

Les disparités de traitement à l'égard des salariés
atypiques
Études de cas

par Audrey Pichette et Myriem Maâchar
Université Laval
Colloque international du CRIMT
HEC Montréal, octobre 2012

Statuts d'emploi

Trois statuts d'emploi: commerce de détail

- Statut typique:
 - Régulier (30%)

- Statut atypique:
 - Temps partiel qui exprime une disponibilité complète (dispo pleine) (10%)
 - Temps partiel qui exprime une disponibilité restreinte (dispo restreinte) (60%)

Disparités de traitements

- Ancienneté:
 - L'ancienneté du salarié atypique n'est pas entièrement reconnue lorsqu'il obtient un statut typique
 - Congés payés:
 - Le maximum cumulable pour les congés de maladie est différent selon le statut d'emploi
 - Avantages sociaux:
 - L'accès aux avantages sociaux se fait avec un nombre d'heures travaillées dans l'année, nombre qui est atteint par peu de salariés atypiques
 - Salaire:
 - Progression en heures travaillées donc c'est plus long pour les statuts atypiques entre chaque augmentation
 - Rémunération minimale garantie:
 - Uniquement pour les salariés typiques
 - Horaire de travail:
 - Les heures de travail sont octroyées aux salariés en fonction de leur statut d'emploi (1-Régulier, 2-Dispo pleine, 3-Dispo restreinte)
 - Disponibilité minimale:
 - Obligation de fournir une disponibilité certains soirs et les fins de semaine pour les salariés atypiques (Dispo restreinte)
-

Stratégies syndicales

Salariés à temps partiel à disponibilité complète:

□ 1^{ère} réaction syndicale:

- Souhaite protéger les acquis des salariés réguliers au détriment des conditions de travail des salariés atypiques en général.

□ **Subordination**

□ 2^e réaction syndicale:

- Inclure les salariés à temps partiel à disponibilité pleine dans les conventions collectives au même titre que les salariés régulier, mais avec une accumulation des avantages au prorata des heures travaillées.

□ **Inclusion**

Stratégies syndicales (suite)

Salariés à temps partiel à disponibilité restreinte:

□ 1^{ère} réaction syndicale:

- Ne pas donner de protection au salarié à temps partiel à dispo restreinte puisque ce sont majoritairement des étudiants et que de ce fait, ils ne sont que de passage dans l'organisation et qu'ils n'ont pas besoin d'avantages.

□ **Exclusion**

□ 2^e réaction syndicale:

- Sans ajouter des avantages au prorata, il souhaite une certaine protection et avantages pour le salarié à temps partiel à dispo restreinte. On constate une amélioration dans les conventions collectives à ce sujet.

□ **Subordination**

Stratégies syndicales (suite)

- Conditions de travail des atypiques tirent celles des typiques vers le bas

- Vers une stratégie d'engagement:
 - Demande des salariés atypiques
 - Ouverture syndicale

Statuts d'emploi

Trois statuts d'emploi: Hôtel

- Statut typique: 70%
 - Régulier à temps complet

- Statuts atypiques: 30%
 - Régulier à temps partiel
 - Temporaire

❖ Évolution du statut atypique

Disparités de traitements

- Préséance du statut d'emploi régulier à temps complet:
 - Les salariés réguliers à temps complet ont préséance sur les salariés réguliers à temps partiel lors de l'octroi des postes et la fabrication de l'horaire

- Disponibilité:
 - Les salariés réguliers à temps partiel doivent obligatoirement être disponibles à travailler toutes les fins de semaines et les jours fériés.

- Avantages sociaux:
 - Ils sont attribués au prorata pour les salariés réguliers à temps partiel. Certains avantages sociaux ne leur sont pas octroyés.

- Ancienneté:
 - Ancienneté se renouvelle annuellement pour les salariés réguliers à temps complet.

Stratégies syndicales: Inclusion

- Mécanisme automatique de passage au statut régulier (hres ou jrs)
 - **Faciliter l'accès à un statut d'emploi typique**

- Conservation d'un statut régulier à temps complet
 - Un salarié qui est salarié régulier à temps complet pendant un minimum de 5 ans conserve ce statut.
 - **Consolider les emplois à statut typique**

- Octroi de certains avantages sociaux des salariés atypiques:
 - Permettre l'accès à certains avantages sociaux ou à une compensation équivalente.
 - **Limiter l'écart de traitement entre les salariés typiques et atypiques.**

- Conservation des acquis pour les salariés réguliers à temps complet
 - Priorité syndicale dans les négociations collectives à venir.
 - **Limiter la diminution du nombre de salariés typiques et limiter l'ascension du nombre de travailleurs atypiques et la réduction de leurs conditions de travail.**

Effets des stratégies syndicales

□ Effets peu concluants:

- Principalement car il n'y a pas de **garantie d'heures** procurée par le statut typique
 - Malgré le mécanisme de passage vers un statut d'emploi typique, outre l'accès aux avantages sociaux qui y sont reliés, la réalité des salariés devenus typiques ne change pas beaucoup.
 - La conservation du statut d'emploi régulier à temps complet n'engage que l'accès aux avantages sociaux reliés à ce statut.

□ **Bref, la précarité d'emploi ne disparaît pas obligatoirement avec le statut d'emploi typique.**

Les effets des stratégies sur les solidarités

- Dans l'un ou l'autre des cas, les stratégies syndicales n'ont pas eu d'effets positifs sur les solidarités intra syndicales et intergénérationnelles.
 - Effets sur les solidarités intra syndicales
 - Effets sur les solidarités intergénérationnelles