

Les disparités de traitement à l'égard des salariés  
atypiques

# Cadre pour l'analyse des enjeux et des stratégies syndicales

---

par Martine D'Amours  
Université Laval et CRISES  
Colloque international du CRIMT  
HEC Montréal, octobre 2012

# Emploi atypique

---

- Permanent à temps partiel
  - Temporaire (contractuel, occasionnel, saisonnier, par l'intermédiaire d'une agence, etc. ) à temps complet ou partiel
  - Travail indépendant (avec ou sans employés), à temps complet ou partiel
  - Cumul de plusieurs de ces formes
- Ampleur: 38% de la main-d'œuvre Qc en 2010

# Qui est touché?

---

- 35,8% des hommes et 40,5% des femmes
- 30% des 25-54 ans mais 64,4% des 15-24 ans et 46,2% des 55 ans et plus
- 45,9% des travailleurs sans diplôme d'études secondaires, un peu plus de 37% des détenteurs de diplôme secondaire et post-secondaires et 36,1% des détenteurs d'un diplôme universitaire
- 42,2% des gestionnaires, 38,6% des professionnels, 32% du personnel technique, 36,7% du personnel intermédiaire et 51,7% du personnel élémentaire
- Très répandu dans le secteur primaire (63,2%), l'hébergement et la restauration (58,8%), les services d'entretien, bâtiments et autres (54,7%), les autres services (50,7%), l'information, la culture et les loisirs (45,1%), les soins de santé et d'assistance sociale (43,7%), les services professionnels, scientifiques et techniques (43,1%), la construction (42,9%), l'enseignement (42%).

# Caractéristiques de ces statuts

---

- Forte incidence des caractéristiques associées à la précarité professionnelle
- Affecte l'emploi, le travail et les solidarités

# Le projet de recherche

Causes	Disparités	Impacts
Contexte et historique	Nature et définitions des statuts	Sécurité économique des individus
Pratiques de gestion (type de flexibilité)	Disparités relatives à l'emploi (c.c.)	Organisation de la vie privée
Stratégies syndicales	Disparités relatives à la tâche	Sentiment d'équité
Stratégies et aspirations individuelles	Points de tension entre les statuts	Solidarités intergénérationnelle
		Représentations du travail et du synd.

# Impact de la syndicalisation

---

- Élément clé d'amélioration des conditions de travail; à l'inverse, lien entre absence d'accès à la syndicalisation et emploi précaire (Vosko et als.)
- De manière générale associée à la réduction des inégalités
- Mais aucune interdiction de disparités de traitement selon le statut d'emploi

# Réduction des écarts

(d'après ISQ, 2008)

Salaire moyen	Syndiqués	Non-syndiqués
Femme/homme	95,4%	82,1%
Temps partiel/temps complet	84,8%	63,3%
Temporaire/permanent	92,5%	76,4%
Sans diplôme secondaire/universitaire	61,0%	47.7%

## Application de la c.c. selon le statut d'emploi (Ministère du Travail, Québec, 2003)

	% de salariés	% des c.c
Partiel-Aucune	61,89	58,77
Partiel-Toutes	15,85	19,34
Partiel-Certaines	22,26	21,88
Temporaire-Aucune	54,28	55,5
Temporaire-toutes	2,05	2,01
Temp-certaines	43,34	41,44

## Objets de disparités dans 156 conventions du secteur privé (Bernier, 2007)

Objets	Nbre de c.c.	% sur 156
Ancienneté	145	93
Congés payés	143	92
Avantages soc	120	77
Salaire	76	49
Hres supplém.	74	47
Congés sans solde	59	38
Rémunération min garantie	46	29
Équip sécurité	46	29

# Réponses syndicales à l'atypie

(Heery, 2009, sur le Royaume-Uni)

---

- 1) Exclusion
- 2) Subordination
- 3) Inclusion
- 4) Engagement
- Passage progressif de 1-2 à 3-4
- Systèmes de représentation impliquent souvent
  - Une autre échelle que l'entreprise (variété)
  - Des méthodes autres que la négociation collective (employabilité, cycle de vie, multiples paliers de régulation)

# Hypothèses générées par la phase exploratoire

---

- Les statuts atypiques deviennent permanents
- Nature des statuts atypiques: pas nécessairement moindre présence dans le milieu de travail mais statut moins favorable
- L'action syndicale a réduit disparités au niveau des salaires et avantages sociaux
- Négociation de statuts « hybrides », moins précaires mais plus flexibles, qui coexistent avec des statuts véritablement précaires
  - Hiérarchisation des statuts atypiques
  - Cumul des formes de flexibilité
  - Déplacement des frontières typiques/atypiques

# Présentation des deux cas: commerce de détail et hôtellerie

---

- Emplois faiblement qualifiés
- Nature des tâches ne justifie pas de grandes disparités
- Partie de la main-d'œuvre est « de passage » alors qu'une autre partie y fait carrière
- Évolution contrastée:
  - Proportion des statuts atypiques
  - Caractéristiques de ces statuts