

ARUC

INNOVATIONS
TRAVAIL
EMPLOI

DISPARITÉS DE TRAITEMENT
EN FONCTION DU STATUT
D'EMPLOI EN MILIEU SYNDIQUÉ

LOUIS-ANTOINE CÔTÉ

CAHIER DE TRANSFERT
CT-2008-007



UNIVERSITÉ
LAVAL

Alliance de recherche
universités-communautés
Innovations, travail et emploi

**DISPARITÉS DE TRAITEMENT EN FONCTION DU
STATUT D'EMPLOI EN MILIEU SYNDIQUÉ**

LOUIS-ANTOINE CÔTÉ

**Sous la direction de JEAN BERNIER (ARUC)
et LISE BOISCLAIR (Ministère du travail du Québec)**

Cahier de transfert
CT-2008-007

Septembre 2008

Cette étude a été réalisée sous forme d'Intervention professionnelle en milieu de travail (IPMT) dans l'axe 4 de l'ARUC sur « les protections sociales ». Elle a été réalisée au Ministère du travail du Québec et subventionnée par l'ARUC.

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)
Collection Cahier de transfert - CT-2008-007
« **Disparités de traitement en fonction du statut d'emploi en milieu syndiqué** »
Louis-Antoine Côté

ISBN 978-2-923619-30-9

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2008

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2008

Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit, pour une période de cinq ans (2005-2010), les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée de plus de trente chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, de même que de l'Université de Montréal, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes dans les organisations et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances, l'ARUC assure la publication de ses travaux dans ses propres collections et recourt à un site Internet dynamique, de même qu'à une cellule de veille stratégique, en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

Un vaste programme de recherche

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en milieux de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination.

Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

Axe 1 : Innovations et conditions de réalisation du travail

Les travaux de l'axe 1 s'intéressent aux situations de travail en accordant une place importante aux processus qui leur donnent naissance ou qui les transforment. L'intensification du travail, corollaire des évolutions contemporaines du travail, apparaît en filigrane des travaux de cet axe. Les recherches de l'axe 1 portent notamment sur les liens entre différents problèmes de santé au travail et les déterminants bio-psycho-sociaux dont plusieurs relèvent de l'organisation du travail. Les chercheurs étudient également, en étroite collaboration avec les praticiens de la prévention, les interventions permettant d'améliorer les conditions de réalisation du travail. La mise en place de conditions de réalisation du travail qui permettent d'atteindre à la fois des objectifs de santé et d'efficacité amène les chercheurs à s'intéresser aux maîtres d'œuvre qui définissent les situations de travail (ingénieurs, architectes et gestionnaires de services). La plupart des études se déroulent sur le terrain et mettent directement à contribution les acteurs des milieux de travail. Enfin, certaines recherches s'intéressent aux politiques publiques en matière de santé au travail en réalisant des études comparatives.

Axe 2 : Innovations dans l'organisation et les relations du travail

Les recherches de l'axe 2 portent sur les innovations relatives à l'organisation et aux relations de travail ainsi que sur les nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines. Elles se préoccupent également de l'impact de ces innovations sur les performances économiques et sociales. Elles sont regroupées en chantiers sectoriels : (1) le secteur public, (2) le secteur parapublic et (3) le secteur privé. Elles se déroulent enfin dans un chantier transversal traitant de (4) l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre, un problème éminemment important dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre.

Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation

Le champ d'études définit dans l'axe 3, soit la gestion des savoirs et de la formation, correspond à l'ensemble des mécanismes de régulation des savoirs et de la formation mis en place par les acteurs sociaux (individus, entreprises, État) et ayant trait aussi bien à la production et à l'acquisition des savoirs qu'à leur utilisation et à leur reconnaissance. Les chercheurs de ce troisième axe de recherche se donnent donc comme objectif d'analyser les innovations dans la gestion des savoirs et de la formation, en cherchant à mettre en lumière celles permettant de mieux résoudre les problèmes de qualification et de formation vécus actuellement par les salariés et les entreprises québécoises. Pour ce faire, les travaux s'articulent autour de deux chantiers distincts, à savoir : (1) la diversification des mains-d'œuvre et la gestion des savoirs ; et (2) les nouveaux acteurs et dispositifs de formation.

Axe 4 : Protections sociales

Dans le contexte actuel de la globalisation, un effritement général des protections sociales peut être constaté. Les chercheurs de l'axe 4 s'intéressent donc à cette réalité à laquelle sont contraintes les sociétés québécoise et canadienne, en s'attardant spécifiquement aux innovations sociales qui sont nécessaires afin de reconstruire un triangle « innovations dans la production – formation – protections sociales » davantage harmonieux. Les chantiers de recherche développés dans l'axe s'orientent donc autour de (1) la protection sociale et les travailleurs atypiques ; (2) les marchés transitionnels, la rémunération et les droits sociaux ; (3) l'équité salariale ; et enfin (4) le système de retraite, les politiques publiques et la relation d'emploi.

Paul-André Lapointe

Michel Bérubé

Co-directeurs de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

TABLE DES MATIÈRES

Résumé.....	iii
Introduction.....	1
1. Mandat et objectifs.....	3
2. Description de l'organisation hôtesse	5
2.1. Historique du Ministère	5
2.1.1. Appellations diverses.....	5
2.1.2. Évolution historique de la fonction du Ministère	5
2.2. Mission.....	7
2.3. Valeurs.....	7
2.4. Structure d'opération	7
2.4.1. Les services en relations du travail.....	7
2.4.2. Les services d'information sur le travail.....	7
3. Faits pertinents donnant lieu au mandat	9
4. Diagnostic : identification du problème et de la problématique.....	11
4.1. Première étape : familiarisation avec les concepts et la terminologie afférente au projet et établissement de sa pertinence.....	11
4.2. Explication détaillée de la problématique de l'atypisme au travail.....	11
5. Résultats.....	15
5.1. Amplitude des iniquités de traitement au sein des conventions collectives relativement aux diverses catégories à l'étude	15
5.2. Questionnements potentiels soulevés par l'IPMT et son utilité	17
Conclusion	21
Bibliographie	23
Annexes	25
Annexe 1	26
Annexe 2	29

RÉSUMÉ

De toutes les époques, la discrimination en emploi fut le lot de toute organisation. Qu'il s'agisse d'iniquités de traitement fondées sur le sexe, l'âge, le statut d'emploi ou tout autre motif prohibé de discrimination, les sources de cette problématique semblent intarissables. Mais, ces disparités sont-elles également présentes en milieu syndiqué, et si oui, dans quelle proportion?

Une analyse préalable de la littérature pertinente nous permet de constater en premier lieu que peu d'intérêt avait été porté aux milieux syndiqués lors d'études précédentes de cette problématique. Nous devons donc contribuer à résorber cette lacune, puisqu'aucune disposition législative québécoise, qu'elle s'inscrive dans le Code du Travail ou la Loi sur les Normes du Travail, ne prohibe la négociation de conditions de travail différentes pour des travailleurs à statuts différents.

La présente recherche, réalisée en collaboration avec le Ministère du Travail dans le cadre d'une IPMT, permet, suite à l'analyse de 156 conventions collectives tirées de cinq secteurs d'activité distincts, d'y circonscrire bon nombre de catégories de disparités de traitement en fonction du statut d'emploi, phénomène également d'une amplitude non-négligeable. Effectivement, les proportions de disparités de traitement recensées ont varié, en fonction des catégories analysées, d'une absence de disparité à la présence d'iniquités au sein de 86,5% des conventions collectives sélectionnées.

Malgré l'importance de ce phénomène, mise en évidence dans le Rapport Bernier déposé en 2003 et confirmé dans la présente, rien n'a été entrepris par les divers paliers gouvernementaux pour encadrer ce phénomène. Que cette inaction découle d'un manque de courage politique ou d'une incompréhension de l'importance du phénomène, le résultat est le même : bon nombre de salariés sont indûment discriminés au quotidien. Cependant, une chose est certaine : enrayer ce fléau ne se fera pas sans coût, facture que nous devons sûrement absorber collectivement en raison d'un éventuel nivellement vers le haut pour résorber la situation.

INTRODUCTION

Le travail, nécessité universelle jadis considérée vile et ingrate, est aujourd'hui source d'identité et occupe un rôle primordial dans le cadre de notre société laborieuse. Cette utilité sociale n'a de rivale que son homologue économique, duquel nous puisons subsistance et confort au sein de notre société industrialisée. Néanmoins, l'apport de ces deux facettes du travail que nous partageons tous s'avère parfois inéquitable et discriminatoire, l'atypisme figurant parmi les maux contemporains les plus insidieux. Effectivement, au sein de multiples organisations, l'adage à travail égal, traitement égal n'a pas racine, certains statuts d'emploi ou groupes sociaux, tels les jeunes, les femmes ou les groupes ethniques, étant grandement défavorisés au niveau de leurs conditions de travail.

Mais, les travailleurs syndiqués sont-ils également touchés par ce fléau? Ce cahier de transfert présentera les résultats d'une recherche qui s'intéressa à l'étude du phénomène de l'atypisme au sein des entreprises syndiquées de divers secteurs d'activité économique québécois : les secteurs municipal, manufacturier, de l'alimentation, celui de la restauration et l'hébergement ainsi que le secteur dénommé «autres commerces». Plus particulièrement, le questionnement de cette recherche fut le suivant : «au sein d'une sélection de conventions collectives de cinq secteurs d'activité économique québécois déposées en 2004, y a-t-il présence de disparités de traitement en fonction du statut d'emploi?»

Le contenu du présent ouvrage sera développé en cinq sections distinctes : premièrement, le mandat ainsi que les objectifs de la recherche seront mis en relief; ensuite, l'organisation hôtesse sera sommairement décrite; en troisième lieu, les faits pertinents donnant lieu au mandat seront exposés; quatrième, la problématique sera développée; finalement, sera mis en relief tant les résultats se dégageant de l'IPMT que la contribution potentielle à la société de la recherche réalisée.

1. MANDAT ET OBJECTIFS

L'objectif général du projet d'IPMT découlait directement d'un vide juridique lourd de conséquences : la loi n'interdit pas de prévoir dans les conventions collectives des conditions de travail différentes pour des salariés à statut différent. Conséquemment, l'objet du présent projet consista à vérifier si le potentiel de cette absence de réglementation fut exploité par les parties prenantes au processus de négociation collective. Plus précisément, il s'agissait de vérifier si de telles disparités existent entre les salariés réguliers et les salariés atypiques au sein d'un échantillon donné de conventions collectives, de quelle nature elles sont et dans quelle mesure elles sont répandues. Le but était donc d'agir en continuité des efforts entrepris auparavant par d'autres intervenants du Ministère (Ministère du Travail, 1998), mais en amplifiant cette fois-ci l'analyse dans une optique plus large que seules les clauses orphelins et la rémunération des travailleurs.

L'objectif ultime de cette démarche était donc de déterminer s'il serait à propos de mettre sur pied un chantier de recherche en milieu syndiqué, complémentaire aux travaux ayant déjà été réalisés par monsieur Bernier et ses collègues (Bernier, Jobin et Vallée, 2003). Pour y arriver, une évaluation correcte sur le plan scientifique s'imposait, avec un échantillon cette fois-ci représentatif, afin de confirmer ou d'infirmer la présence d'atypisme au travail ainsi que les diverses formes qu'elle revêt à l'intérieur d'une frange non négligeable de conventions collectives québécoises :

Par branche d'activité	C.c.	Salariés
Hébergement et restauration	14	2 030
Autres commerces	12	2 833
Alimentation	42	4 507
Municipalités	16	12 653
Manufacturier	72	12 284
	156	34 307

Selon la taille des unités	C.c.	Salariés
75 à 149	104	10 054
150 à 299	35	7 086
300 à 499	8	2 955
500 et plus	9	14 212
	156	34 307

Par organisation syndicale	C.c.
CSN	25
FTQ	107
CSD	3
Autres	21
	156

2. DESCRIPTION DE L'ORGANISATION HÔTESSE

2.1. HISTORIQUE DU MINISTÈRE

Nous mettrons en relief, au cours de cette section, un historique sommaire du Ministère du Travail du Québec, et ce, afin de permettre une meilleure compréhension des logiques sous-jacentes à cet organisme. Il sera notamment question des nombreuses appellations auxquelles il répondit au fil des temps, ainsi que des responsabilités qui lui furent attribuées.

2.1.1. Appellations diverses

Au cours de son histoire législative, multiples furent les dénominations attribuées au Ministère du Travail, ces dernières variant en fonction des mandats qui lui étaient déferés. Au moment de sa création, le 11 mars 1931, on le connaissait sous l'appellation **Département du travail**, pour ensuite porter, à partir du 1^{er} avril 1961, le nom de **Ministère du Travail**.

La date du 18 décembre 1968 est synonyme d'un autre changement pour cet organisme, qui fut rebaptisé **Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre** en raison de l'adoption d'une loi du même nom. La prochaine modification advint treize ans plus tard, en 1981, dans le cadre d'un remaniement de certains secteurs d'activité. Il porta à partir de ce moment le nom de **Ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu**.

Cette dernière modification fut en application que pour une année, car en 1982, il devint le **Ministère du Travail, de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle**. En date du 17 mai 1994, de nouveaux changements furent apportés, cette fois-ci dans une optique de simplification, une loi adoptée à l'Assemblée nationale attribuant dorénavant au Ministère du Travail la dénomination **Ministère de l'Emploi**. Finalement, le 29 janvier 1996, le nom du ministère de l'Emploi fut de nouveau remplacé par celui de **Ministère du Travail**, appellation qu'il porte depuis ce temps.

2.1.2. Évolution historique de la fonction du Ministère

Les diverses fonctions et responsabilités attribuées au Ministère du Travail évoluèrent à de nombreuses reprises au fil du temps, et ce, au rythme de ses changements d'appellations. Comme indiqué par monsieur François Delorme dans un document portant sur l'historique du Ministère du Travail, le cheminement évolutif de ce dernier « se loge pleinement dans le sillage de l'évolution socio-économique du Québec et du développement de ses institutions, notamment celui du mouvement syndical » (Delorme, 2006). Ce sont les lois qui furent adoptées depuis les tout premiers moments de l'histoire du Ministère du Travail qui sont représentatives de l'évolution de ce dernier à l'intérieur de ses champs d'intervention.

Ceux-ci, au nombre de cinq, sont complémentaires et couvrent en soi de multiples facettes de l'activité laborieuse en territoire québécois. Le premier élément de ce quintette est **l'inspection des édifices publics et des installations techniques relativement au respect des normes de sécurité**, mandat présentement délégué à la régie du bâtiment du Québec.

Le deuxième champ d'intervention du Ministère du Travail en est un **d'inspection** des divers établissements d'employeurs afin de s'assurer de leur conformité aux normes de santé et sécurité du travail ainsi qu'aux conditions minimales de travail telles qu'édictées au sein de la loi et des divers règlements qui lui sont afférents. Ces deux charges sont à l'heure actuelle respectivement sous l'égide de la Commission de la Santé et Sécurité du travail et de la Commission des Normes du Travail.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que le vaste réseau de centres locaux d'emploi sont quant à eux responsables, présentement, du troisième champ d'intervention, soit celui intitulé par le ministère du Travail de **services de main-d'œuvre**, dont la tâche se résume au placement de la main-d'œuvre, à sa formation et sa qualification professionnelles. Cependant, il est important de mentionner que c'est à la Commission de la construction du Québec que reviennent ces diverses responsabilités au sein de l'industrie de la construction québécoise.

Le quatrième créneau naturel du Ministère du Travail est celui du **soutien aux rapports collectifs du travail**, rôle qu'il assume de façon duale. Premièrement, il s'est acquitté d'un aspect de cette tâche, soit le maintien d'une procédure efficace d'accréditation syndicale et de règlement de litiges découlant de l'application même du Code du Travail par la création de la Commission des Relations du Travail, instance à portée administrative et juridictionnelle. Deuxièmement, une contribution au règlement de conflits industriels par la présence et la disponibilité de tiers facilitateurs, tels que des conciliateurs, des médiateurs en action préventive ainsi que du personnel spécialisé dans le soutien à l'arbitrage de griefs et de différends, constitue le second volet du mandat du ministère du Travail relatif au **soutien aux rapports collectifs du travail**.

Finalement, le dernier champ d'intervention, celui au sein duquel le présent mandat se déroule, est **l'appui à la prise de décision ministérielle et la diffusion de renseignements spécialisés**. L'organe du ministère en charge de cette fonction est la DGPR, la Direction générale des politiques et de la recherche, composé de ses trois unités, la Direction générale des politiques et de la construction (DGPC), la Direction des études et des politiques (DEP) et la Direction des données sur le travail et les décrets (DDTC). Elle est appuyée dans sa fonction de diffusion de renseignements par la Direction de la coordination et des communications (DCC).

À l'intérieur des délimitations érigées naturellement par ces cinq champs d'intervention, le Ministère du Travail tâche de respecter, relativement aux décisions et positions qu'il entérine, tant les dimensions sociales qu'économiques de notre société, tout en ayant un a priori favorable envers l'être humain qui constitue l'actif le plus précieux des organisations contemporaines¹. Ainsi, « par voie de conséquence, la crédibilité de ses interventions repose d'abord et avant tout sur la rigueur et la recherche constante de l'équilibre entre ces deux dimensions, tant auprès de ses partenaires gouvernementaux que des acteurs du système des relations professionnelles » (Delorme, 2006).

¹ Du moins, elles sont plus reconnues ainsi de nos jours, notamment dans le cadre de l'avènement d'une nouvelle ère socio-économique, celle de l'économie du savoir.

2.2. MISSION

L'énoncé de mission du Ministère du Travail du Québec est « d'assurer aux personnes des conditions de travail équitables et promouvoir des rapports de travail qui favorisent le respect et l'harmonie dans les milieux du travail ainsi que la performance des organisations ». En effet, c'est par le biais d'études et de rapports ainsi que par l'entremise d'agences et de commissions relevant de sa juridiction que le Ministère s'affaire à transformer les éléments de mission ci-haut énoncés en résultats concrets et probants au niveau de la société québécoise.

2.3. VALEURS

Toute organisation, qu'elle soit de nature privée ou publique, est guidée, dans le cadre de ses opérations, par des valeurs corporatives. Les principales valeurs du Ministère du Travail, telles qu'énoncées sur son portail Internet, sont le respect des lois et de l'éthique par celui-ci lors de l'exercice de sa charge, l'impartialité dans la décision et la protection de la confidentialité des informations personnelles dont elle a la gestion. Par ailleurs, il est énoncé que le personnel du Ministère se doit d'agir, dans le cadre de leurs rapports avec les citoyens, avec intégrité, compétence, courtoisie et respect afin de maximiser la qualité des services offerts.

2.4. STRUCTURE D'OPÉRATION

Dans le cadre de la charge qui lui est attitrée et dans une optique plus globale, le Ministère du Travail met à la disposition de la population québécoise certains services, organisés principalement sous deux pôles, soit celui des relations du travail et celui de l'information sur le travail :

2.4.1. Les services en relations du travail

- La prévention et le règlement des conflits de travail;
- La promotion des pratiques exemplaires en relations du travail;
- Les enquêtes à la suite de plaintes déposées en vertu de certaines lois du travail;
- L'évaluation médicale des victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

2.4.2. Les services d'information sur le travail

- L'information générale et l'orientation vers les ressources gouvernementales appropriées;
- Le renseignement sur les lois, les droits individuels et collectifs du travail;
- La consultation en ligne des citoyens;
- La publication de renseignements techniques et scientifiques sur le travail, tant pour le bénéfice des employeurs que celui des syndicats, des spécialistes en relations du travail, des chercheurs, des étudiants et des travailleurs.

La fonction que M. Louis-Antoine Côté occupait tout au long de son stage s'intégrait à la Direction des études et des politiques, division chapeautée par monsieur Léon Samuel. Les structures de fonctionnement de cette unité de recherche étaient principalement les

suivantes : soit l'attribution de charges individuelles au personnel en fonction de leurs champs d'intérêts et de compétences ou le regroupement ponctuel de professionnels et techniciens, au nombre variant en fonction de l'ampleur du projet, au sein d'une équipe de travail devant œuvrer sur un projet déterminé par la direction. Ces équipes peuvent également être composées de membres provenant de l'extérieur de la structure ministérielle, particulièrement des milieux universitaires, comme ce fut le cas pour la présente étude, à laquelle M. Jean Bernier et M. Louis-Antoine Côté se sont joints au personnel du Ministère.

Même si la direction du ministère est à la source des projets développés et par ce fait même en dirige la destinée, les dynamiques ayant trait au sein des équipes de travail leur sont propres. Une fois les projets attribués et enclenchés, la collaboration et l'entraide entre les membres des équipes sont possibles, les divers regroupements n'étant pas en compétition. Ces derniers cherchent plutôt, dans le cadre de leur travail, à mener les projets en cours de la meilleure façon possible afin d'en faire bénéficier la population. Tout au long de son projet, nombreux furent ceux qui offrirent à M. Côté conseils judicieux, renseignements et encouragements, éléments ayant contribué tant au bon cheminement du projet qu'à sa qualité. Ainsi, somme toute, nous pouvons qualifier la dynamique du Ministère du Travail d'un constructivisme teinté de cordialité et d'entraide. Peut-être cette dynamique fonctionnelle n'est-elle pas représentative de l'ensemble des échanges ayant lieu au sein du Ministère du Travail, mais du moins, elle est tributaire de l'expérience vécue par le stagiaire sur le terrain.

3. FAITS PERTINENTS DONNANT LIEU AU MANDAT

Ce projet tire toute sa pertinence d'idées préconçues au niveau de la société sur la qualité *de facto* des conditions de travail d'individus syndiqués. Il est généralement reconnu qu'une présence syndicale en entreprise est synonyme d'amélioration substantielle tant de la situation économique que de la protection sociale dont les individus jouissent en entreprise. Par contre, la présente étude cherche d'une certaine façon à vérifier si la répartition de ces gains supplémentaires est faite de façon équitable, améliorant ainsi la qualité de vie des gens, nonobstant leur statut, ou bien si les travailleurs réguliers, à temps plein, nombreux et bien organisés au sein des lieux de travail, ont un certain contrôle sur la portée des clauses négociées au sein des conventions collectives.

Les études réalisées au fil des dernières années sur les disparités de traitement en fonction de la date d'embauche mettent en évidence, de façon manifeste, cette réalité de préservation des acquis des plus anciens au détriment de nouveaux salariés (Ministère du Travail, 1998 : 2-5). Quoique instinctivement nous puissions présumer que les travailleurs atypiques en milieu syndiqué subissent également l'odieuse de conditions de travail inférieures à celles des salariés réguliers, fait analogue au portrait dressé du milieu non syndiqué par le rapport Bernier, cette présomption se doit d'être confrontée concrètement afin d'en vérifier la probité.

Malgré, comme il sera démontré subséquemment, une certaine connaissance relative au niveau quantitatif des entreprises syndiquées porteuses de statuts atypiques, la portée de cet atypisme au niveau qualitatif est inconnue. En effet, les types de clauses au sein desquelles la discrimination est prépondérante ainsi que l'ampleur de ces inégalités de traitement sont des données inconnues. La présente recherche ne permettra pas, en raison de sa modeste portée, de mettre en évidence l'amplitude du phénomène de disparité de traitement en fonction du statut d'emploi à l'intérieur de la société dans son ensemble. Cependant, elle présentera un aperçu valable d'une réalité qui mérite d'être adressée.

4. DIAGNOSTIC : IDENTIFICATION DU PROBLÈME ET DE LA PROBLÉMATIQUE

4.1. PREMIÈRE ÉTAPE : FAMILIARISATION AVEC LES CONCEPTS ET LA TERMINOLOGIE AFFÉRENTE AU PROJET ET ÉTABLISSEMENT DE SA PERTINENCE

La première étape consista tout d'abord en une familiarisation avec le contexte général de l'atypisme au travail, problématique englobant le champ plus circonscrit de la diversité de traitement en fonction du statut d'emploi au sein de milieux syndiqués. Une lecture de la littérature pertinente a dû être réalisée afin de bien cerner les divers tenants et aboutissants de la problématique. Il est néanmoins logique que la pièce maîtresse de la base littéraire ait été le rapport Bernier, qualifié de source clé d'informations relativement à l'atypisme au travail, et ce, tant au Ministère du Travail qu'au sein des milieux académiques. Voici donc une mise en relief sommaire de la problématique à l'étude qui fut réalisée dans le cadre de ce rapport.

4.2. EXPLICATION DÉTAILLÉE DE LA PROBLÉMATIQUE DE L'ATYPISE AU TRAVAIL

La notion d'atypisme est sous-jacente à la réalité du marché du travail depuis plusieurs années déjà. Effectivement, de nombreux chercheurs se sont attardés à définir ce concept et à en circonscrire les effets d'un continent à l'autre (Brossard et Simard, 1986; Berthonneau, 1993; Thurman et Trah, 1990; Bernier, Jobin et Vallée, 2003; Chaykowski, 2005). L'emploi atypique diverge par sa nature de la définition orthodoxe de la relation d'emploi, état de fait dans lequel « on retrouve un salarié qui travaille pour un seul employeur dans une relation de subordination juridique, sur le site même de l'entreprise et la plupart du temps à temps plein et pour une durée indéterminée ». L'atypisme en emploi est caractérisé par des disparités de traitement quant au facteur rémunération ainsi qu'au niveau d'autres conditions de travail entre les divers statuts d'emploi, notamment entre les salariés permanents travaillant à temps complet et les salariés dits atypiques. Ces derniers sont victimes de discrimination, tant dans le cadre de rapports collectifs de travail, qu'en regard des relations individualisées d'emploi (Brossard et Simard, 1986; Vallée, 1999; Bernier, Jobin et Vallée, 2003).

Contrairement au droit français (Pélessier, Supiot et Jammeaud, 2006), aux positions adoptées par la communauté européenne² ainsi qu'à certaines conventions et recommandations d'organisations internationales³, l'égalité de traitement quant au statut d'emploi n'est pas chose reconnue en Amérique du Nord. En effet, ni les États américains, ni les provinces canadiennes ou le Parlement fédéral canadien n'ont intégré dans leurs cadres législatifs respectifs des outils pour combattre cet état de fait discriminatoire dont la présence ne fait que croître au sein du marché du travail.

² Voir entre autres : Directive 91/383/CEE – JO L n°206/19- 29.7.91., Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Annexe : Accord- cadre sur le travail à temps partiel, Journal officiel n° L 014 du 20/01/1998 p. 0009 – 0014, Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires (présentée par la Commission), Commission des Communautés Européennes, Bruxelles, le 20.3.2002, COM(2002) 149 final, 2002/0072 (COD)

³ Convention no 175 sur le travail à temps partiel (1994), Recommandation no 182 sur le travail à temps partiel (1994), Convention no 177 sur le travail à domicile (1996).

Le rapport Bernier dresse un tableau inquiétant quant à l'état actuel du travail atypique au Québec et sa progression fulgurante au fil des ans. En effet, alors qu'en 1976, la proportion des emplois atypiques relativement à l'emploi total au Québec était de 16,7 %, et de 29,3 % en 1995, elle aura oscillé entre 37.1 % et 36.4 % entre 1997 et 2001 (Bernier, Jobin et Vallée, 2003 : 7). La proportion de personnes aux prises avec une relation d'emploi atypique a ainsi plus que doublé au Québec au cours des trente dernières années. Mais, qu'a pu conditionner une telle modification du visage du marché du travail? Comment s'explique ce développement de la précarité sociale et économique au sein de nos sociétés par le biais de l'atypisme, par la création d'emplois moins bien protégés, à rémunération moindre, aux perspectives d'avenir moins florissantes?

Selon Ron Saunders, chercheur canadien très intéressé par la situation des travailleurs dits vulnérables, cette mutation s'expliquerait par un transfert d'une partie du risque associé à la propriété d'entreprise aux salariés suite à la croissance des pressions générées par la concurrence mondiale (Betcherman, 1999 : 21; Jean, 1999; Roby, 1996). Ainsi, au niveau macro-économique, les entreprises se dégagent une marge de flexibilité en ne conservant à leur emploi qu'un noyau dur de travailleurs réguliers, duquel un engagement croissant est exigé; à ce noyau dur se greffe une périphérie de salariés à statuts précaires (temps partiels, temporaires, sur appel), des individus sur lesquels repose dorénavant une bonne marge de la flexibilité et rapidité de réaction des organisations en raison de leurs conditions de travail précaires, éléments dits nécessaires dans le cadre d'une économie mondialisée (Saunders, 2006 : vii; Conseil permanent de la jeunesse, 2003 : 17). Cette réalité est exacerbée par l'État qui, en réaction aux pressions du marché et à l'étau concurrentiel qui se resserre sur les entreprises, a tendance à alléger le tissu social protégeant le salariat d'un environnement menaçant. Ainsi, « tous les travailleurs sont touchés d'une façon ou d'une autre par cette évolution, mais un grand nombre se retrouvent dans une situation vulnérable et ont de la difficulté à arriver ou à voir un avenir meilleur » (Saunders, 2006 : vii), en soi les travailleurs dits précaires. Selon Saunders, ceci résulte en une sous-utilisation du potentiel des travailleurs, ce qui occasionnera à plus long terme une baisse de productivité et de compétitivité du pays au niveau international (Saunders, 2006 : vii).

Mais, ces disparités de traitement sont-elles présentes en milieu syndiqué, ou s'agit-il d'un mal qui afflige seulement les salariés non syndiqués? Les entreprises syndiquées font-elles également appel à ce type de stratégie afin de se générer une certaine marge de manœuvre? Dans un contexte au sein duquel aucune mesure législative n'empêche ni réglemente l'intégration de statuts particuliers aux conventions collectives (Bernier, Jobin et Vallée, 2003), c'est la logique financière de rationalisation qui l'emporte et s'attaque aux acquis syndiqués. En effet, l'insertion de statuts d'emplois atypiques à l'intérieur des conventions collectives par le biais de la négociation n'est pas limitée par l'obligation de juste représentation imposée par l'article 47.2 du Code du Travail aux syndicats.⁴ Tant qu'aucune entrave à la loi ou à l'ordre public n'est constatée (C.t., art.62), l'entente conclue entre les parties se doit d'être respectée, aucune législation quant à la discrimination en fonction du statut d'emploi n'ayant été adoptée jusqu'à maintenant au Québec. Ainsi,

⁴ Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 57 (SIEPB-CTC-FTQ), 2002 CSC 44; D.T.E. 2002T-455 (C.S.C.)

Des salariés qui effectuent le même travail pour un même employeur pourront, suivant qu'ils sont considérés comme « réguliers », « permanents », « à contrat », « temporaires » ou « à temps partiel », pour reprendre le vocable usuel des conventions collectives, avoir un accès différencié aux règles relatives à la protection de l'emploi, au rappel au travail, aux assurances collectives, aux congés de maladie ou autres congés, etc. Des employés temporaires peuvent être exclus du cumul de l'ancienneté ou de la procédure d'arbitrage des griefs. Des salariés permanents à temps plein peuvent aussi avoir priorité sur les salariés à temps partiel ou occasionnels, peu importe la durée véritable de leur lien d'emploi, pour déterminer l'ordre des mises à pied pour manque de travail ou l'attribution du temps supplémentaire (Bernier et Vallée, 2004).

Ce silence législatif rend possible l'atypisme en fonction du statut d'emploi au sein des milieux de travail syndiqués, mais ce potentiel se matérialise-t-il concrètement dans la réalité? Aucune étude, mis à part celle de Brossard et Simard (Brossard et Simard, 1986), n'a été effectuée afin de cerner l'étendue des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi en milieu syndiqué ainsi que les diverses formes qu'elles revêtent au sein des conventions collectives. Cette problématique se doit donc d'être explorée davantage et la présente étude se propose ainsi de contribuer modestement à l'avancement des connaissances quant à l'atypisme au travail.

5. RÉSULTATS

Le but de cette IPMT n'étant pas de réaliser une analyse statistique complète de la masse substantielle de données relevées tout au long de l'étude, nous nous attarderons ainsi à une présentation très sommaire des résultats obtenus. Par contre, l'ensemble de l'information recueillie pourra être approfondie plus amplement dans le cadre des travaux ultérieurs du professeur Bernier⁵. Pour notre part, nous traiterons ces données en mettant en évidence, et ce, pour les trente catégories et sous-catégories de la grille, le nombre de conventions collectives contenant des éléments de disparité de traitement touchant au moins un statut d'emploi.

L'exercice de mise en relief des résultats ne sera par contre que descriptif, car il nous est impossible, en raison de la portée réduite de l'échantillon, de faire une analyse complète et représentative des disparités de traitement basées sur le statut d'emploi.

5.1. AMPLITUDE DES INIQUITÉS DE TRAITEMENT AU SEIN DES CONVENTIONS COLLECTIVES RELATIVEMENT AUX DIVERSES CATÉGORIES À L'ÉTUDE

Nous avons pu trouver, à l'intérieur des 156 conventions collectives étudiées, 13 statuts d'emploi atypiques différents, soit le temps partiel, le temporaire, l'occasionnel, le sur appel, le remplaçant, l'étudiant, le surnuméraire, l'auxiliaire, le réserviste, le contractuel, le saisonnier, le pigiste et le suppléant. Alors que certaines organisations pouvaient faire appel à cinq statuts d'emploi différents, d'autres n'avaient recours qu'à des permanents temps plein secondés de temps partiels afin de subvenir à leurs besoins en main-d'œuvre.

Les disparités de traitement relevées sont nombreuses et méritent d'être exposées dans leur ensemble et dans toute leur amplitude. Cependant, afin de faciliter leur compréhension, une synthèse des résultats décrits ci-dessous est incluse en annexe 2 du présent rapport.

La première des catégories de discrimination relevée est celle de l'*absence* d'application de la convention collective à au moins un statut d'emploi au sein d'une organisation donnée. Ceci signifie qu'aucune des dispositions de la convention collective ne s'appliquait à cette catégorie de salarié. Ce type de disparité de traitement fut décelé dans 17 des 156 conventions collectives analysées.

En ce qui a trait à l'ancienneté, des disparités de traitement furent relevées, quant à l'*application* de ce principe, parmi 135 des 156 conventions collectives étudiées. Au niveau de la *conversion* et du *calcul* de l'ancienneté, respectivement 57 et 93 conventions collectives abritaient des dispositions jugées inéquitables.

Relativement aux *congés* pouvant découler du temps supplémentaire effectué par des salariés, 26 conventions collectives furent jugées porteuses de disparités de traitement

⁵ Voir Jean BERNIER, « *La disparité de traitement en fonction de l'emploi dans les conventions collectives au Québec* », Bulletin de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité sociale, Université Montesquieu, Bordeaux, décembre 2006. Voir aussi Jean BERNIER, « Les conventions collectives et les emplois atypiques », in *Regards sur le travail*, Vol 4, no 1, 2007, Ministère du travail, Québec.

envers au moins un statut d'emploi. En ce qui a trait aux *autres* disparités de traitement possibles relatives au temps supplémentaire, 62 documents furent jugés discriminatoires.

En rapport aux disparités salariales, tant au niveau du *salaire* à proprement parler que des *primes*, respectivement 52 et 47 conventions collectives contenaient des iniquités entre les statuts. *L'accès à la procédure de règlement de griefs* ne fait pas exception à cette tendance, car 21 conventions collectives n'accordent pas cette protection à au moins un statut d'emploi, alors que 31 ne l'octroient que partiellement.

Aucun statut d'emploi ne fut exclu totalement de la couverture d'*avantages sociaux* prévue à la convention collective. De surcroît, certaines exclusions partielles furent même *compensées* financièrement au sein de 6 des 156 conventions collectives étudiées. Malgré cette compensation, il s'agit tout de même d'une disparité de traitement, car le bénéfice monétaire octroyé ne compense pas dans son ensemble l'exclusion subie. Par ailleurs, à l'intérieur de l'échantillon analysé, 114 conventions collectives contenaient des disparités de traitement relativement aux *assurances collectives*, 27 quant au *régime de retraite*, et la même proportion en rapport aux *autres iniquités* afférentes aux avantages sociaux, touchant notamment les REER et les régimes d'intéressement.

En ce qui a trait aux divers *congés payés*, nombreuses furent les disparités de traitement relevées dans le cadre de l'étude. Effectivement, en regard des *congés de maladie*, 100 conventions collectives contenaient des disparités de traitement, alors que ce nombre se réduisit à 80 dans le cas des *congés sociaux*, 74 pour les *congés annuels*, 71 dans le cas des *congés fériés*, 45 pour les *congés juridiques* et 38 relativement aux *congés mobiles*.

Concernant la catégorie *congés sans solde*, des disparités de traitement furent mises en évidence à l'intérieur de 59 conventions collectives. Ce nombre fut quelque peu inférieur relativement aux *congés parentaux*, soit 38 conventions collectives. La plus faible proportion d'iniquités se retrouva au sein de la catégorie *disponibilité sans garantie*, où seulement 11 documents étudiés furent jugés fautifs.

Relativement à la *santé et sécurité au travail*, 35 des 156 conventions collectives contiennent des disparités de traitement relativement aux *équipements de sécurité* utilisés dans le cadre des tâches effectuées, et 33 quant aux *uniformes de travail* des employés. En regard de la catégorie *rémunération minimale garantie*, il fut mis en relief que 46 conventions collectives de l'échantillon étudié contenaient des iniquités au niveau des conditions de travail.

Finalement, 29 des 156 écrits analysés, furent jugés discriminatoires quant à la catégorie *durée de travail*, alors que 55 l'étaient relativement au *préavis de mise à pied de moins de 6 mois*, proportion augmentant à 73 pour la dernière section de la grille, l'ensemble *autres*.

Ces proportions, quoique confirmant la présence de disparités de traitement en fonction du statut d'emploi au sein de l'échantillon de conventions collectives analysées, ne peuvent cependant être utilisées pour généraliser leur présence à l'ensemble des conventions

collectives négociées en territoire québécois⁶. Malgré qu'aucune généralisation de cette ampleur ne puisse être réalisée, les observations effectuées sont néanmoins assez cohérentes pour affirmer que les résultats sont représentatifs en ce qui a trait aux secteurs d'activités retenus pour les années où les conventions collectives étudiées sont en vigueur. Certains secteurs d'activités ne furent pas inclus, tels les secteurs publics et parapublics, et ce, pour des raisons très valables. Ces deux secteurs étant régis par des lois spécifiques, leur introduction au sein de l'échantillon de conventions collectives retenu aurait nui à sa cohérence globale.

La présente recherche a également généré un outil de recherche intéressant et éprouvé, la grille d'analyse, qui pourra être réutilisé facilement dans le futur. Il est possible de consulter une copie de cette dernière en annexe 1 du présent rapport. De plus, les résultats exposés pourront, peut-être, appuyer certaines hypothèses de recherche et ainsi inciter des chercheurs à pousser plus amplement leur réflexion quant à la question des disparités de traitement. Un progrès social et économique concret résultant de la réduction des écarts de traitement en fonction du statut d'emploi dépend de recherches plus approfondies dans ce champ d'études fertile.

5.2. QUESTIONNEMENTS POTENTIELS SOULEVÉS PAR L'IPMT ET SON UTILITÉ

Cette IPMT met en relief la présence de diverses disparités de traitement en fonction du statut d'emploi, des disparités qui intrinsèquement liées à une stratégie de rationalisation des organisations contemporaines. Malgré le fait que les résultats obtenus ne soient pas généralisables et n'aient pas de portée scientifique probante, ils peuvent être porteurs d'espoir pour de nombreux travailleurs québécois, car un regard a été posé sur une problématique en milieu de travail qui les affecte : la discrimination. Cependant, l'utilité de ce constat est amoindrie si elle n'est pas appuyée par une volonté de changement : si aucun levier gouvernemental n'est établi pour encourager les parties prenantes au processus de négociation, tant patronales que syndicales, à modifier leurs attitudes lors de la détermination des conditions collectives de travail, ou qu'aucune autre recherche approfondissant la problématique n'est réalisée, le présent cahier de transfert demeurera lettre morte.

Par contre, le Ministère, dont l'énoncé de mission est « d'assurer aux personnes des conditions de travail équitables et promouvoir des rapports de travail qui favorisent le respect et l'harmonie dans les milieux du travail ainsi que la performance des organisations », n'a pas les capacités de résorber à lui seul ces iniquités et devra bénéficier d'un support inconditionnel d'acteurs de toute provenance pour y arriver. En effet, c'est au niveau de l'exécutif politique québécois et non de l'administratif du Ministère du Travail que la solution repose. Les énoncés de mission, tel celui ci-haut exposé, peuvent n'avoir qu'une portée cosmétique qui n'a pas d'écho véritable au sein de la concrète réalité.

Le Ministère est-il ainsi capable d'assurer des conditions de travail équitables aux citoyens

⁶ Cependant, nous pourrions avancer l'hypothèse selon laquelle la généralisation des résultats obtenus ne serait pas très éloignée de la réalité et ce, en raison du mimétisme observé dans le cadre de la négociation de conventions collectives («pattern bargaining»).

du Québec? Il le fait au mieux de ses capacités. Par contre, la tendance contemporaine au niveau législatif est à la déréglementation, ce qui entre en opposition avec la vocation même du Ministère du Travail qui est d'établir et d'administrer le filet statutaire de notre société. Si la volonté politique d'amélioration des conditions de travail au sein de la société n'est pas présente, seuls des changements à la marge, telle la hausse périodique du salaire minimum, adviendront.

En 2003, un écrit de grande portée, le Rapport Bernier, commandé par le Ministère du Travail, fut déposé et très bien reçu par les milieux communautaires et académiques québécois. Cet ouvrage est un très bon exemple d'une œuvre à la portée colossale et dont le contenu, si pris en compte, aurait pu améliorer le sort de plusieurs au sein de la société québécoise en raison du diagnostic inquiétant qu'il fait d'un fléau contemporain, l'atypisme au travail.

Ainsi, même si « la mission du Ministère est centrée sur la personne et sur les relations qu'elle entretient avec son milieu de travail », ce dernier n'a pas, à mon avis, tant au niveau politique qu'administratif, les moyens de ses ambitions. Par contre, quoi qu'il soit vrai que la mission du Ministère « intègre sur un continuum, une perspective où convergent, dans un but commun, l'équité et le respect des personnes, la qualité et la performance des milieux de travail », le positionnement du point de convergence sera déterminé par l'idéologie politique du parti au pouvoir. Celui-ci établira ce qui primera entre l'équité, le respect des personnes et l'efficacité économique des milieux de travail.

Un autre questionnement important est imminent : « sommes-nous prêts, en tant que communauté, à absorber le coût économique d'une diminution de l'atypisme au travail? » Effectivement, les solutions proposées par le rapport Bernier à l'atypisme au travail ne s'implanteront pas au sein de notre système sans qu'aucun coût n'en découle. Une reconnaissance législative du problème, accompagnée d'une obligation de parité de traitement, pourrait avoir une influence certaine sur la disparition de l'atypisme au sein des milieux de travail, mais qui en paiera la facture? Seront-ce les actionnaires, les contribuables, les survivants de restructurations organisationnelles?

Une amélioration des conditions de travail des salariés atypiques ne se fera certainement pas au détriment de celles des permanents temps plein, à moins que ces derniers ne fassent preuve d'altruisme et de solidarité, et c'est le consommateur qui, ultimement, se fera imposer une augmentation des prix des biens et services qu'il consomme. Néanmoins, ces augmentations de tarifs ne nuiront-elles pas à notre capital de compétitivité au niveau manufacturier, ce dernier déjà affaibli par des forces émergentes telles la Chine et l'Inde? En ce qui a trait à l'industrie de l'hébergement et de la restauration, autre secteur analysé dans la présente étude, ne souffrira-t-il pas également d'une augmentation de ses tarifs, tant au niveau de la consommation domestique de ces services qu'en ce qui a trait à l'industrie du tourisme qui a déjà été grandement affectée par une meilleure position de la monnaie canadienne ces dernières années? Cette logique de transfert du coût afférent à l'amélioration des conditions de travail des salariés à statut atypique au consommateur s'applique également aux secteurs municipal, de l'alimentation et à celui portant la dénomination « autres commerces ». Une partie de notre société de confort et de consommation repose sur l'exploitation de gens, qu'ils soient d'ici ou d'ailleurs, qui sont

exposés à des conditions de travail moins favorables qu'un noyau dur de permanent temps plein soumis à des conditions de travail relativement décentes. Sommes-nous prêts à diminuer notre qualité de vie individuelle afin que d'autres s'en portent mieux? Sommes-nous prêts également à voir des organisations du secteur manufacturier fermer leurs portes au profit de compagnies de Chine ou d'ailleurs en raison de conditions de travail qui, quoique équitables, ne sont plus compétitives ? Toutes ces questions reposent sur un choix de société, car c'est le collectif qui, ultimement, en absorbera les contrecoups.

CONCLUSION

L'objectif de cette recherche était de mettre en évidence la présence de disparités de traitement en fonction du statut d'emploi en milieu syndiqué, particulièrement à partir d'un échantillon de conventions collectives de cinq secteurs d'activité différents. Suite au développement d'une grille d'analyse adéquate, les conventions collectives de cent cinquante-six organisations furent analysées et les résultats obtenus furent très probants : de nombreuses catégories de conditions de travail atypiques et discriminatoires furent mises en évidence. Cette découverte est manifestement d'un grand intérêt, quoique non généralisable en raison de la taille restreinte de l'échantillon choisi.

Les multiples données relevées contribueront à l'avancement des connaissances relatives à ce champ d'étude en développement. D'autre part, elles inciteront peut-être d'autres chercheurs à poursuivre l'étude de cette problématique dans le cadre d'une étude plus développée, d'une portée scientifique valide. Par contre, il faudra bien plus qu'une poursuite de l'étude du phénomène de l'atypisme pour en diminuer les effets au sein des populations de travailleurs qu'il touche. Nous sommes d'avis qu'une volonté politique sincère et rigoureuse sera requise afin qu'une diminution patente de la discrimination en milieu de travail syndiqué soit possible.

D'autres problématiques, telles les difficultés qu'éprouvent les syndicats à s'adapter aux nombreuses conséquences d'une mondialisation en effervescence, devront aussi être analysées en profondeur. Ce nouveau défi, tout comme l'atypisme au travail, continuera d'affecter négativement les conditions de vie des travailleurs, tant au niveau social qu'économique, à moins que l'on se consacre collectivement à ces problématiques du 21^{ème} siècle.

BIBLIOGRAPHIE

- BERNIER, Jean, Carol JOBIN et Guylaine VALLÉE, 2003, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Synthèse du rapport final, Ministère du Travail, 42 p.
- BERNIER, Jean et Guylaine VALLÉE, 2004, « Pluralité des situations de travail salarié et égalité de traitement en droit du travail québécois », dans *Analyse juridique et valeurs en droit social*, Études offertes à Jean Pélissier, Dalloz, 631 pages, p. 69-91.
- BERTHONNEAU, Laurence, 1993, « Salariés atypiques et négociation collective : l'exemple du travail temporaire », *Droit social*, avril 1993, n° 4, p.323-332.
- BETCHERMAN, Gordon, 1999, « Workplace Change in Canada: The Broad Context », *Contract & Commitment: Employment Relations in the New Economy*, Queen's University at Kingston: IRC Press, p.21-40.
- BROSSARD, Michel et Marcel SIMARD, 1986, *Les Statuts de travail. Une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise*, Gouvernement du Québec, Commission d'étude sur le travail, 121 p.
- CHAYKOWSKI, Richard P., 2005, « Travail atypique et vulnérabilité économique », *Collection sur les travailleurs vulnérables*, vol. 3, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques inc., 79 p.
- CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE, 2003, *Actes du colloque vivre à l'ère précaire : Causes et conséquences de l'emploi atypique chez les jeunes*, 80p.
- DELORME, François, 2006, « Quelques notes sur l'historique du ministère du Travail », consulté le 25 octobre, 2006 :
<http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/historique/historiqueplus.html#references>
- JEAN, Nicolas, 1999, *Les effets contradictoires de la mondialisation : Une étude des dynamiques sociales du changement dans un milieu de travail*, Mémoire de maîtrise, Université Laval, 110 p.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, 1998, « Vers une équité intergénérationnelle : Document de réflexion sur les clauses « orphelin » dans les conventions collectives », 11p.
- PÉLISSIER, J., A., SUPIOT, et A. JAMMEAUD, 2006, *Droit du travail*, 23^e édition, Paris, Dalloz, 1387 pages.
- ROBY, Nicolas, 1996, *Le contexte de la régulation conjointe du changement : Une étude de 179 syndicats du secteur privé affiliés à la CSN*, Mémoire de maîtrise, Université Laval, 177 p.

SAUNDERS, Ron, 2006, « Risques et possibilités : À la recherche d'options pour les travailleurs vulnérables », *Collection sur les travailleurs vulnérables*, vol. 7, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques inc., 86 p.

THURMAN, Joseph E. et Gabriele TRAH, 1990, « Le travail à temps partiel dans le monde », *Revue internationale du travail*, vol. 129, n° 1, p.25-45.

VALLÉE, Guylaine., 1999, « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne: quel rôle pour le droit du travail ? », *Relations industrielles*, vol. 54, n° 2, p.277-312.

ANNEXES

ANNEXE 1

SECTEUR	
----------------	--

IDENTIFICATION						
No d'échantil lon	No de convention	No du certificat	Date d'expiration (aaaa-mm-jj)	Date de l'analyse (aaaa-mm-jj)	Nbr. d'emplo yés	Affiliation

OBJETS DE DISPARITÉ (Clauses, pages, annexes)							
Aucune ¹	Application différente de l'ancienneté			Temps supplémentaire		Disparité salariale	
	Calcul	Application	Conversion	Congé ²	Autres	Salaire	Prime
Accès à la procédure de règlement de griefs		Avantages sociaux					Disponibilité sans garantie ⁶
Aucun	Partiel	Pas droit	Compens. ³	Ass. Coll.	Retraite ⁴	Autres ⁵	

Congés payés						Congés parentaux	Congé sans solde
Maladie	Sociaux ⁷	Fériés	Annuels	Juridiques	Mobiles		
Santé et sécurité au travail		Rémunération minimale garantie	Durée du travail	Préavis de mise-à-pied (- de 6 mois)	Autres ¹⁰		
Sécurité ⁸	Uniforme ⁹						

<u>Lexique des statuts d'emploi</u>	<u>Définition des termes</u>
Temps partiel: P	Auxiliaire: AU
Temporaire: T	Réserviste: RÉ
Occasionnel: O	
Sur appel : A	
Remplaçant: R	
Étudiant: É	
Surnuméraire: S	
	¹ Aucune disposition ne s'applique
	² Congé compensatoire
	³ Compensation salariale pour avantages sociaux manquants
	⁴ Régime de retraite
	⁵ REER, régime d'intéressement, etc.
	⁶ Disponibilité requise sans aucune garantie de travail en retour
	⁷ Mortalité, mariage et déménagement
	⁸ Équipement de sécurité
	⁹ Uniforme de travail
	¹⁰ Autres disparités possibles

ANNEXE 2

Synthèse des résultats

Objets de disparité	Nombre de conventions touchées	% de conventions touchées
Aucune application de la convention	17	5%
Application différente de l'ancienneté: Calcul	93	59,60%
Application différente de l'ancienneté: Application	135	86,50%
Application différente de l'ancienneté: Conversion	57	36,50%
Temps supplémentaire: Congés	26	16,70%
Temps supplémentaire: Autres disparités	62	39,70%
Disparité salariale: Salaire	52	33,30%
Disparité salariale: Prime	47	30,10%
Accès à la procédure de règlement de griefs: Aucun	21	13,50%
Accès à la procédure de règlement de griefs: Partiel	31	19,90%
Avantages sociaux: Pas droit	0	0%
Avantages sociaux: Compensés	6	3,80%
Avantages sociaux: Assurances collectives	114	73,50%
Avantages sociaux: Régime de retraite	27	17,30%
Avantages sociaux: REER et régime d'intéressement	27	17,30%
Disponibilité sans garantie	11	7,10%
Congés payés: maladie	100	64,10%
Congés payés: sociaux	80	51,30%
Congés payés: fériés	71	45,50%
Congés payés: annuels	74	47,40%
Congés payés: juridiques	45	28,80%
Congés payés: mobiles	38	24,40%
Congés parentaux	38	24,40%
Congés sans solde	59	37,80%
SST: équipements de sécurité	35	22,40%
SST: uniformes de travail	33	21,20%
Rémunération minimale garantie	46	29,50%
Durée du travail	29	18,60%
Mise-à-pied de moins de 6 mois	55	35,30%
Autres disparités	73	46,80%

