postes permanents. Cette analyse de Bernier a aussi montré que malheureusement, malgré les interdictions de la loi à cet effet, près de la moitié des conventions collectives contenaient une forme de disparité salariale, notamment des primes différenciées pour les salariés atypiques (33 % des conventions collectives). Finalement, l'étude a aussi révélé que les conventions collectives pouvaient restreindre (20 %) ou bloquer (13 %) l'accès à la procédure de griefs pour les salariés à statut précaire. Cette dernière disparité est préoccupante puisqu'elle prive ces salariés de droits syndicaux reconnus aux autres salariés.

**Pour mettre en place un véritable plan d'action local visant l'élimination des disparités de traitement dans les milieux de travail, il faut être en mesure de faire une analyse poussée des conventions collectives et d'y repérer les multiples formes qu'elles peuvent prendre.**

---

<sup>44</sup> 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.

<sup>45</sup> Voir les références de la note 32.

## Partie 2

### Manifestations et conséquences

Cette analyse doit porter autant sur les définitions contenues dans la convention collective, que sur les différentes exclusions qui y sont prévues ou encore sur les conditions de travail octroyées en fonction du statut d'emploi. Il faut donc identifier les principales distinctions que la convention collective prévoit selon les statuts d'emploi (l'ancienneté, les recours, les libérations syndicales, les congés, les avantages sociaux, les conditions de rémunération, etc.). Ce travail d'analyse ne saurait être complet sans identifier si les disparités existantes sont compensées d'une façon ou d'une autre par l'employeur et dans quelle mesure ces compensations sont équitables, voire équivalentes. En cas d'absence de ces mesures compensatoires, il sera impératif d'élaborer une stratégie visant à corriger la situation. Plus encore, **toute stratégie syndicale devra nécessairement prévoir la sensibilisation des membres et faire de cet enjeu une priorité de négociation.**