

GUIDE D'ACTION SYNDICALE
CONTRE LA PRÉCARITÉ ET LES DISPARITÉS

PARTIE 3

GRILLE D'ANALYSE



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



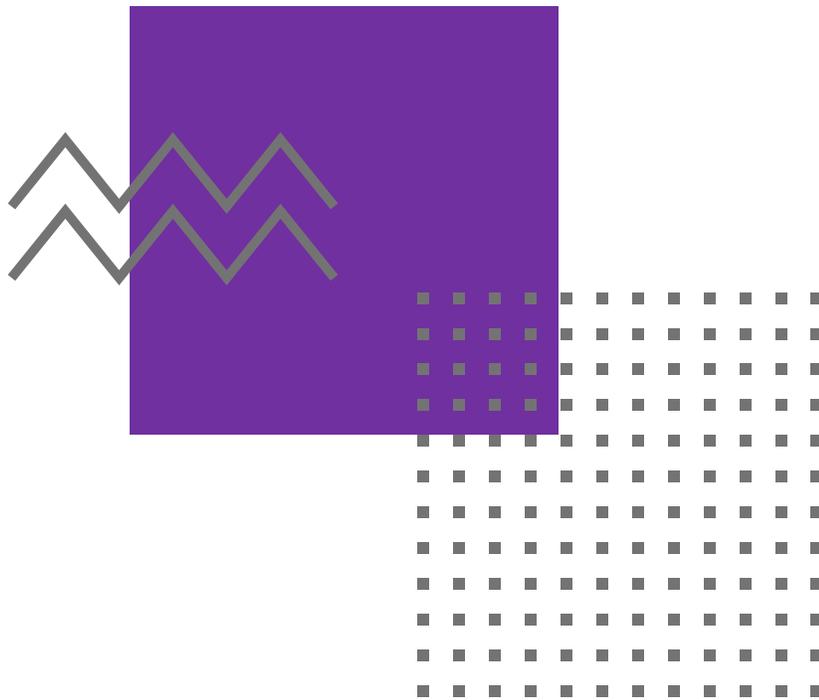
Présenté au 26^e Congrès
Mai 2024

Table des matières

7. LA PRÉCARITÉ DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES : PROPOSITION D'UNE GRILLE D'ANALYSE.	5
COMMENT LIRE LA GRILLE	6
<i>Exemple de la présence d'une clause de sécurité d'emploi pour les salariés réguliers.</i>	6
7.1 INSÉCURITÉ DU LIEN D'EMPLOI	8
<i>Les définitions de la convention collective : repérer les différents statuts d'emplois.</i>	8
<i>La protection du nombre d'emplois au sein de l'unité d'accréditation</i>	8
<i>Encadrement des abolitions de postes</i>	10
<i>Mesures de protection du revenu</i>	10
7.2 INSÉCURITÉ EN EMPLOI	11
<i>Accès au marché du travail interne</i>	11
<i>Règles encadrant les mouvements internes</i>	11
<i>Règles visant la protection des droits fondamentaux ou professionnels</i>	12
<i>Des clauses pour interdire la discrimination dans les lieux du travail</i>	13
<i>Des mesures pour favoriser l'égalité des sexes en milieu de travail</i>	13
<i>Des mesures pour éliminer la violence et le harcèlement au travail</i>	15
<i>Des clauses pour encadrer les droits professionnels</i>	15
<i>Des mesures pour encadrer les mesures disciplinaires</i>	16
7.3 INSÉCURITÉ AU TRAVAIL	17
<i>Clauses portant sur les principes de base en santé et sécurité au travail (SST) :</i>	17
<i>Clauses portant sur les équipements de protection</i>	17
<i>Clauses portant sur le droit de refus</i>	17
<i>Clauses portant sur le comité de santé et de sécurité au travail</i>	17
<i>Clauses portant sur le représentant à la prévention</i>	18
<i>Clauses relatives à l'assistance médicale</i>	18
<i>Clauses relatives aux indemnités</i>	18
<i>Clauses relatives à la réadaptation</i>	18
<i>Clause relative au droit de retour au travail</i>	19
7.4 INSÉCURITÉ DE LA REPRODUCTION DES COMPÉTENCES (EMPLOYABILITÉ).....	20
7.5 INSÉCURITÉ DE REVENU.....	21
<i>Type de rémunération :</i>	21
<i>Disparités de traitement salarial</i>	22
7.6 INSÉCURITÉ DE CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE	24
<i>Les aménagements et la réduction du temps de travail, incluant le télétravail</i>	25
<i>Les mesures de soutien aux familles ;</i>	27
<i>Le comité de conciliation travail-vie personnelle ;</i>	27
7.7 INSÉCURITÉ DE REPRÉSENTATION.....	28
CONCLUSION	30
ANNEXE	32
GRILLE 1 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ DU LIEN D'EMPLOI	32
GRILLE 2 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ EN EMPLOI.....	34
GRILLE 3 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)	39
GRILLE 4 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ D'EMPLOYABILITÉ	43
GRILLE 5 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ DE REVENU	45

Partie 3
Grille d'analyse

GRILLE 6 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ DE CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE ...49
GRILLE 7 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ DE REPRÉSENTATION53



7. LA PRÉCARITÉ DANS LES CONVENTIONS COLLECTIVES : PROPOSITION D'UNE GRILLE D'ANALYSE.

La précarité comporte de nombreux visages. Elle peut se dissimuler à d'innombrables endroits, souvent même sans que les représentants syndicaux en aient conscience. Afin de recenser ses multiples formes, nous avons élaboré des grilles permettant de cibler les éléments de disparité et de précarité repérables dans les conventions collectives. Pour y arriver, nous nous sommes inspirés des sept formes d'insécurité que peuvent vivre les travailleurs (section 5.1) et des différentes formes de sécurité recherchées par ceux-ci.

La présence ou l'absence d'une clause n'entraîne pas à elle seule, la précarisation du travail. Il faut plutôt dégager les grandes tendances de l'analyse. Ainsi, c'est l'accumulation de diverses formes d'insécurité dans les conventions collectives qui favorise la précarisation du travail. La présence d'une clause (par exemple la possibilité de sous-traitance) ou son absence (absence d'un plancher d'emploi) doit être interprétée comme un facteur contributif à la précarité de l'emploi. De plus, mentionnons que certaines clauses ont un effet plus précarisant que d'autres ou peuvent comporter des effets plus néfastes pour le travailleur. Il s'agit ainsi de pondérer ces différents facteurs contributifs de la précarité dans l'analyse.

Pour accompagner ces grilles, nous avons pris soin de suggérer plusieurs clauses de conventions collectives qui pourraient permettre de contrer les différents types d'insécurité dans les milieux de travail. Il est possible que dans votre milieu de travail ces clauses ne figurent pas à la convention collective : le réflexe à développer face à l'absence d'une clause demeure de se questionner quant à la pertinence de cette disposition pour mieux protéger les salariés de l'unité d'accréditation. N'hésitez pas à ajouter certaines dispositions conventionnelles que vous jugez pertinentes et qui ne sont pas proposées dans la grille. Bref, il s'agit d'adapter le contenu de ces grilles à vos besoins.

Chaque grille proposée permet également de déterminer si la convention collective favorise la précarité pour une catégorie de travailleurs en particulier, donc à identifier les disparités de traitement possibles.

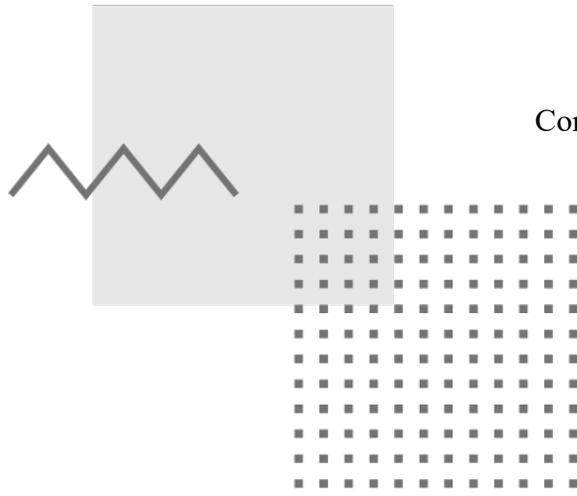
COMMENT LIRE LA GRILLE

Exemple d'une convention collective prévoyant une garantie d'emploi uniquement pour les salariés réguliers, mais pas pour les salariés à temps partiels ou pour les salariés occasionnels :

1. On identifie si la présence ou l'absence de clauses dans la convention collective contribue ou non à la précarité en emploi et ;
2. On détermine si cette précarité vise un groupe en particulier (colonne Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition).
3. Dans la colonne commentaires, on vous conseille de résumer les éléments de précarité et les groupes de travailleurs qui sont visés.

Exemple de la présence d'une clause de sécurité d'emploi pour les salariés réguliers.

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Clause de sécurité d'emploi ou de garantie d'emploi		✓ Clause de sécurité d'emploi pour les salariés réguliers	4.02	La convention collective offre une sécurité d'emploi pour les salariés réguliers uniquement	Exclusions des salariés à temps partiels et occasionnels	✓			Puisque les salariés à temps partiel ou les salariés occasionnels ne sont pas visés par cette disposition : élément qui contribue à la précarité pour ces groupes



Dans les prochaines sections, nous vous présentons les différentes clauses de conventions collectives qui peuvent être repérées dans les conventions collectives, lesquelles contribuent ou non à alimenter l'une des sept formes d'insécurité dont nous avons discuté précédemment. Nous faisons un bref retour sur la signification des formes d'insécurité et nous expliquons les clauses de la convention collective qui peuvent alimenter ou atténuer chacune d'elles.

7.1 Insécurité du lien d'emploi

L'insécurité du lien d'emploi¹ est favorisée lorsque la convention collective ne prévoit pas de dispositions visant à assurer la sécurité d'emploi ou à garantir des emplois, à imposer un certain plancher d'emploi, à éviter la multiplication des statuts d'emplois précaires ou encore à protéger les emplois au sein de l'unité d'accréditation, notamment en limitant la possibilité pour les cadres ou d'autres salariés d'effectuer les tâches des travailleurs syndiqués, etc.

Voir grille d'analyse 1 à l'annexe.

Les définitions de la convention collective : repérer les différents statuts d'emplois

L'introduction de précarité et de disparités de traitement se fait souvent par le biais de l'intégration de **différents types de statuts de travailleurs** dans la convention collective et par l'introduction de **traitements différents pour eux**. Il existe deux façons d'exclure ces travailleurs de la protection de la convention collective :

1. en n'y faisant pas référence dans le texte de la convention bien qu'ils soient présents dans le milieu de travail ou
2. en les excluant nommément du texte de la convention ou en prévoyant un traitement différent pour eux.

Afin de protéger les travailleurs contre ce type d'insécurité, il est primordial que les syndicats s'attardent d'abord à repérer ces exclusions en **identifiant les différents statuts d'emplois et les protections différenciées** (traitements différents) **de la convention collective pour chacun de ces statuts**. Les définitions de la convention collective sont les premiers éléments à vérifier.

La protection du nombre d'emplois au sein de l'unité d'accréditation

La mesure de protection la plus directe pour protéger le nombre d'emplois au sein de l'unité d'accréditation demeure le **plancher d'emploi**,² par laquelle l'employeur s'engage à maintenir un nombre minimal d'employés ou de postes. Par conséquent, cette mesure oblige, par exemple, à ce que tous **les départs**, notamment ceux à la retraite, **soient remplacés** pour maintenir ce nombre minimal d'employés.

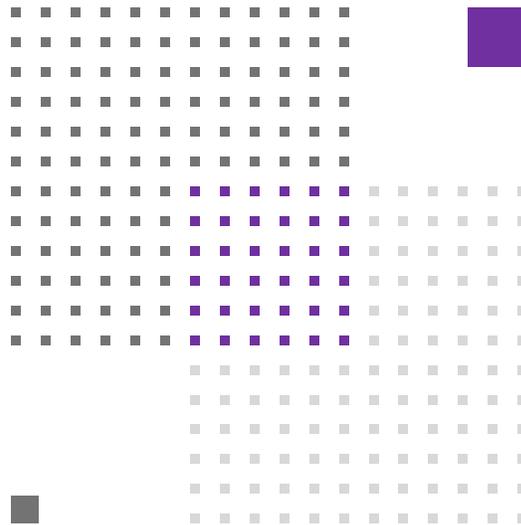
¹ L'insécurité du lien d'emploi s'inspire largement de la définition de Standing (2011) de l'insécurité de l'emploi (voir section 5.1 pour la définition). Nous avons adapté cette première forme d'insécurité pour tenir compte plus largement des différentes mesures de protection de l'emploi des salariés.

² Giles, A. (2017). « Chapitre 10. Gestion et protection de l'emploi ». Dans P. Jalette, M. Laroche et G. Trudeau. La convention collective au Québec. Montréal : Chenelière éducation. 197-216.

Deux autres formes de protection, indirecte, du nombre d'emplois au sein de l'unité d'accréditation s'ajoutent, soit : l'encadrement du travail confié en **sous-traitance et les clauses de protection des emplois au sein de l'unité**,³ Le renforcement de l'une et l'autre de ces dispositions n'est pas à négliger. Dans le premier cas, elles limitent ou peuvent empêcher des fournisseurs externes d'effectuer les tâches pour lesquelles les salariés de l'unité sont disponibles et qualifiés. Dans l'autre cas, elles visent à empêcher que d'autres employés (hors de l'unité d'accréditation), comme des contremaitres, des cadres ou des employés non syndiqués accomplissent des tâches normalement accomplies par les salariés de l'unité d'accréditation.

Il serait aussi souhaitable de retrouver dans les conventions collectives des dispositions prévoyant la **conversion de postes à statut précaire en poste régulier** après une certaine période (6 ou 12 mois par exemple). De la même manière, il est aussi recommandé d'encadrer le droit de l'employeur de procéder à des changements des processus de production, notamment lors de **changements technologiques**. La convention collective peut aussi encadrer la façon dont diverses **innovations technologiques** comme la surveillance des employés, l'utilisation de l'intelligence artificielle, etc. qui peuvent être intégrées dans l'organisation et proposer des solutions pour minimiser les conséquences de ces changements sur les travailleurs⁴.

Enfin, bien que plus fréquentes dans le secteur public que dans le secteur privé, des dispositions de « garantie d'emploi » peuvent également offrir une forme de sécurité d'emploi pour les salariés de l'unité d'accréditation. L'employeur s'engage alors à garder à son service tous les salariés habituellement en poste au moment de la signature de la convention collective, et ce, pour toute la durée de la convention collective ou toute autre période déterminée⁵.



³ Voir les références de la note 2.

⁴ Bernier, J. (dir.) (2021). L'intelligence artificielle et les mondes du travail: perspectives sociojuridiques et enjeux éthiques. Québec: Presses de l' Université Laval.

⁵ Hébert, G. (1992) *Traité de négociation collective*. Boucherville, Québec: G. Morin, 1992.

Encadrement des abolitions de postes

Les conventions collectives gagneraient également à contenir des clauses encadrant les abolitions de postes lorsqu'ils sont inévitables : **l'avis de mise à pied** ou de licenciement collectif, la possibilité de **supplantation** et le **droit de rappel au travail**. La loi n'étant pas généreuse sur les règles de préavis, l'une des façons de combattre l'insécurité du lien d'emploi est de prévoir des dispositions plus avantageuses pour les travailleurs. Il en est de même pour le préavis de licenciement collectif. Ensuite, la convention collective peut prévoir un **droit de supplantation**, lequel permet à un salarié de prendre la place d'un salarié moins ancien pour éviter de perdre son emploi. Enfin, une autre mesure de protection de l'emploi consiste à obliger l'employeur à recourir à des mises à pied plutôt qu'à des licenciements en prévoyant alors un **droit de rappel au travail** pour les salariés visés par le ralentissement de travail. La convention collective va ainsi établir l'ordre dans lequel seront rappelés au travail ces salariés, généralement dans l'ordre inverse des mises à pied.

Mesures de protection du revenu

Finalement, afin de protéger les travailleurs, les conventions collectives pourraient contenir des mesures de protection du revenu. Par exemple, prévoir une **indemnité de fin d'emploi** pour offrir un support financier à la personne qui ne pourra pas conserver son emploi. Cette indemnité, souvent versée sous forme d'un montant forfaitaire ou correspondant à un nombre de semaines de salaire par année de service, peut aussi être accompagnée de **mesures pour la réorientation professionnelle** (consultations avec un orienteur professionnel, indemnité pour recherche d'emploi, de formation, etc.). La convention collective peut aussi prévoir des **prestations supplémentaires à l'assurance-emploi**, lesquelles permettent de compléter les prestations versées par le régime public et aussi de combler le manque à gagner pour le salarié pendant le délai de carence (période d'attente avant de recevoir des prestations).



7.2 Insécurité en emploi

L'insécurité en emploi fait référence aux difficultés d'accès au marché du travail interne, aux chances d'ascension hiérarchique (et aux augmentations salariales qui y sont liées). Elle regroupe également les difficultés de faire respecter les droits à la dignité des salariés (discrimination, mesures arbitraires, etc.).

Voir grille d'analyse 2 à l'annexe.

Accès au marché du travail interne

Très peu de conventions collectives de la FNCC encadrent les processus de recrutement et d'embauche des salariés. Dans de très rares cas, la convention collective pourrait limiter le choix de l'employeur en intégrant une **clause d'atelier fermé** (clause la plus contraignante pour l'employeur), laquelle oblige ce dernier à n'embaucher que des travailleurs qui sont déjà membres du syndicat. Outre ces cas d'exceptions, retenons que la convention collective n'impose pas de contraintes particulières pour l'embauche des salariés.

Afin de lutter contre l'insécurité en emploi dans l'entreprise, il serait souhaitable que la convention collective prévoie une **priorité d'embauche** pour des personnes, notamment les salariés qui sont déjà à l'emploi de l'entreprise (les salariés à temps partiels, les occasionnels ou les salariés mis à pied) plutôt que de favoriser des personnes de l'extérieur. Elle peut également prévoir une **période d'essai** (probation) **mieux encadrée**. En effet, puisque les salariés nouvellement embauchés n'ont pas nécessairement accès pendant cette période à l'ensemble des protections de la convention collective, dont la protection en cas de congédiement, la probation génère de la précarité. Toutefois, en prévoyant des mesures telles que la communication des attentes de l'employeur pour la réussite de sa probation, de la rétroaction régulière de la part de son gestionnaire, un suivi à la mi-probation, etc., les syndicats diminuent l'insécurité associée à cette période.

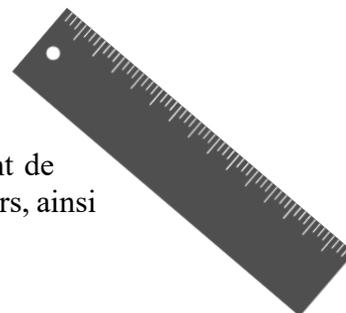
Règles encadrant les mouvements internes

Il est également pertinent de réfléchir aux règles encadrant les différents mouvements internes, les plus fréquents étant les **promotions** (affectation permanente) ou les **affectations temporaires**. Plusieurs règles devraient être prévues à la convention collective pour encadrer ce type de mouvement interne et assurer un traitement égalitaire : 1- les modalités de la promotion 2- les critères de sélection des candidats (ancienneté, qualifications, compétences, etc.), 3- la priorité aux candidatures de l'interne avant d'aller en affichage externe, 4- la durée de la période d'affichage, 5- la façon d'informer les salariés concernés par le poste à pourvoir, 6- la possibilité ou non pour l'employeur de ne pas pourvoir le poste, 7- la possibilité pour un travailleur de postuler pendant une absence (vacances, maladie, maternité), etc. **Enfin, il est souhaitable que toutes ces dispositions s'appliquent, à tous les salariés, peu importe leur statut, sans distinction.**

Les **critères de sélection** qui seront utilisés doivent être précisés : l'ancienneté ou les compétences (ou une combinaison des deux : ancienneté modifiée). Il s'agit donc de démontrer l'importance de l'ancienneté dans le choix des promotions. La convention peut aussi prévoir une **période d'essai** suite à une promotion au cours de laquelle l'employeur pourra évaluer si le salarié est en mesure de remplir les exigences du poste. La durée de cette période d'essai devrait être précisée dans la convention collective. Il serait également sécurisant pour les salariés que l'employeur doive **fournir la formation nécessaire** aux salariés promus. Des dispositions devraient aussi être prévues pour permettre au salarié de réintégrer ses fonctions antérieures s'il juge qu'il ne peut ou ne souhaite plus occuper les nouvelles. Le même encadrement devrait avoir lieu pour les affectations temporaires (remplacements souvent urgents et de courte durée).

Règles visant la protection des droits fondamentaux ou professionnels

Nous avons intégré dans la grille d'analyse des dispositions permettant de vérifier la protection des droits fondamentaux, ou la dignité des travailleurs, ainsi que les droits professionnels.



Trois (3) types de clauses permettent de lutter contre les inégalités et l'exclusion en milieu de travail⁶ :

-
- 1 des clauses portant sur l'interdiction de la discrimination,**

 - 2 des mesures favorisant l'égalité entre les sexes et**

 - 3 des mesures favorisant la diversité et l'inclusion d'autres groupes.**

⁶ Laroche, M., Genin, E. et Gesualdi-Fecteau, D. (2024). « Chapitre 19 Chapitre 19 Équité, diversité et inclusion ». Dans P. Jalette, M. Laroche et G. Trudeau. La convention collective au Québec. Montréal : Chenelière édition. À paraître.

Des clauses pour interdire la discrimination dans les lieux du travail

Bien que les lois le prévoient déjà, une convention collective peut prévoir des dispositions plus complètes interdisant toute action ou décision discriminatoire qui pourraient avoir pour effet de traiter négativement une personne ou un groupe sur la base de différents motifs reconnus : la race, la couleur, le sexe, l'identité ou l'expression de genre, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap (article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne). Il est aussi possible d'inscrire dans les conventions collectives :

- des clauses prévoyant des mesures d'accompagnement et de soutien pour les victimes de discrimination ;
- des mesures pour promouvoir l'équité en emploi, l'équité salariale et différents accommodements pour un handicap, le statut familial, la religion ou tout autre motif de discrimination ;
- des clauses prévoyant des formations permettant de renforcer des comportements non discriminatoires.

La convention collective peut aussi prévoir des **programmes d'accès à l'égalité** à l'emploi pour certains des groupes cibles (femmes, membres des communautés culturelles, personnes handicapées). Le contenu et les objets pouvant être abordés par les parties sont l'embauche, l'avancement en carrière, le perfectionnement et le recyclage ainsi que les mécanismes d'information pour les personnes visées. Une clause établira également qui sera chargé de gérer ce programme, souvent le comité de relations de travail. La convention collective peut aussi préciser le droit à la consultation du syndicat pour toute modification du programme et son droit à l'information (accès aux données pertinentes et disponibles).

Des mesures pour favoriser l'égalité des sexes en milieu de travail

Afin de diminuer l'insécurité en emploi de certaines catégories de travailleurs, la convention collective peut prévoir des mesures contribuant à l'égalité des sexes en milieu de travail. Laroche, Gesualdi-Fecteau et Genin⁷ identifient trois principaux types de mesures : 1- fixation collective des salaires visant à éliminer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, 2 - des clauses de conciliation vie professionnelle et vie personnelle (voir la section 7.6 traitant de l'insécurité de conciliation emploi-famille) et des clauses en lien avec les violences et le harcèlement au travail.

⁷ Voir les références de la note 6, « Chapitre 17. Conciliation travail-vie personnelle ».

D'abord, prenons conscience qu'il a été démontré que l'abandon de la négociation collective au profit d'une fixation flexible des salaires par la négociation individuelle favorisait un accroissement des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes⁸. La diminution ou l'élimination des inégalités salariales⁹ peut donc être atteinte par la négociation de :

- processus d'**évaluation des emplois** pour l'équité salariale entre hommes et femmes,
- clauses visant le respect du principe de **l'égalité des salaires pour un travail jugé de valeur égale**,
- des augmentations salariales supérieures à la moyenne dans les professions féminines faiblement rémunérées¹⁰⁻¹¹,
- des indemnités d'égalité pour remédier à l'écart de rémunération entre les sexes¹²⁻¹³.
- **Encadrement des primes individuelles** (primes de marché, prime de notoriété, etc.) : durée des primes, plafonnement de l'enveloppe globale et du montant individuel des indemnités, mise en place d'une procédure et des critères d'attribution équitables des primes, justification obligatoire par l'employeur des primes versées, révisions périodiques de la structure salariale pour déceler et corriger les écarts salariaux discriminatoires, négociation d'une prime pour un groupe de travailleurs (les membres d'un programme, d'une discipline ou d'un département) et non pas pour une seule personne, transmission des informations sur les primes demandées et versées par l'employeur, etc.

⁸ Biasi, B., & Sarsons, H. (2022). Flexible wages, bargaining, and the gender gap. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 215-266.

⁹ Voir les références de la note 6.

¹⁰ Müller, 2019.

¹¹ Grimshaw, 2009.

¹² Glassner, V., & Hofmann, J. (2023). Austria: Trade unions in a world of 'contested stability'?. *Trade unions in the European Union*, 93.

¹³ Pillinger, J., & Wintour, N. (2019). *Collective bargaining and gender equality*. Newcastle upon Tyne: Agenda Publishing.

Des mesures pour éliminer la violence et le harcèlement au travail

La convention collective peut aussi prévoir différentes mesures pour éliminer la violence et le harcèlement au travail :

- définition du harcèlement psychologique et sexuel ;
- protocoles pour prévenir le harcèlement et sensibiliser ;
- dispositions en matière de plaintes pour harcèlement au travail ;
- comités d'aide aux victimes de violence sexiste et mesures d'aide à mettre en place ;
- mesures pour les victimes de violences conjugales : congés pour les victimes, modifications des horaires, des lieux ou du temps de travail pour favoriser la sécurité des victimes, reconnaissance des conséquences sur le rendement au travail pour les victimes (pas de mesure disciplinaire ou administrative possible), mesures de prévention et de soutien aux victimes, etc.

Des clauses pour encadrer les droits professionnels

Ajoutons à cette liste des mesures visant à protéger ou à reconnaître **l'autonomie professionnelle** de certains salariés par exemple, la reconnaissance de droits d'auteurs, la liberté créative, l'autonomie décisionnelle, etc. Elle peut également prévoir des droits spécifiques pour certaines professions, tels que le remboursement par l'employeur des frais d'adhésion à un ordre professionnel. Enfin, la convention collective peut faire état des droits et obligations dans le cadre de l'exercice de la profession. Pensons notamment aux conventions collectives s'appliquant à des journalistes et qui précisent leurs droits et obligations en lien avec l'application des normes journalistiques. Ainsi, l'employeur devrait être tenu de prendre fait et cause pour un salarié qui serait poursuivi dans le cadre de ses fonctions accomplies en toute bonne foi et de payer sa défense.

Des mesures pour encadrer les mesures disciplinaires

Finalement, il s'avère essentiel de rappeler l'importance de bien **encadrer les mesures disciplinaires** dans la convention collective. Chaque salarié doit pouvoir exercer ses droits, bénéficier d'une équité procédurale dans la gestion de ces mesures et être traité de manière équitable. À titre d'exemple :

- Les principes et la définition : incluant les types de mesures disciplinaires possibles, la reconnaissance du principe de proportionnalité de la sanction, de la progression des sanctions, de la prohibition, de la double sanction et de la discrimination, etc.
- Le droit de donner sa version des faits avant l'imposition d'une mesure ;
- Avis et délai d'imposition d'une sanction disciplinaire par l'employeur ;
- Amnistie des sanctions (conditions pour le retrait des mesures disciplinaires du dossier du salarié) ;
- Droit de consulter et d'obtenir une copie du dossier disciplinaire ;
- Droit pour le salarié d'être accompagné lors des rencontres disciplinaires et administratives ;
- Droit d'avoir accès à de la médiation (déjudiciarisation).



7.3 Insécurité au travail

L'insécurité au travail fait référence à un manque de protection contre les accidents et les maladies du travail. Pour contrer ces éléments, les conventions collectives devraient intégrer différentes mesures et tenter d'aller au-delà de ce qu'est prévu dans la loi. Voir grille d'analyse 3 à l'annexe.

En matière de **prévention**, il existe cinq (5) moyens de contrer ce type d'insécurité chez les travailleurs : 1- les principes de base en santé et en sécurité du travail, 2- les équipements de protection, 3- le droit de refus, 4- le comité de santé et de sécurité ainsi que 5- le représentant à la prévention¹⁴.

Clauses portant sur les principes de base en santé et sécurité au travail (SST) :

- Rappel de l'importance de l'élimination du danger à la source ;
- Rappel de la responsabilité de l'employeur à l'égard de la SST et de son engagement de respecter les lois et les règlements.

Clauses portant sur les équipements de protection

- Type d'équipements fournis, adaptés ou non à la condition personnelle du salarié ;
- Fréquence de remplacement.

Clauses portant sur le droit de refus

- Rappel du principe que le salarié peut refuser d'exécuter un travail jugé anormalement dangereux ;
- Procédure et personnes impliquées dans la résolution des problèmes soulevés (salarié, supérieur, représentant à la prévention, etc.)
- Présence d'un représentant syndical.

Clauses portant sur le comité de santé et de sécurité au travail

- Constitution du comité ;
- Modalités de prise des décisions en comité ;
- Libération des membres syndicaux du comité ;
- Modalités de remboursement du temps consacré aux réunions pendant les congés ;
- Formation pour les membres syndicaux.

¹⁴ Beauregard, N. 2024. « La santé et la sécurité au travail. ». Dans P. Jalette, M. Laroche et G. Trudeau. La convention collective au Québec. Montréal : Chenelière éducation. À paraître.

Clauses portant sur le représentant à la prévention

- Temps de libération ;
- Rôle et fonctions (enquêtes, examen des rapports d'incidents, etc.) ;
- Accès à l'information ;
- Collaboration de l'employeur, etc.

En plus de ces dispositions, les conventions collectives peuvent intégrer une disposition prévoyant un **programme d'aide aux employés** ou encore un **programme de pairs aidants (réseau d'entraide)** dans les milieux de travail afin de supporter les travailleurs qui vivent des situations difficiles. Les conventions collectives peuvent aussi prévoir des mécanismes, comme des pauses supplémentaires ou des congés de récupération. Des mesures particulières pourraient aussi être prévues en cas de conditions d'exercice difficile de la profession, par exemple pour des journalistes qui couvrent des catastrophes naturelles ou qui se retrouvent en zone de guerre.

En matière de **réparation**, les conventions collectives auraient tout intérêt à bonifier les protections issues de la L.A.T.M.P. soit en précisant ou en améliorant les bénéfices que sont l'assistance médicale, les indemnités, la réadaptation et le retour au travail.¹⁵

Clauses relatives à l'assistance médicale

- Choix du professionnel de la santé, de l'établissement de santé ;
- Coût du transport du travailleur blessé vers le lieu de soin ;
- Accompagnement du salarié blessé, etc.

Clauses relatives aux indemnités

- Versement des indemnités, pour éviter l'interruption de revenu liée au traitement du dossier par la CNESST ;
- Montants des indemnités.

Clauses relatives à la réadaptation

- Assignment temporaire : implication du comité SST pour déterminer les postes et les tâches servant à l'assignment temporaire ;
- Méthode pour dédommager le travailleur assigné pour la perte de certains avantages de son emploi régulier (par exemple, les heures supplémentaires).

¹⁵ Voir les références de la note 14.

Clause relative au droit de retour au travail

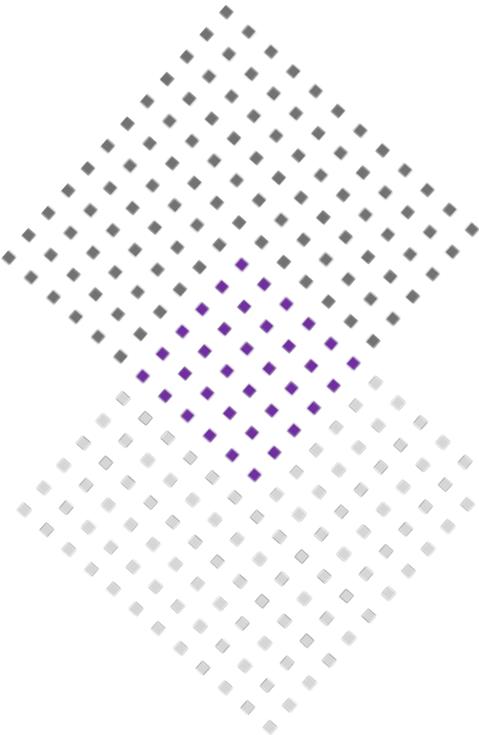
- Maintien du revenu de l'emploi occupé au moment de la lésion ;
- Conditions de retour au travail ;
- Accompagnement syndical, etc.



7.4 Insécurité de la reproduction des compétences (employabilité)

L'insécurité d'employabilité fait référence au manque d'opportunités des travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences et d'en faire usage. Dans un monde du travail soumis à de multiples transformations, l'importance de la formation tout au long de la vie pour maintenir son employabilité est reconnue dans la littérature¹⁶. Les compétences acquises avant son entrée sur le marché du travail ne permettent plus de conserver son emploi, les travailleurs étant invités à maintenir leur employabilité en renouvelant leurs compétences. Voir grille d'analyse 4 à l'annexe.

Le syndicat doit par conséquent renforcer la protection des employés sur cet aspect et devrait réfléchir à intégrer différentes dispositions:

- 
- Disposition générale en matière de formation ;
 - Obligation pour l'employeur de s'assurer que les salariés disposent de la formation nécessaire pour effectuer leur travail ;
 - ◆ - Accès à la formation : pour qui, nombre de jours à consacrer à la formation ou au développement des connaissances ;
 - Aménagement d'horaires pour permettre la formation ;
 - Mesures d'aide financière (remboursement des frais de scolarité, du matériel didactique et autres frais liés, frais de garde, etc.) ;
 - Comité paritaire portant sur la formation et la nature de ce comité (consultatif ou décisionnel) ;
 - Formation lors de l'introduction de nouveau logiciel ou équipement ;
 - Libération du temps de travail ;
 - Consultation des travailleurs sur leurs besoins de formation ;
 - Existence d'une banque de congés à des fins de formation ou de perfectionnement ;
 - Mentorat

¹⁶ Bernier, A. 2024. « Chapitre 12. Formation continue de la main-d'œuvre ». Dans P. Jalette, M. Laroche et G. Trudeau. La convention collective au Québec. Montréal : Chenelière éducation. À paraître.

7.5 Insécurité de revenu

Cette forme d'insécurité fait référence aux faibles chances d'obtenir une rémunération décente et stable. La rémunération est définie comme « l'ensemble des compensations pécuniaires que l'employeur verse au salarié en échange de son travail »¹⁷. Cette rémunération globale¹⁸ comprend le salaire de base, les différentes primes [liées au rendement individuel ou collectif] de même que les avantages sociaux [temps chômé et payé comme les vacances ou les congés divers], les assurances collectives privées, le régime de retraite, les régimes étatiques d'assurances et d'autres avantages). Voir grille d'analyse 5 à l'annexe.

La convention collective peut donc contenir plusieurs clauses permettant d'assurer la sécurité de revenu pour les travailleurs :

Type de rémunération :

- **favoriser un type de rémunération stable pour le salarié et limiter l'arbitraire de l'employeur : rémunération au temps** (à l'heure, à la semaine ou à l'année) versus au rendement : liée en partie ou en totalité à la production et à la performance de l'individu (rendement individuel), du groupe de travail ou de l'entreprise (rendement collectif) comme les régimes de participation aux bénéfices ou de partage des gains de productivité ou régime capital-actions ou option d'achat d'actions, etc.¹⁹⁻²⁰
- **Selon les connaissances et les compétences** : les salariés sont rémunérés pour ce qu'ils savent ou peuvent faire, donc en fonction de leurs années d'études et des diplômes qu'ils ont obtenus.

Structure de rémunération : Taux de salaire unique par fonctions ou par catégorie d'emploi, échelles salariales basées sur le temps, échelles salariales selon les classes ou les catégories d'emploi, etc.

Augmentations salariales : favoriser des augmentations générales de salaire régulières qui permettent aux salariés de maintenir leur pouvoir d'achat.

Modalités de paiement des salaires : paiement à intervalle régulier, bulletin de paie détaillé, modalités applicables en cas d'erreur sur la paie (entente avec le salarié, % de récupération progressive, etc.).

¹⁷ Jalette, P. et Lauzon-Duguay, F. (2024). « Chapitre 16. Avantages sociaux ». Dans P. Jalette, M. Laroche et G. Trudeau. La convention collective au Québec. Montréal : Chenelière édition. À paraître.

¹⁸ Dion, G. (1986). *Dictionnaire canadien des relations du travail*. Presses Université Laval.

¹⁹ St-Onge, S. (2014). *Gestion de la rémunération. Théorie et pratique*. 3^e éd. Montréal : Chenelière éducation.

²⁰ ISQ (2015, mars) *La rémunération variable dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec : Résultats de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec – Collecte 2013*. Québec : ISQ.

Clause d'indexation des salaires : protection des salaires contre l'érosion causée par l'inflation et le pouvoir d'achat des salariés.

- Types d'indexation et modalités : méthode de calcul, indice à utiliser, niveau minimal et maximal d'inflation à fixer, fréquence des ajustements à effectuer²¹.

Disparités de traitement salarial

Bien qu'elles soient interdites par la loi, les conventions collectives peuvent encore contenir de telles disparités. Celles-ci sont à proscrire.

Les conventions collectives prévoient également une série d'**avantages sociaux**, lesquels protègent les travailleurs contre différents risques, principalement la perte de revenus pouvant être liée à différents événements : la maladie, l'invalidité, la mort prématurée, etc.²² Voici les principales clauses que peuvent contenir les conventions collectives au chapitre des avantages sociaux. Mentionnons qu'il est possible qu'une convention collective ne présente pas le contenu des régimes d'assurances collectives ou du régime de retraite. Il est toutefois pertinent de préciser l'obligation de négocier tout changement à apporter à ces régimes ou la cotisation de l'employeur à ces régimes.

Temps chômé et payé
<ul style="list-style-type: none">- Jours fériés- Congés annuels (vacances)- Congés de maladie- Congés sociaux (décès, mariage, union civile, divorce, etc.)- Congé pour études ou formation- Congés parentaux (naissance, maternité, paternité, adoption, congé parental, obligations familiales, etc.)- Congés mobiles ou personnels- Périodes de repos et de repas

²¹ Voir les références de la note 5.

²² Voir les références de la note 17.

Régimes de retraite et assurances collectives

- Type de régime de retraite (prestation déterminée, cotisation déterminée, prestations cibles, etc.)
- Assurance maladie et hospitalisation
- Assurance-vie et régimes connexes
- Assurance-salaire
- Invalidité de longue durée
- Assurance-soins dentaires
- Assurance-soins optométriques
- Assurance médicaments

Avantages divers

- Primes compensatoires diverses : heures supplémentaires, heures brisées, quarts de travail (rotation soir, nuit), travail durant la fin de semaine ou un jour de congé, travail en lieux éloignés, mise en disponibilité, travail effectué dans des conditions dangereuses ou pénibles, etc.
- Paiement des congés de maladie non utilisés
- Indemnités supplémentaires diverses (congés parentaux, accidents du travail, assurance-emploi, etc.)
- Indemnité de déplacement
- Allocation de vêtement ou d'outillage ou de matériel
- Remboursement partiel ou complet des frais de scolarité
- Remboursement des dépenses liées à l'usage d'une automobile
- Produits et services gratuits ou à prix réduit, etc.

7.6 Insécurité de conciliation travail-famille

L'insécurité de conciliation travail-famille vise les situations où l'harmonisation des responsabilités professionnelles et personnelles est plus difficile à gérer par les salariés.

Voir grille d'analyse 6 à l'annexe.

Les conventions collectives prévoyant des mesures permettant de mieux gérer ces tensions offrent aux salariés une certaine forme de protection de leur emploi et de leurs conditions de travail lorsqu'ils doivent répondre à leurs obligations personnelles et familiales. Ces mesures vont varier d'un milieu à l'autre, notamment en raison de la structuration du travail et des caractéristiques personnelles des salariés.²³ Dans certains milieux, l'organisation du travail (équipe de travail, procédé en continu, etc.) peuvent empêcher le recours aux horaires flexibles par exemple alors que dans d'autres, ce sont les besoins des salariés en matière de conciliation (étape de vie atteinte), qui les feront varier. Il appartient donc aux parties de trouver les mesures adaptées à leur milieu de travail et aux besoins de la main-d'œuvre. Ce faisant, elles doivent éviter des demandes trop ciblées. L'adoption de dispositions ciblant uniquement les jeunes parents par exemple pourrait créer des problèmes d'équité au sein de l'organisation. Il faut au contraire penser à des **mesures qui pourront profiter au plus grand nombre de salariés possible**. Des mesures comme les horaires flexibles ou les congés peuvent certes profiter aux parents, mais aussi aux travailleurs âgés, aux proches aidants et même à ceux qui poursuivent des projets personnels comme un retour aux études, du bénévolat, etc.²⁴

Cinq catégories de mesures de conciliation sont identifiées par les chercheuses: 1- les congés de maternité, les congés parentaux et les prestations complémentaires ; 2- les autres congés ; 3- les aménagements et la réduction du temps de travail, incluant le télétravail ; 4- les mesures de soutien aux familles et 5- le comité de conciliation travail-vie personnelle.

Congés de maternité, congés parentaux et prestations complémentaires

- Durée des congés
- Prestations supplémentaires au RQAP pendant le congé
- Accumulation de l'ancienneté pendant le congé
- Participation aux régimes d'assurances et contribution de l'employeur
- Prolongation possible des congés
- Participation de l'employeur au régime de retraite

²³ Voir les références de la note 6.

²⁴ Voir les références de la note 6.

Les autres congés : vacances, jours fériés, congés sociaux, congés pour responsabilités familiales et parentales, congés de compassion, congés pour motifs personnels, congés autofinancés ou à traitement différé, etc.

- Avec ou sans solde ;
- Avis à l'employeur et approbation du congé ;
- Mode d'accumulation ;
- Motifs admissibles ;
- Choix des dates, etc.



Les aménagements et la réduction du temps de travail, incluant le télétravail

Les syndicats devraient aussi se pencher sur diverses dispositions permettant d'aménager le temps de travail et permettre une meilleure conciliation emploi-famille.

- Flexibilité dans les heures d'entrée et de sortie au travail ;
- Possibilité de travailler de la maison lorsqu'un enfant est malade ;
- Nombre maximal de jours de travail consécutifs ;
- Travail du dimanche,
- Jours de congé consécutifs ;
- Restrictions quant au fractionnement des quarts de travail ;
- Choix et échange de quarts ;
- Droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires ;
- Droit à la déconnexion ;
- Congés compensatoires ;
- Horaires comprimés, flexibles ou variables (étalement différent des heures de travail et non une réduction du temps de travail) ;
- Réduction volontaire du temps de travail ;
- Nombre de semaines de vacances consécutives.

- Télétravail ou travail à domicile (réduction du temps de transport). La négociation de ce type d'entente nécessite la prise en compte de divers éléments²⁵ :
 - les critères d'admissibilité au télétravail,
 - la réversibilité,
 - le volontariat,
 - la conservation des droits des personnes salariés,
 - le maintien des conditions de travail,
 - l'utilisation d'outils ou d'objets de surveillance,
 - la gestion et la protection des renseignements personnels,
 - la répartition des journées de télétravail et celles en présentiel,
 - l'établissement d'un horaire de travail clair et d'un système de gestion des heures supplémentaires,
 - les modalités de remboursement des dépenses personnelles et d'inspection de l'aménagement de travail,
 - ainsi que l'identification du lieu de travail.

Les mesures de soutien aux familles ;

- Ententes pour faciliter l'accès à un service de garde pour les parents (garderie en milieu de travail ou près du travail),
- Solutions de garde ou remboursement des frais de garde pour le travail en dehors des plages normales de travail,
- Assurances collectives (voir la section 7.5 sur l'insécurité de revenu).

Le comité de conciliation travail-vie personnelle ;

Peu de conventions collectives au Québec contiennent ce type de mesure (seulement 3,5 % en 2022). De tels comités présentent pourtant de nombreux avantages pour les parties : 1) démarche conjointe d'identification de mesure adaptée à la réalité des milieux de travail et des employés, 2) anticipation des problèmes d'équité découlant des mesures de conciliation, 3) transparence du processus et 4) prise en compte du point de vue des salariés. Pour être efficace syndicalement, il est nécessaire de prévoir des dispositions précisant les rôles et fonctions du comité, les libérations des membres syndicaux du comité, le nombre de rencontres obligatoires, etc.

²⁵ 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 édition. À paraître.

7.7 Insécurité de représentation

L'insécurité de représentation fait référence aux difficultés pour les salariés d'avoir accès à une voix collective et à la représentation syndicale.

Voir grille d'analyse 7 à l'annexe.

Les travaux antérieurs ont démontré que les travailleurs précaires ont souvent moins accès aux protections des conventions collectives et à la représentation syndicale. Quelles sont alors les dispositions à inclure dans les conventions collectives pour que ces salariés puissent voir leurs intérêts considérés et défendus ?

Dans la section traitant de l'insécurité du lien d'emploi (section 7.1), nous avons déjà traité de la question des exclusions de certains statuts de travailleurs, en partie ou en totalité, de la protection de la convention collective. Il s'agit ici de vous référer à l'analyse effectuée pour déterminer la qualité de la protection conventionnelle offerte aux travailleurs précaires et identifier les disparités auxquelles ils peuvent être assujettis:

- Accès à la procédure de griefs
- Application de l'ancienneté
- Disparités salariales (primes différentes pour les travailleurs atypiques)
- Congés, etc.

Pour combattre ce type d'insécurité, il est nécessaire de porter une attention à tous les mécanismes qui permettent d'assurer la capacité du syndicat de représenter les intérêts des salariés et d'accomplir son travail syndical, mais aussi de jouer son rôle d'influence auprès de l'employeur.

- **Existence et suffisance des libérations** pour activités syndicales ou pour occuper des fonctions syndicales
- **Protection de la représentation syndicale** : maintien en emploi de représentants syndicaux en situation de mises à pied massives ou de licenciement collectif
- **Ancienneté privilégiée** : offrir plus d'ancienneté aux dirigeants et aux délégués syndicaux qu'ils n'en ont réellement pour assurer la stabilité syndicale
- **Immunité des représentants syndicaux** : protection pour les représentants syndicaux contre les représailles de la part de l'employeur lorsqu'ils accomplissent leurs fonctions ou ses activités syndicales
- **Droit à l'information** : pour accomplir son mandat, le syndicat a besoin de recevoir différentes informations de la part de l'employeur dont la liste des employés, leur classification, leur salaire, leur âge et leur ancienneté, les états financiers de l'entreprise, les politiques, etc.

- **Communication avec les membres :**
 - o Tableaux d'affichage
 - o Utilisation des courriels, etc.
 - o Bureau syndical (sur les lieux du travail ?)
- **Droit d'accès sur les lieux du travail des conseillers syndicaux**
- **Rencontres avec les salariés nouvellement embauchés** (signature de la carte de membre, remise de la convention collective)
- **Tenue des assemblées générales** (possible sur les lieux de travail ?)
- **Comités avec l'employeur (comité de relations de travail, comité de griefs, comité sur la formation, etc.)**



CONCLUSION

La représentation des travailleurs précaires est un défi de taille pour les organisations syndicales. Elles ont longtemps résisté à l'intégration de ces statuts d'emplois atypiques dans les conventions collectives, souhaitant protéger les conditions de travail des travailleurs réguliers. Si pendant plusieurs années, elles ont fait le choix de maintenir ou d'améliorer les conditions de travail de la main-d'œuvre du marché primaire, les salariés réguliers ou typiques, ils n'ont pas été en mesure d'offrir une protection conventionnelle suffisante aux travailleurs précaires pourtant de plus en plus nombreux sur le marché du travail.

Les nouvelles configurations organisationnelles et la multiplication des emplois atypiques ont ainsi contribué à générer des disparités de traitement dans les milieux de travail²⁶. Aujourd'hui, les travailleurs précaires sont partout, dans tous les milieux de travail. La recherche de flexibilisation des employeurs a érigé un système dans lequel les syndicats et leurs membres ont été dépassés. Cette situation est loin d'être sans conséquence pour l'unité des groupes syndicaux. En effet, les droits sont parfois très inégaux, la solidarité ébranlée et se côtoient au sein d'une même organisation deux catégories de travailleurs « les sécu » et les précaires. Pour changer cette réalité, la solidarité entre les groupes (typiques et atypiques) sera requise, en cherchant notamment à améliorer les conditions de travail des travailleurs atypiques²⁷.

Dans cette lignée, la démarche entreprise par la FNCC-CSN s'inscrit dans cette stratégie de solidarité syndicale. L'élimination de la précarité dans les milieux de travail requiert un travail d'analyse important en amont afin de mieux comprendre l'ampleur du problème dans les milieux de travail. La grille d'analyse des conventions collectives qui a été développée dans ce guide fournit des outils aux équipes locales pour faire ce diagnostic nécessaire de la précarité dans leur convention collective.

C'est à partir de ce diagnostic éclairé qu'il sera possible de développer un agenda de revendications pour améliorer le sort des travailleurs précaires et même plus largement, d'éliminer la précarité dans les milieux de travail. En ce sens, les membres des syndicats ont aussi un rôle important à jouer. La constitution de clans de travailleurs ne les sert pas. C'est la compréhension de la situation des autres et la solidarisation derrière des objectifs communs qui représentent la clé du succès ainsi que la persévérance des syndicats et de ses membres comme acteurs sociaux de premier plan.

²⁶ D'Amours, M., Noiseux, Y., Papinot, C., & Vallée, G. (2017). Les nouvelles frontières de la relation d'emploi. *Relations industrielles*, 72(3), 409-432.

²⁷ 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.

ANNEXE

GRILLE 1 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ DU LIEN D'EMPLOI

L'insécurité du lien d'emploi est favorisée lorsque la convention collective ne prévoit pas de dispositions visant à assurer la sécurité d'emploi ou à garantir des emplois, à imposer un certain plancher d'emploi, à éviter la multiplication des statuts d'emplois précaires ou encore à protéger les emplois au sein de l'unité d'accréditation, notamment en limitant la possibilité pour les cadres ou d'autres salariés d'effectuer les tâches des travailleurs syndiqués, etc.

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Insécurité du lien d'emploi									
Définitions de la convention collective sur les statuts d'emplois : Temps partiel Temporaires, surnuméraires, occasionnels, etc.									
Plancher d'emploi/ obligation de remplacer les départs									
Sous-traitance (encadrement et limites)									

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Clauses de protection des emplois au sein de l'unité (cadres, etc.).									
Garantie d'emploi									
Droit de supplantation									
Droit de rappel									
Indemnité de fin d'emploi									
Prestations supplémentaires à l'assurance-emploi									
Droit de supplantation									

GRILLE 2 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ EN EMPLOI

L'insécurité en emploi fait référence aux difficultés d'accès au marché du travail interne, aux chances d'ascension hiérarchique (et aux augmentations salariales qui y sont liées). Elle regroupe également les difficultés de faire respecter les droits à la dignité des salariés (discrimination, mesures arbitraires, etc.)

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Insécurité en emploi									
Accès au marché du travail									
Atelier fermé									
Priorité d'embauche pour certains travailleurs									
Règles encadrant les mouvements internes									
Modalités de la promotion : affichage, façon d'informer les salariés concernés, possibilité ou non pour l'employeur de ne pas pourvoir le poste, etc.									
Critères de sélection des candidats (ancienneté, qualifications, etc.)									
Des clauses pour interdire la discrimination dans les lieux du travail									
Clauses générales interdisant toute forme de discrimination par l'employeur et le syndicat									

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Mesures d'accompagnement et de soutien pour les victimes de discrimination									
Mesures pour promouvoir l'équité en emploi, l'équité salariale et différents accommodements (handicap, statut familial, religion ou tout autre motif de discrimination)									
Formations (comportements non discriminatoires)									
Programme d'accès à l'égalité									
Mesures pour favoriser l'égalité des sexes en milieu de travail									
Évaluation des emplois pour l'équité salariale									
Clause visant le principe d'égalité des salaires pour un travail jugé de valeur égale									

Partie 3
Grille d'analyse

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Augmentations salariales supérieures à la moyenne dans les professions féminines									
Indemnités d'égalité									
Encadrement des primes individuelles et discrétionnaires									
Mesures pour éliminer la violence et le harcèlement au travail									
Définition du harcèlement psychologique et sexuel									
Protocoles pour guider les comportements, prévenir le harcèlement et sensibiliser									
Protocole en matière de plaintes pour harcèlement au travail									
Comités d'aide aux victimes de violence sexiste et mesures d'aide à mettre en place									

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Surveillance des lieux de travail pour prévenir les violences sexuelles									
Clauses pour accompagner les victimes de violences conjugales									
Clauses professionnelles									
Reconnaissance de l'autonomie professionnelle									
Remboursement des frais pour l'adhésion à un ordre professionnel									
Droits et obligations pour l'exercice d'une profession, etc.									
Clauses pour encadrer les mesures disciplinaires :									
Définition et principes									
Avis et délai d'imposition d'une sanction disciplinaire									
Amnistie des sanctions									

Partie 3
Grille d'analyse

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Droit de consultation du dossier disciplinaire									

GRILLE 3 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST)

L'insécurité au travail fait référence à un manque de protection contre les accidents et les maladies du travail. Pour contrer ces éléments, les conventions collectives devraient intégrer différentes mesures et tenter d'aller au-delà de ce qui est prévu dans la loi.

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Insécurité à l'emploi									
Clauses portant sur les principes de base en SST									
Rappel de l'importance de l'élimination du danger à la source									
Rappel de la responsabilité de l'employeur à l'égard de la SST et de son engagement de respecter les lois et les règlements									
Clauses portant sur les équipements de protection									
Type d'équipements fournis, adaptés ou non à la condition personnelle du salarié									
Fréquence de remplacement									

Partie 3
Grille d'analyse

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Clauses portant sur le droit de refus									
Clauses portant sur le comité de santé et de sécurité au travail									
Constitution du comité									
Libérations									
Modalités de remboursement du temps consacré aux réunions pendant les congés/heures supplémentaires									
Congés de formation									
Libérations									
Rôle et fonctions, etc.									
Programme d'aide aux employés/ programme de pairs aidants									
Clauses relatives à l'assistance médicale									
Choix du professionnel de la santé, de l'établissement de santé ; coût du transport du travailleur blessé									

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
vers le lieu de soin									
Clauses relatives aux indemnités									
Versement des indemnités, notamment pour éviter l'interruption de revenu liée au traitement du dossier par la CNESST Montants des indemnités									
Clauses relatives à la réadaptation									
Assignment temporaire : implication du comité SST pour déterminer les postes et les tâches servant à l'assignment temporaire Méthode pour compenser le travailleur assigné pour la perte de certains avantages de son emploi régulier (par exemple, les									

Partie 3
Grille d'analyse

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
heures supplémentaires)									
Règles encadrant le retour au travail									
Clause de maintien du revenu de l'emploi occupé au moment de la lésion Conditions de retour, etc.									

GRILLE 4 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ D'EMPLOYABILITÉ

L'insécurité d'employabilité fait référence au manque d'opportunités des travailleurs d'acquérir de nouvelles compétences et d'en faire usage.

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Insécurité d'employé									
Présence d'une clause en matière de formation : dispositions générales									
Nombre de jours à consacrer à la formation ou au développement des ressources humaines (accès à la formation)									
Droit à la formation									
Aménagement d'horaires possible									
Mesures d'aide financière : remboursement des frais de scolarité et autres frais liés, frais de garde, etc.									

Partie 3
Grille d'analyse

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Existence d'un comité mixte portant sur la formation et la nature de ce comité (consultatif ou décisionnel)									
Libération du temps de travail									
Existence d'une banque de congés à des fins de formation ou de perfectionnement									
Programme de mentorat									

GRILLE 5 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ DE REVENU

Cette forme d'insécurité fait référence aux faibles chances d'obtenir une rémunération décente et stable.

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Insécurité de revenu									
Type de rémunération : au temps, rendement, selon les connaissances ou les compétences									
Modalités de paiement des salaires									
Les augmentations salariales : augmentations générales et autres									
Clauses d'indexation des salaires									
Disparité de traitement salarial									
Avantages sociaux									
Temps chômé et payé :									
Jours fériés									
Congés annuels (vacances)									
Congés de maladie									

Partie 3
Grille d'analyse

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Congés sociaux (décès, mariage, union civile, divorce, etc.)									
Congé pour études ou formation									
Congés parentaux (naissance, maternité, paternité, adoption, congé parental, obligations familiales, etc.)									
Congés mobiles ou personnels									
Périodes de repos et de repas									
Régimes de retraite et assurances collectives									
Régime de retraite (prestation déterminée, cotisation déterminée, etc.)									
Assurance maladie et hospitalisation									
Assurance-vie et régimes connexes									
Assurance-salaire									

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Invalidité de longue durée Assurance-soins dentaires									
Assurance-soins optométriques									
Assurance médicaments									
Primes compensatoires diverses : heures supplémentaires, heures brisées, quarts de travail (rotation soir, nuit), travail durant la fin de semaine ou un jour de congé, travail en lieux éloignés, mise en disponibilité, travail effectué dans des conditions dangereuses ou pénibles, etc.									
Remboursement des congés de maladie non utilisés									

Partie 3
Grille d'analyse

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Indemnités supplémentaires diverses (congés parentaux, accidents du travail, assurance-emploi, etc.)									
Indemnité de déplacement									
Allocation de vêtement ou d'outillage ou de matériel									
Remboursement partiel ou complet des frais de scolarité									
Remboursement des dépenses liées à l'usage d'une automobile									
Produits et services gratuits ou à prix réduit, etc.									

GRILLE 6 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ DE CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE

L'insécurité de conciliation emploi-famille vise les situations où l'harmonisation des responsabilités professionnelles et personnelles est plus difficile à gérer par les salariés.

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Insécurité de conciliation travail famille									
Congés de maternité, congés parentaux et prestations complémentaires									
Durée des congés									
Prestations suppl. au RQAP pendant le congé									
Accumulation de l'ancienneté pendant le congé									
Participation aux régimes d'assurances et contribution de l'employeur									
Prolongation possible des congés									
Les autres congés : vacances, jours fériés, congés sociaux, congés pour responsabilités familiales et parentales, congé de compassion, congés sans solde pour motifs personnels, congés autofinancés ou à traitement différé, etc.									
Avec ou sans solde									

Partie 3
Grille d'analyse

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Avis à l'employeur et approbation du congé									
Mode d'accumulation Motifs admissibles									
Choix des dates, etc.									
Les aménagements et la réduction du temps de travail, incluant le télétravail									
Périodes de repos minimales									
Nombre maximal de jours de travail consécutifs,									
Travail du dimanche									
Jours de congé consécutifs									
Restrictions quant au fractionnement des quarts de travail									
Choix et échange de quarts									

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires									
Droit à la déconnexion									
Congés compensatoires									
Horaires comprimés, flexibles ou variables (étalement différent des heures de travail et non une réduction du temps de travail)									
Réduction volontaire du temps de travail									
Télétravail ou travail à domicile									
Les mesures de soutien aux familles									
Soutien pour la garde des enfants									
Assurances collectives (voir section sécurité de revenu)									

Partie 3
Grille d'analyse

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Comité de conciliation travail- vie personnelle									
Présence d'un comité de conciliation									
Rôles et fonctions, etc.									

GRILLE 7 : ANALYSE DES CLAUSES CONTRIBUANT OU NON À L'INSÉCURITÉ DE REPRÉSENTATION

L'insécurité de représentation fait référence aux difficultés pour les salariés d'avoir accès à une voix collective et à la représentation syndicale.

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Insécurité de représentation									
Identifier les disparités de traitement dans la convention : voir la section sur l'insécurité de lien d'emploi									
Définition									
Accès à la procédure de griefs									
Application de l'ancienneté									
Disparités salariales, etc.									
Vie syndicale									
Libérations pour activités syndicales ou pour occuper des fonctions syndicales (libération à temps plein ou banque de libérations)									

Partie 3
Grille d'analyse

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Protection de la représentation syndicale : maintien en emploi de représentants syndicaux en situation de mises à pied massives ou de licenciement collectif									
Ancienneté privilégiée : offrir plus d'ancienneté aux dirigeants et aux délégués syndicaux qu'ils n'en ont réellement pour assurer la stabilité syndicale									
Immunité des représentants syndicaux : protection pour les représentants syndicaux contre les représailles de la part de l'employeur lorsqu'il accomplit ses fonctions ou ses activités syndicales									

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Droit à l'information : pour accomplir son mandat, le syndicat a besoin de recevoir différentes informations de la part de l'employeur : notamment la liste des employés, leur classification, leur salaire, leur âge et leur ancienneté									
Communication avec les membres : tableaux d'affichage, utilisation du courriel, bureau syndical									
Droit d'accès sur les lieux du travail des conseillers syndicaux									
Rencontres avec les salariés nouvellement embauchés (signature de la carte de membre, remise de la convention collective)									

Partie 3
Grille d'analyse

Types de dispositions dans la convention collective	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clauses	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Tenue des assemblées générales (possible sur les lieux de travail ?)									
Comités avec l'employeur									
Comités de relation de travail, Comité de grief, Comité de formation, etc.									