



Contre la précarité et les disparités dans les milieux de travail

MÉLANIE LAROCHE,
Professeure titulaire et CRIA
École de relations industrielles
CRIMT, Université de Montréal

Présentation à la FNCC-CSN, le 29 mai
2024.

Évolution du marché du travail : vers une plus grande précarisation

Plusieurs phénomènes simultanés causent des turbulences importantes dans les milieux de travail québécois et ailleurs dans le monde !

- Les multiples crises financières, climatiques ou sanitaires, les avancées technologiques, l'intelligence artificielle, etc. : plus d'incertitudes et nécessité de questionner et de modifier les configurations organisationnelles et les formes d'emplois traditionnelles (Jalette, Laroche et Trudeau, 2024; Bélanger et al., 2004; Weil, 2014).
- **Dans leur quête d'efficacité, de flexibilité et de rationalisation, les entreprises ont revu en profondeur leur organisation de la production et du travail :**
 - Recours à la sous-traitance, franchisage, nouvelles technologies de production, etc.
 - **Glissement du salariat classique à des formes d'emplois précaire** : les travailleurs autonomes, occasionnels ou contractuels à durée déterminée, les travailleurs d'agences ou de sous-traitants, etc. (Jalette et Laroche, 2024).

▀ L'entreprise flexible : gage de performance pour qui? Et au détriment de quoi?

- Deux types de flexibilité recherchés par les employeurs :
 - **Flexibilité numérique** : capacité de l'employeur d'ajuster le volume de la main-d'œuvre en fonction des fluctuations de la demande et des besoins, soit en variant le nombre d'employés ou les heures de travail. (Atkinson, 1987) :
 - mise à pied, les heures supplémentaires ou encore le recours à des travailleurs à statut précaire (temporaires, surnuméraires, travailleurs autonomes, d'agence, sous-traitants, etc.)
 - **Flexibilité fonctionnelle** : renvoie à la mobilité des travailleuses et des travailleurs dans les différentes fonctions au sein de l'entreprise.
 - Dans le marché interne : polyvalence
 - Marché externe : sous-traitance, le travail autonome ou le travail d'agence pour obtenir l'expertise ou les compétences nécessaires dont il ne disposent pas à l'interne (Jalette et Laroche, 2024).

Les emplois atypiques ou précaires : définition et évolution ... Et maintenant?

On est loin du compromis fordiste! Multiplication des formes précaires d'emplois...

Définition du travail précaire : pas de consensus dans la littérature...

« We consider precarious work to be employment that is 'characterised by a high degree of worker insecurity and instability in an employment relationship or labour market' (Doellgast et al., 2018: 1).

Les nombreux visages de la précarité

La **précarité** peut être considérée comme une situation d'emploi comportant plusieurs éléments d'insécurité. Selon Standing (2011), la précarité demeure la privation la diminution de sept (7) **formes de sécurité professionnelle** :

- **Insécurité sur le marché du travail** : manque d'opportunités offertes sur le marché de l'emploi
- **Insécurité du lien d'emploi** : mesures arbitraires de renvoi, accès à des contrats court terme, etc.
- **Insécurité en emploi** : difficultés d'ascension hiérarchique ou d'augmentations salariales, droits à la dignité et à la reconnaissance bafoués, etc.
- **Insécurité au travail** : manque de protections contre les accidents et les maladies du travail.
- **Insécurité de la reproduction des compétences (employabilité)** : manque d'opportunités d'acquérir de nouvelles compétences et d'en faire usage.
- **Insécurité de revenu** : faible assurance d'obtenir une rémunération décente et stable
- **Insécurité de représentation** : faible opportunité de posséder une voix collective sur le marché de l'emploi, syndicale ou non.

Les nombreux visages de la précarité

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 différentes types de politiques publiques ou de négoier différents types de clauses dans les conventions collectives qui vont permettre d'offrir plus de sécurité sur l'ensemble de ces sept volets.

Les emplois atypiques ou précaires en bref

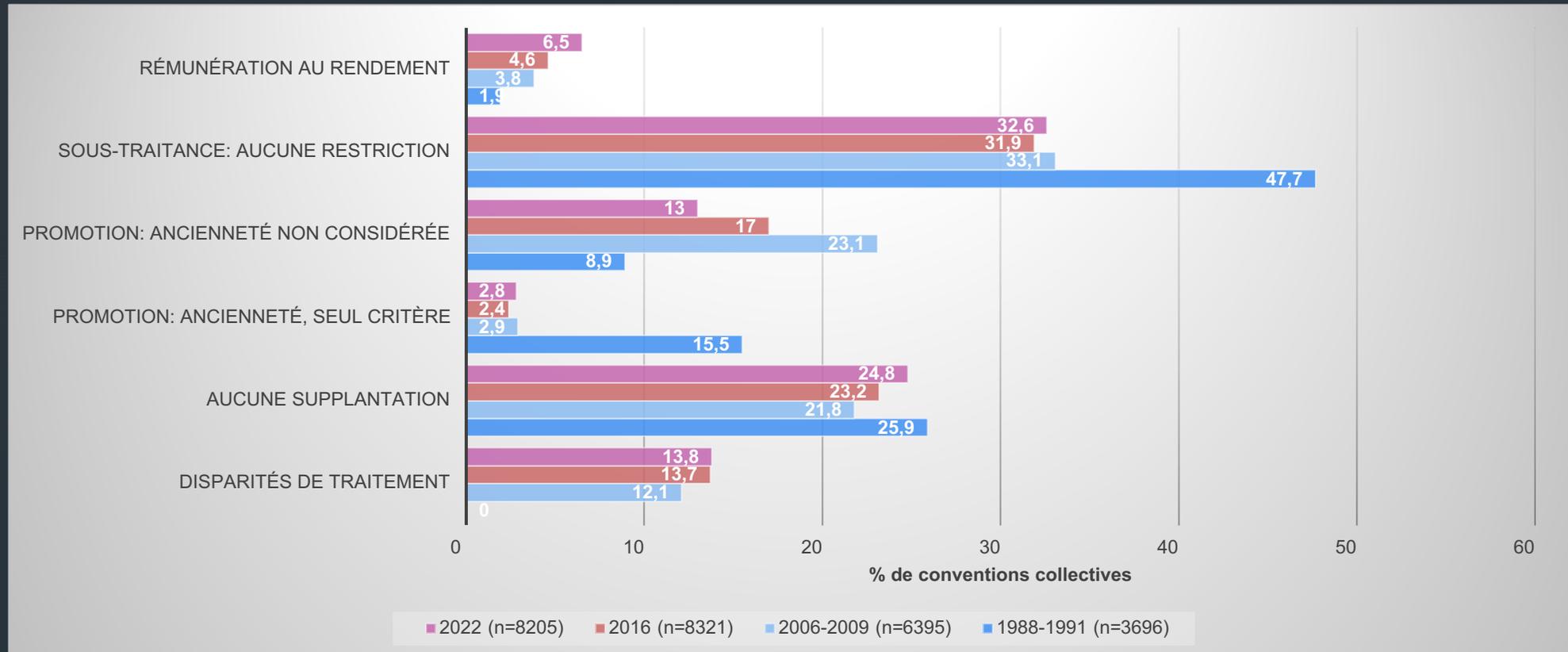
Au Québec en 2022, l'emploi atypique représente :

- 32,5% de l'ensemble des emplois et l'emploi permanent à temps plein qui s'élève à 67,5% (37,4% et 62,6% en 2015.)
- Les taux de présence des emplois atypiques (emplois temporaires, à temps partiel (moins de 30 heures), travail autonome), sont plus élevés chez certaines catégories de travailleur.se.s comme:
 - les femmes (35,4%),
 - les jeunes de 15 à 24 ans (66,0%)
 - et les personnes sans diplôme d'études secondaires (45,1%).
- Ils sont aussi plus élevés dans le secteur des services (35,9%) que dans le secteur des biens (19,8%), et plus élevés dans le secteur privé (34,3%) que dans le secteur public (26,8%).

(Institut de la statistique du Québec, 2023).

Les emplois atypiques ou précaires en bref - évolution des conditions de travail négociées

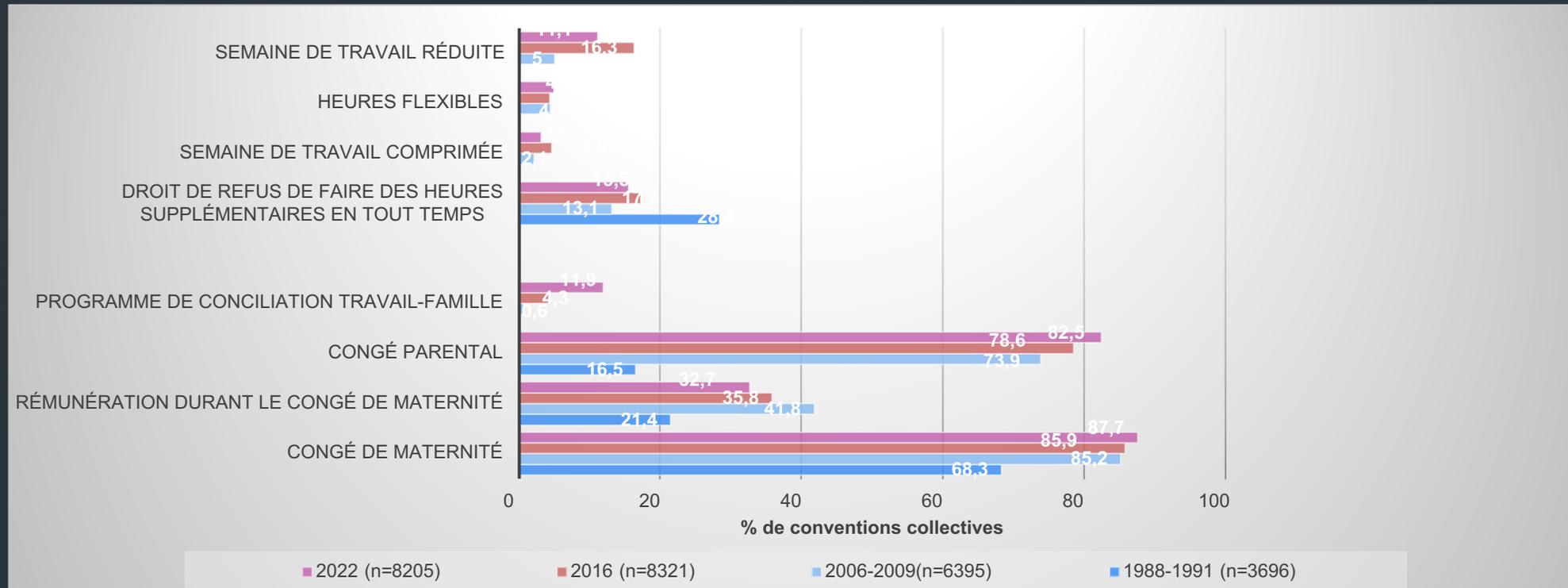
FIGURE 1 : Évolution de la flexibilité pour les employeurs dans les conventions collectives au Québec entre 1988-1991, 2006-2009, 2016 et 2022



Sources : Jalette, P., Laroche, M. et Trudeau, G. 2024

Les emplois atypiques ou précaires en bref - évolution des conditions de travail négociées

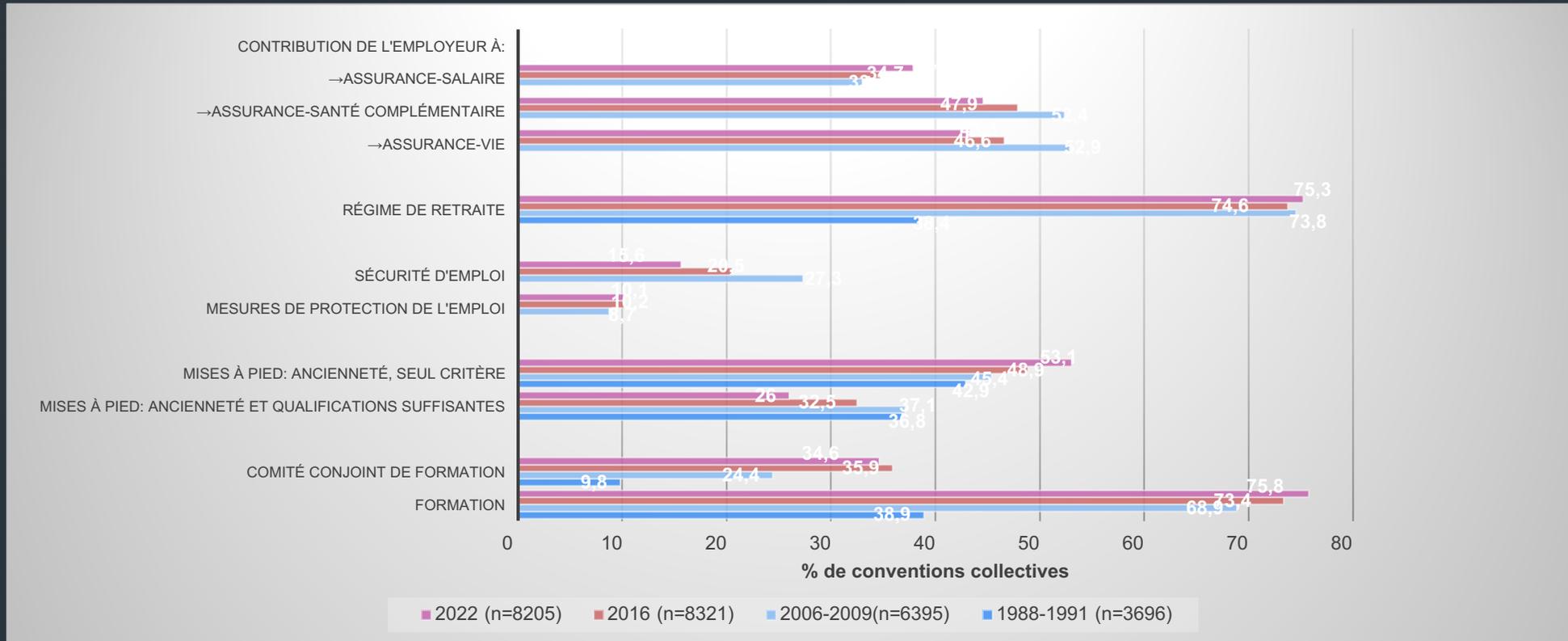
FIGURE 2 : Évolution des clauses touchant la sécurité de conciliation pour les salariés dans les conventions collectives au Québec entre 1988-1991, 2006-2009, 2016 et 2022



Sources : Jalette, P., Laroche, M. et Trudeau, G. 2024

Les emplois atypiques ou précaires en bref - évolution des conditions de travail négociées

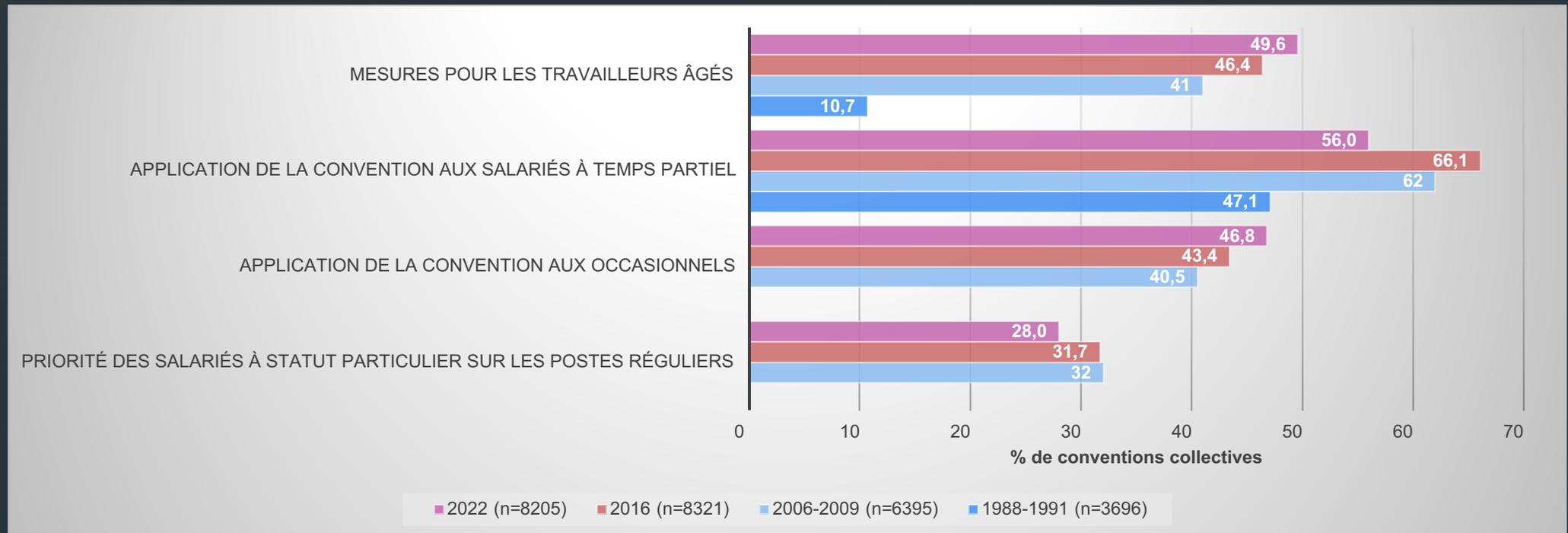
FIGURE 3 Évolution des clauses touchant la sécurité de revenu, d'emploi et des compétences pour les salariés dans les conventions collectives au Québec entre 1988-1991, 2006-2009, 2022



Sources : Jalette, P., Laroche, M. et Trudeau, G. 2024

Les emplois atypiques ou précaires en bref - évolution des conditions de travail négociées

FIGURE 4 Évolution des clauses touchant l'inclusion dans les conventions collectives au Québec entre 1988-1991, 2006-2009, 2016 et 2022



Sources : Jalette, P., Laroche, M. et Trudeau, G. 2024

Les emplois atypiques ou précaires en bref - évolution des conditions de travail négociées

TABLEAU 1 Répartition des dispositions relatives à l'application des clauses de la convention collective à différentes catégories de salariés dans les conventions collectives de mars 2022

Catégories de salariés	Toutes les dispositions (%)	Certaines dispositions (%)	Aucune disposition relative à l'application de la convention (%)
Salariés permanents à temps partiel	16,7%	39,3%	43,0%
Salariés remplaçants, occasionnels ou surnuméraires	1,3%	45,5%	51,8%
Étudiants	0,2%	10,8%	89,1%

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

Les conséquences de la précarité

Conséquences pour les individus :

1. Pauvreté et privations matérielles
2. Stabilité et parcours de vie : peu de possibilité pour planifier à long terme.
 - *« 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. »* (Bureau des activités pour les travailleurs 2011, p. 15)
 - *Mauvaise santé (plus de fatigue, stress, mal-être psychologique)*
 - *Conditions de travail plus éprouvantes : charges de travail plus importantes* (Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail)
 - *Exclusion des protections conventionnelles* (Jalette et Laroche 2018).

Les conséquences de la précarité

Conséquences à l'échelle de la société :

1. Dualisation du marché du travail : Différenciation entre les « insiders » et les « outsiders », ces derniers ayant rarement accès à la syndicalisation...
2. Précarité et cohésion sociale
 - Stone (2000) : un fort taux de précarité ou de pauvreté coïncide avec une coopération et une confiance moindres envers les autres membres d'un quartier ou d'une communauté.
 - Les précaires auraient aussi moins accès (ou se saisiraient moins des) aux droits fondamentaux et participent moins aux débats démocratiques (Yerochewski 2014) : ces outils leur permettraient pourtant d'améliorer leur sort.

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

- Il est largement reconnu que les syndicats et la négociation collective constituent des vecteurs d'équité importants dans les milieux de travail (Barton et al. 2021).
- Pourtant, diverses formes d'iniquités et de disparités sont apparues dans les milieux syndiqués : création d'un nouveau statut de travailleurs, les outsiders internes.
- Malgré la présence de dispositions législatives interdisant certaines disparités de traitement au Québec, la proportion des clauses de conventions collectives comportant de telles dispositions 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* ou le *Code canadien du travail pour les contrer*.

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

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

Gesualdi Fecteau et Lizée définissent les disparités de traitement de la manière suivante :

« Le terme disparité, dans son sens littéral, signifie, une dissemblance ou une différence. En droit du travail, on réfère généralement à une disparité de traitement dans son sens subjectif. Il s'agit d'une distinction dans le traitement d'un groupe de salariés par rapport à un autre alors que l'ensemble des salariés effectue pourtant généralement les mêmes tâches dans le même établissement mais à une fréquence ou pour une durée qui peuvent être variable. Les disparités de traitement ont pour effet de favoriser un groupe de salariés et ce, de façon directe ou incidente. Les disparités de traitement se retrouvent autant en milieu non-syndiqué que syndiqué, auquel cas elles seront contenues à la convention collective. »

▀ **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**

La disparité peut concerner n'importe quel aspect des conditions de travail.

Par exemple :

- Calcul différencié de l'ancienneté du salarié à statut précaire ou encore elle est inopposable à celle des salariés réguliers ;
- l'exclusion du bénéfice de toute la convention collective ou de certaines de ses dispositions ;
- des règles distinctes concernant le rappel au travail, les jours fériés, les libérations syndicales, etc. ;
- l'exclusion du régime d'assurance ou du régime de retraite.

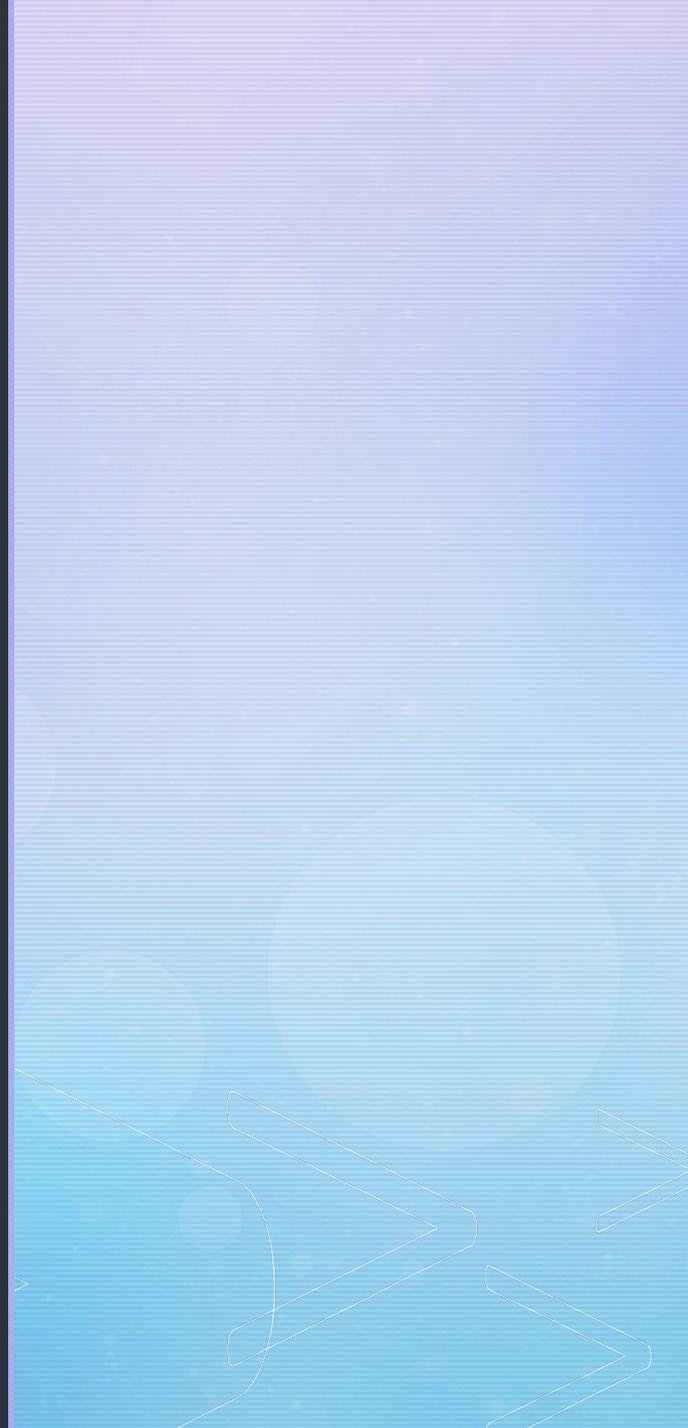
Les disparité ne sont peut-être pas illégales, mais elles sont inéquitables et contraires aux valeurs syndicales!

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

Si les statuts atypiques sont nécessaires dans l'organisation du travail, ils doivent offrir des compensations justes, et non pas des conditions moindres!

- Les clauses non pécuniaires et les clauses en lien avec les droits syndicaux devraient s'appliquer à tous les salariés de l'unité d'accréditation sans égard à leur statut d'emploi.
- Parfois, il peut être difficile de donner à tous les mêmes droits : par exemple, la couverture d'assurances médicaments (coûts trop élevés)
- Si de telles exclusions sont nécessaires: des compensations doivent être négociées : verser
 - par exemple, une compensation équivalente à la valeur des primes que l'employeur aurait versées à ces salariés si le régime d'assurances s'appliquait à ce groupe de salariés.

Comment éradiquer la précarité et les disparités dans les milieux de travail



La précarité dans les conventions collectives : proposition d'une grille d'analyse

Une démarche conjointe :

- Une première version de la grille identifiant différentes clauses pouvant renforcer les 7 formes d'insécurité qui peuvent se retrouver dans les conventions collectives a été élaborée (adaptation des formes d'insécurité de Standing, 2011).
- Grille proposée aux équipes locales de la FNCC-CSN pour une première analyse et validation de la grille
- Analyse de contenu d'un échantillon de conventions collectives de la FNCC-CSN (une trentaine de conventions collectives)
- Validation de l'analyse par l'équipe de la FNCC-CSN.

La précarité dans les conventions collectives : proposition d'une grille d'analyse

Pour bien interpréter la grille :

1. La présence ou l'absence d'une clause n'entraîne pas à elle seule, la précarisation du travail : c'est plutôt l'accumulation de diverses formes d'insécurité dans les conventions collectives qui favorise la précarisation du travail.
1. La grille 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 dans les conventions collectives.**

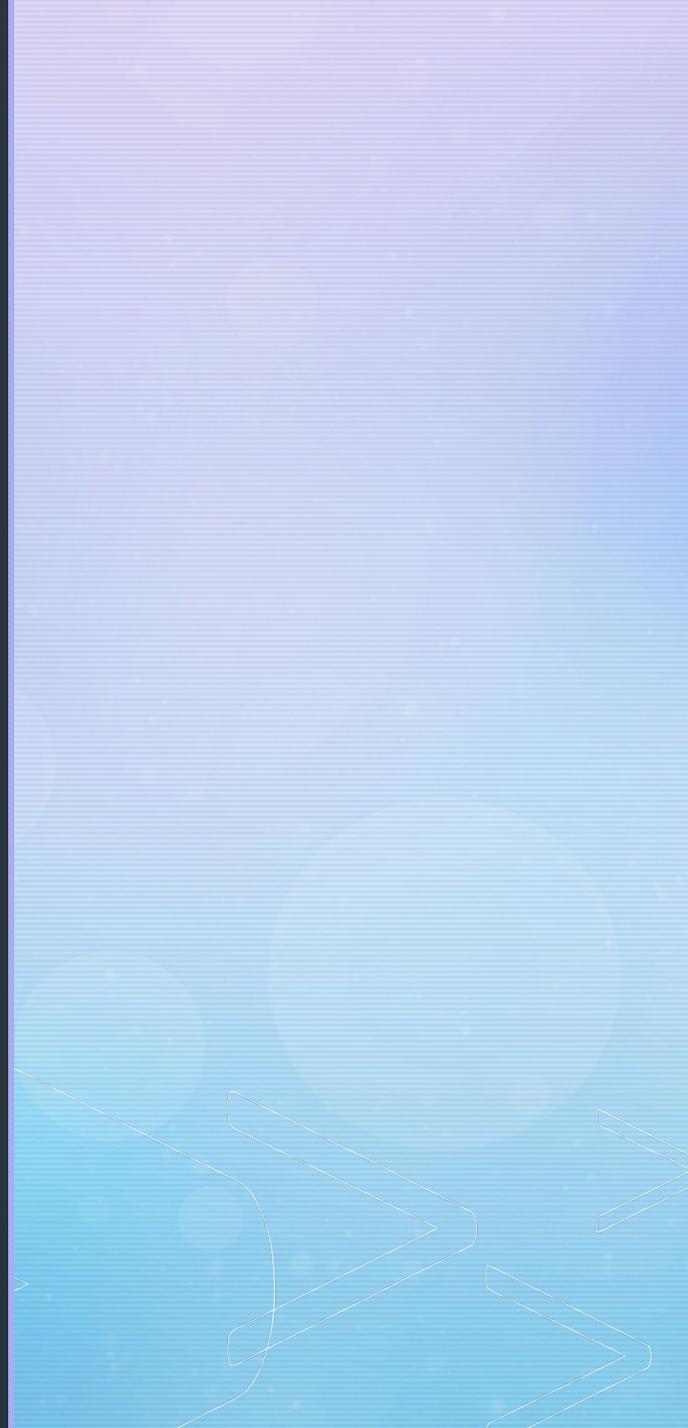
La précarité dans les conventions collectives : proposition d'une grille d'analyse

Grille 1 : 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		# clause(s)	Commentaires	Disparités de traitement pour un groupe de salariés en lien avec cette disposition	Contribution à la précarité		# clause(s)	Commentaires
	OUI	NON				OUI	NON		
Clause de sécurité d'emploi ou de garanti d'emploi		X	4.02	La convention collective offre une sécurité d'emploi pour les salariés réguliers uniquement.		X :	Exclusion s 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.



Principaux constats de l'analyse de contenu de conventions collectives de la FNCC-CSN



▀ La précarité dans les conventions collectives :

1. L'insécurité du lien d'emploi

La précarité dans les conventions collectives :

1. L'insécurité du lien d'emploi

Types de clauses	Analyse
<p>1. Insécurité du lien d'emploi : Les conventions collectives peuvent contenir différentes dispositions visant à assurer : 1) la sécurité d'emploi ou à garantir des emplois, 2) imposer un certain plancher d'emploi, 3) éviter la multiplication des statuts d'emplois précaires, 4) ou encore protéger les emplois au sein de l'unité d'accréditation, en limitant par exemple la possibilité pour les cadres ou d'autres salariés d'effectuer les tâches des travailleurs syndiqués, etc.</p>	
<p>Les définitions de la convention collective : présence de différents statuts d'emplois :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recensement des exclusions • Droits et conditions de travail en fonction des statuts 	<p>Principaux constats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La très grande majorité des conventions collectives prévoient différents statuts d'emploi : seulement 2 conventions collectives ne contenaient aucune exclusion, dont l'une d'elles prévoit aussi des mesures EDI. • Phénomène préoccupant : Il faut analyser l'ampleur des exclusions, dans certains cas, <u>on a même prévu un chapitre exclusif pour les travailleurs atypiques.</u> • Les disparités ne sont pas toujours compensées : <u>certaines travailleurs atypiques reçoivent donc un traitement inférieur alors qu'ils accomplissent le même travail.</u> • Message important : Assurons-nous que les travailleurs atypiques bénéficient des mêmes droits syndicaux (par ex. accès à la procédure de griefs).

La précarité dans les conventions collectives :

1. L'insécurité du lien d'emploi

Types de clauses	Analyse
1. Insécurité du lien d'emploi : suite	
Plancher d'emploi et clause de sécurité d'emploi ou de garantie d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> - Peu de clauses de « plancher d'emploi » et très peu de clauses de « sécurité ou de garantie d'emploi » : - Certaines clauses prévoient des planchers minimaux, peut-être pas parfaits, mais on établit tout de même une certaine forme de protection du nombre d'emplois - On retrouve d'autres types de clauses : <ul style="list-style-type: none"> - l'embauche de surnuméraires ne peut limiter de pourvoir un poste - Abolition de poste permise uniquement au-delà d'un nombre de postes vacants - Quantum de salariés surnuméraires : si ce quantum est dépassé, mène à la création de postes réguliers.
Protection des emplois au sein de l'unité	<p>(Impossibilité pour les cadres ou autres salariés d'effectuer les tâches des travailleurs syndiqués).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Clauses qui se retrouvent dans la majorité des conventions analysées
Possibilité de supplantation	<p>Plusieurs conventions collectives prévoient cette possibilité, mais disparités importantes : souvent les atypiques ne peuvent pas supplanter d'autres salariés</p>

La précarité dans les conventions collectives :

1. L'insécurité du lien d'emploi

exemples:

6.19 Pendant la durée de la présente convention collective, l'Employeur s'engage à ne procéder à aucune mise à pied de salariés réguliers à l'emploi du Journal de Montréal le 4 avril 2011 .

En plus des engagements de protection à l'encontre des mises à pied consentis à des salariés dans la présente convention, l'Employeur s'engage à maintenir, pendant toute la durée de la convention collective, un plancher d'emploi dont le nombre de postes est réparti comme suit :

- Trente-trois (33) postes réguliers à temps plein;
- Un (1) poste régulier à temps partiel

Les parties reconnaissent que le plancher d'emploi s'applique à un nombre total de postes dans un groupe et non à la répartition du nombre de ces postes par fonction dans ledit groupe.

[Convention collective entre Journal de Montréal, division de Média QMI inc et le Syndicat des travailleurs de l'information du Journal de Montréal (CSN)].

La précarité dans les conventions collectives :

1. L'insécurité du lien d'emploi

exemples:

46.11 Restriction pour transformation de poste

Les dispositions du présent article ne doivent pas être utilisées pour scinder un besoin permanent à temps complet.

L'Employeur ne peut pas transformer le poste à temps complet d'une Employée ou d'un Employé en poste à temps partiel.

[Convention collective entre La Société Radio-Canada et le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Radio-Canada (FNCC-CSN)]

La précarité dans les conventions collectives :

1. L'insécurité du lien d'emploi

Types de clauses	Analyse
1. Insécurité du lien d'emploi : suite	
Obligation de remplacer les départs	<ul style="list-style-type: none"> • Plus de 80% des conventions analysées contiennent des clauses portant sur le remplacement des postes devenus vacants • Dans la majorité des cas, l'employeur peut décider de ne pas combler un poste <p>Exemple : 4.01 Lorsqu'un poste couvert par l'unité d'accréditation est créé ou devient vacant, l'employeur l'affiche, et ce, pendant dix (10) jours de calendrier. L'affichage doit comprendre la description de tâches et les exigences normales requises. L'affichage doit débuter au plus tard dans les dix (10) jours de calendrier qui suivent l'avis de départ de l'employé.</p> <p>[convention collective entre Radio Diffusion Sorel-Tracy et le Syndicat général de communications (CSN)(SECTION CJSO)]</p>
Droit de rappel	Prévu dans la quasi-totalité des conventions collectives : ordre d'ancienneté
Mesure de protection du revenu	Plusieurs conventions collectives prévoient des indemnités (souvent si l'employeur ne donne pas l'avis de mise à pied) : présence de disparités, les occasionnels étant moins protégés

La précarité dans les conventions collectives :

1. L'insécurité du lien d'emploi

Types de clauses	Analyse
1. Insécurité du lien d'emploi : suite	
Encadrement de la sous-traitance	<p data-bbox="677 448 2339 539"><i>Clauses encadrant la sous-traitance et mesures de protection du travail au sein de l'unité</i></p> <ul data-bbox="677 551 2339 642" style="list-style-type: none"> <li data-bbox="677 551 2339 642">• <i>Plusieurs conventions collectives prévoient que la sous-traitance ne peut entraîner de mises à pied.</i> <p data-bbox="677 702 856 745"><i>Exemple</i></p> <p data-bbox="677 802 1049 845">1.30 Sous-traitance</p> <p data-bbox="677 853 2288 996">L'utilisation d'un sous-traitant ou l'utilisation d'une émission préenregistrée ne doit pas entraîner l'élimination, le déplacement ou la mise à pied d'un employé, ni retarder la création d'un poste, ni empêcher qu'un poste vacant soit comblé.</p> <p data-bbox="677 1056 2298 1148">[Convention collective entre Cogeco Média Acquisitions inc. Et Syndicat général de la radio (CSN)]</p>

La précarité dans les conventions collectives :

2. L'insécurité en emploi

La précarité dans les conventions collectives :

2. L'insécurité en emploi

Types de clauses	Analyse
<p>2. 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), aux difficultés de faire respecter les droits à la dignité des salariés (discrimination, mesures arbitraires, etc.)</p>	
<p>Accès au marché du travail interne</p>	
<p>Priorité d'embauche pour certaines personnes</p>	<p>Priorité d'embauche pour certaines personnes : l'employeur doit afficher à l'interne lorsqu'il décide de combler un poste vacant – dans la majorité des conventions collectives</p>
<p>Période d'essai (probation): encadrement du salarié</p>	<p>Clause prévue dans dans la quasi-totalité des conventions collective : entre 2 et 4 mois souvent</p>
<p>Retour dans l'unité</p>	<p>Clause prévue dans la quasi-totalité des conventions collectives</p>

La précarité dans les conventions collectives :

2. L'insécurité d'emploi

Exemples : Priorité d'embauche

Exemple :

4.01 Affichage

Un poste à temps plein ou à temps partiel vacant que l'Employeur désire combler ou un nouveau poste à temps plein ou à temps partiel est affiché pendant dix (10) jours de calendrier. L'affichage précise si le poste est à temps plein ou à temps partiel.

Toutefois, lorsqu'un tel poste permanent à temps plein est vacant où il existe un ou plusieurs postes permanents à temps partiel, le poste est automatiquement accordé au salarié permanent à temps partiel de ce poste, détenant le plus d'ancienneté et qui est candidat.

L'Employeur ne peut afficher deux (2) ou plusieurs postes à temps partiel afin d'éviter de créer un poste permanent à temps partiel de vingt et une heures ou plus.

[Convention collective entre Bell Média Inc. et le Syndicat des employé-e-s de V interactions (FNCC-CSN)]

La précarité dans les conventions collectives :

2. L'insécurité d'emploi

Exemples : Priorité d'embauche

7.01 a) Lorsqu'une occupation régie par la présente convention est créée ou vacante et que l'Employeur décide de la combler, il doit l'afficher dans les trente (30) jours de la vacance. Tout poste doit être affiché pendant sept (7) jours et en informer le Syndicat en lui remettant copie de l'avis affiché.

7.02 L'Employeur procède à la sélection et la nomination de la façon suivante :

a) Parmi les candidats rencontrant les qualifications requises et pouvant accomplir les exigences normales de la tâche, l'Employeur accorde l'occupation à l'employé régulier à temps plein qui a le plus d'ancienneté. Si l'occupation ne peut être comblée de cette façon, avant de recruter à l'extérieur, l'Employeur considère la candidature des employés à temps partiel réguliers en tenant compte des mêmes critères.

[Convention collective entre Télévision Inter-Rives ltée. CKRT-TV et le Syndicat des travailleurs et des travailleuses en communication du KRT (CSN)]

La précarité dans les conventions collectives :

2. L'insécurité en emploi

Types de clauses	Analyse
2. Insécurité en emploi : suite	
Règles encadrant les mouvements internes :	
<p>Règles et modalités des promotions, affectations temporaires</p> <p>Critères de promotion : encadrés ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'affichage à l'interne est prévu dans presque toutes les unités • Plusieurs conventions collectives prévoient que les promotions sont octroyées selon l'ancienneté, sous réserve que le candidat possède les qualifications nécessaires : <p>4.05 a) Le poste est pourvu en l'octroyant à la personne candidate ayant le plus d'ancienneté et satisfaisant aux exigences d'emploi prévues au plan de classification pour qui le poste représente soit une promotion, soit une mutation, à condition toutefois, dans ce dernier cas, que la personne salariée visée occupe son poste actuel depuis au moins 3 ans.</p> <p>[Convention collective entre Société de télédiffusion du Québec (Télé-Québec) et le Syndicat général des employé(e)s de Télé-Québec]</p> <p>Autre exemple : promotion par compétence :</p> <p>10-1.07 Lorsqu'un poste est affiché, le critère décisif de sélection est la compétence, i.e. connaissance, formation, expérience, habileté et aptitude. Dans le cas de compétence égale, l'ancienneté est le critère décisif.</p> <p>[Convention collective entre Cinémathèque québécoise et le Syndicat des employé(es) de la Cinémathèque québécoise (CSN)]</p>

La précarité dans les conventions collectives :

2. L'insécurité en emploi

Types de clauses	Analyse
2. Insécurité en emploi : suite	
<i>Règles visant la protection des droits fondamentaux ou professionnels</i>	
<p><i>Clauses pour interdire la discrimination dans les lieux du travail</i></p>	<p>Moins de la moitié des conventions collectives analysées contiennent une clause de non-discrimination (objet prévu par la loi... pertinence de l'inclure?)</p> <p>1.18.1 Non-discrimination</p> <p>Aux fins d'application de la convention collective, ni l'Employeur, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni les salariés n'exercent de menace, de contrainte ou de discrimination contre une personne en raison de la race, de la couleur, de la nationalité, de l'origine sociale, de la langue, du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de l'âge, des croyances religieuses, des opinions politiques, d'un handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi.</p> <p>Il y a discrimination à l'endroit d'une personne lorsqu'une telle pratique, distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la convention collective ou la loi pour l'un des motifs ci-dessus prévus.</p> <p>Est non discriminatoire une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches reliées à l'emploi.</p> <p>Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent le droit à l'Employeur de favoriser l'embauche préférentielle des membres de la Nation huronne-wendat et par la suite des autochtones.</p> <p>[Convention collective entre la Corporation du musée de la nation huronne-wendat et le Syndicat des travailleuses et travailleurs du musée de la nation huronne-wendat – CSN]</p>

La précarité dans les conventions collectives :

2. L'insécurité en emploi

Types de clauses	Analyse
2. Insécurité en emploi : suite	
Programmes d'accès à l'égalité	<p>Très peu de conventions collectives prévoient cette disposition</p> <p>Exemples :</p> <p>Convention STTRC : Annexe D – DIVERSITÉ ET INCLUSION</p> <p>Les Parties conviennent de mettre en place un Programme d'embauche et de développement favorisant la diversité et l'inclusion.</p> <p>Musée de la nation Huronne -Wendat : embauche de personnes autochtones</p>
Mesures pour éliminer la violence et le harcèlement au travail	Disposition dans la quasi-totalité des conventions collectives : souvent, les conventions reprennent le contenu de la loi.
Clauses pour encadrer les droits professionnels	Plusieurs conventions collectives prévoient des dispositions pour soit préciser l'autonomie professionnelle des salariés, les responsabilités et obligations professionnelles et les obligations de l'employeur (prendre fait et cause...). Voir la convention collective du STTRC où ces clauses sont développées.
Encadrement des mesures disciplinaires	
Amnistie, accompagnement du salarié, progression des sanctions, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Prévu dans la totalité des conventions collectives • Des clauses d'amnistie plus avantageuses pour les salariés : de 6 à 24 mois • Est-ce que vos clauses prévoient une rencontre obligatoire du salarié avant l'imposition de la mesure, accompagnement du salarié par son représentant, progression des sanctions, des mécanismes pour faciliter le règlements des cas, etc.

La précarité dans les conventions collectives :

3. L'insécurité au travail

La précarité dans les conventions collectives :

3. L'insécurité au travail

Types de clauses	Analyse
3. Insécurité au travail : L'insécurité au travail fait référence à un manque de protection contre les accidents et les maladies du travail	
<i>Volet prévention</i>	
Les principes de base en santé et en sécurité du travail,	<ul style="list-style-type: none"> • La quasi-totalité des conventions collectives prévoient ces dispositions : reprennent souvent le contenu minimum de la loi...
Les équipements de protection	<p><i>Un peu plus de la moitié des conventions collectives prévoient des dispositions sur les EPI : souvent le minimum.</i></p> <p><i>Exemple : La Presse : protection pour le travail en zone dangereuse.</i></p>
Le droit de refus	<p><i>Moins de la moitié des conventions collectives : reprennent le contenu minimum de la loi</i></p>
Le comité de santé et de sécurité	<p><i>Dans 40% des conventions collectives analysées : Comité SST paritaire</i></p> <p><i>Dans 25% des conventions, sujet abordé en CRT.</i></p>
Pause SST	<p><i>Les conventions collectives prévoient les pauses normales:</i></p> <p><i>Exemple intéressant : Pause pour les yeux (travail à l'ordinateur) dans la convention collective de Cogéco.</i></p>

La précarité dans les conventions collectives :

2. L'insécurité en emploi

Types de clauses	Analyse
3. Insécurité au travail : suite	
Programme d'aide aux employés	Quelques PAE : un peu moins de la moitié des milieux de travail, mais pas dans la convention collective (politique de l'employeur)
Programme de pairs aidants	1 Seul programme : Radio Canada
Volet réparation	
Clauses relatives à l'assistance médicale / réadaptation	50% des conventions collectives : souvent le minimum de ce qui est prévu dans la loi / fonction du programme de l'assureur Certaines disparités : par exemple les surnuméraires non couverts par la politique
Clauses relatives aux indemnités	6 conventions sur 10 intègrent une disposition à cet effet : la grande majorité = ce que la loi prévoit. 68.6 b) L'Employeur verse à l'Employée ou Employé absent par la suite d'une lésion professionnelle la différence entre le montant garanti par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail (Travail sécuritaire NB) et son salaire intégral [Convention collective entre La Société Radio-Canada et le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Radio-Canada (FNCC-CSN)].

La précarité dans les conventions collectives :

2. L'insécurité en emploi

Types de clauses	Analyse
3. Insécurité au travail : suite	
Clause relatives au droit de retour au travail	Environ la moitié des conventions analysées contiennent une dispositions sur le retour au travail : <ul style="list-style-type: none">- Poste protégé- Maintien des droits et droit de supplantation- Conditions de retour- Retour progressif possible

▀ **La précarité dans les conventions collectives :**
4. L'insécurité de la reproduction des compétences

La précarité dans les conventions collectives :

4. L'insécurité d'employabilité

Types de clauses	Analyse
	<p>4. 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. 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 littérature (Bernier, 2024).</p>
<p>Disposition générales en matière de formation / accès à la formation (nombre de jours, etc.)</p>	<p>La quasi-totalité des conventions collectives analysées intègrent des clauses sur la formation, Plusieurs conventions collectives prévoient de la formation en cas de changements technologiques</p> <p>7 .02 Formation et perfectionnement Préambule</p> <p>a) Les parties conviennent que la formation et le perfectionnement sont nécessaires pour améliorer l'ensemble de l'organisation et le développement adéquat de leurs ressources humaines et elles s'engagent à collaborer à cette fin.</p> <p>b) Les parties conviennent de fournir les mêmes possibilités à chaque salarié, compte tenu de ses aptitudes et de ses aspirations</p> <p>[Convention collective entre Belle Média Inc. et le Syndicat des employé-e-s de V interactions (FNCC-CSN)]</p>

La précarité dans les conventions collectives :

4. L'insécurité d'employabilité

Types de clauses	Analyse
4. Insécurité d'employabilité : suite	
Comité de formation	<p>Moins de 40% des conventions collectives analysées prévoient des discussions paritaires sur la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comité formation : 14% prévoient des comités de formation - CRT : environ 25% <p>26.05 Comité paritaire relatif à la formation</p> <p>Deux (2) fois par année, le CRT se rencontre afin de discuter des besoins de formation des artistes, des formations à prioriser et des méthodes de formation à utiliser. Une consultation paritaire des artistes doit avoir eu lieu avant la discussion en CRT.</p> <p>[Convention collective entre Sphère Animation Inc. et le Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Oasis Animation - CSN]</p>
Aide financière de l'employeur : remboursement frais, frais garde, etc.	<p>Plus de 60% prévoit remboursement partiel ou total (preuve de réussite) : souvent frais de scolarité, manuels, etc.</p> <p>Plus rare : bourse de perfectionnement</p> <p>Non : allocation frais de garde, reconnaissance temps étude, etc.</p>
Accès à la formation	<p>Plus de 85% des conventions collectives prévoient des disposition sur l'accès à la formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Souvent sur les heures de travail - Congés sans solde

La précarité dans les conventions collectives :

4. L'insécurité d'employabilité

Types de clauses	Analyse
4. Insécurité d'employabilité : suite	
Programme de mentorat	Très peu de conventions collective prévoient un tel programme
Remboursement des frais d'adhésion à un ordre professionnel	20% des conventions collectives prévoient un tel remboursement.

La précarité dans les conventions collectives :

5. L'insécurité du revenu

La précarité dans les conventions collectives :

5. L'insécurité de revenu

Types de clauses	Analyse
5. Insécurité de revenu :	Cette forme d'insécurité fait référence aux faibles chances d'obtenir une rémunération décente et stable. Lauzon-Duguay et Jalette (2024) définissent la rémunération comme « l'ensemble des compensations pécuniaires que l'employeur verse au salarié en échange de son travail ». Cette rémunération globale (Dion 1986) 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).
Type de rémunération : (au temps ou au rendement) et les augmentations salariales	<p>L'ensemble des conventions collectives prévoient une rémunération au temps (donc rémunération connue et stable) : donc rémunération connue</p> <p>Les conventions collectives prévoient également des augmentations générales des salaires : progression dans les échelons</p> <p>Pour certains types de travailleurs, une partie de la rémunération est variable (vendeurs par exemple)</p>
Disparités de traitement	<p>Attention, quelques traces de disparités salariales :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pas de progression pour les surnuméraires, - Les surnuméraires qui reçoivent un taux horaire moins élevé que l'échelon inférieur des salariés réguliers.

La précarité dans les conventions collectives :

4. L'insécurité de revenu

Types de clauses	Analyse
5. Insécurité de revenu	
Primes diverses et autres	- Beaucoup de conventions collectives prévoient des primes diverses et d'autres avantages.
Clause d'indexation (indemnité de vie chère)	- Très peu de ces clauses recensées - 1 exemple: Radio Canada.
Avantages sociaux	- Beaucoup de conventions collectives font mention de l'existence d'un programme d'assurances, ou d'un régime de retraite, mais les détails des programmes ne sont pas exposés
Temp chômé et payé :	L'ensemble des conventions collectives prévoient des dispositions sur le temps chômé et payé: <ul style="list-style-type: none"> - dans certaines conventions, minimum prévu par la loi - Compensation prévue lorsque ce n'est pas possible de bénéficier des vacances ou des fériés.
Indemnités diverses (congé maternité, paternité, parental, accident de travail)	- Plusieurs conventions collectives prévoient des indemnités complémentaires au RQAP

La précarité dans les conventions collectives :

4. L'insécurité de revenu

Types de clauses	Analyse
5. Insécurité de revenu	
Indemnité de déplacement / Remboursement des dépenses liées à l'usage d'une automobile,	- Plus de 60% des conventions collectives analysées prévoient des dispositions sur ces matières
Allocation de vêtements ou d'outillage	- Plus de 60% des conventions collectives analysées prévoient des dispositions sur cette allocation(souvent en lien avec SST)

La précarité dans les conventions collectives :

6. L'insécurité de conciliation emploi-famille

La précarité dans les conventions collectives :

► 6. L'insécurité de conciliation emploi-famille

Types de clauses	Analyse
	<ul style="list-style-type: none"> • 6. 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. • Les conventions collectives, en formalisant des mesures permettant de mieux gérer ces tensions, permettent alors d'améliorer à la fois leur accessibilité et leur efficacité (Laroche et Genin, 2024) et <u>offrent aux salariés une certaine forme de protection de leur emploi et de leurs conditions de travail</u>
<p>Les congés de maternité, les congés parentaux et les prestations comp. et autres congés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'ensemble des conventions collectives prévoient ces congés et plusieurs d'entre elles prévoient des prestations complémentaires • Voir la section précédente : Insécurité de revenu (temps chômé et payé)
<p>les aménagements et la réduction du temps de travail, incluant le télétravail ;</p>	
<p>Horaire de travail : connu à l'avance? Changements possibles? Préavis?</p>	<p>Toutes les conventions collectives prévoient une clause sur les horaires de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plusieurs prévoient que les horaires sont connus à l'avance - Plusieurs prévoient un délai pour annuler ou modifier l'horaire - Quelques conventions : selon les besoins opérationnels <p>Exemple :</p> <p>L'article 6.1 prévoit d'ailleurs que « (...) l'employeur détient exclusivement tous les droits et privilèges pour déterminer (...) la nature et l'étendue des fonctions et les modalités d'affectation, (...) de muter, de promouvoir et de rétrograder (...) ».</p> <p><i>[Convention collective entre La Société Radio-Canada et le Syndicat des travailleuses et des travailleurs de Radio-Canada (FNCC-CSN)].</i></p>

La précarité dans les conventions collectives :

6. L'insécurité de conciliation emploi-famille

Types de clauses	Analyse
6. Insécurité de conciliation emploi-famille	
les aménagements et la réduction du temps de travail, incluant le télétravail ;	
Horaire flexible / horaire variable / horaire brisé (à éviter?)	30% des conventions collectives offrent des horaires flexibles 30% des conventions collectives prévoient des horaires variables Quelques conventions collectives prévoient des horaires brisés. 1 convention collective permet l'échange de quarts de travail
Réduction du temps de travail	Possible dans plus de 50% des conventions collectives
Télétravail possible	Possible dans un peu plus de 70% des milieux de travail : <ul style="list-style-type: none"> • 50% mention dans la cct • 20 % politique d'entreprise.
Les mesures de soutien aux familles (garderie, frais de garde, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Que deux milieux où des ententes avec des garderies
Comité de conciliation	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de convention collective.

La précarité dans les conventions collectives :

7. L'insécurité de représentation

La précarité dans les conventions collectives :

7. L'insécurité de représentation

Types de clauses	Analyse
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Les travaux antérieurs ont démontré que les travailleurs précaires ont souvent moins accès aux protections des conventions collectives et à la représentation syndicale. 	
<p>Revoir l'analyse des définitions de la conventions et analyse des exclusions (insécurité du lien d'emploi).</p>	
<p>Autres clauses pouvant accroître la capacité syndicale de représentation :</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • Syndicat représentant exclusif : pas d'entente individuelle • Libérations : temps plein? • Commodités fournies : tableau local, etc. • Conseiller externe : possible? • Accueil des nouveaux membre 	<p>Toutes les conventions collectives ont des dispositions sur les commodités auxquels le syndicat peut avoir accès (y compris les libérations)</p> <p>Toutes les conventions collectives prévoient que le syndicat est le seul agent négociateur des conditions de travail et d'ententes particulières</p> <p>Dans certaines conventions : l'employeur fait signer la carte de membre : à maintenir?</p> <p>Plusieurs conventions prévoient des libérations.</p>

La précarité dans les conventions collectives :

Conclusion

- Au-delà de la protection des conditions de travail des travailleurs réguliers ...
- Face à la multiplication des statuts atypiques, plusieurs disparités de traitement dans les milieux de travail : système érigé par les employeurs qui ébranle la solidarité entre les groupes syndiqués.
- Stratégie de solidarité : implique un travail d'analyse en profondeur des conditions de travail en vigueur.

MERCI !
DES QUESTIONS ?

