



Mélanie Déziel
Membre
Comité national des jeunes

Disparités de traitement

CE QUI EST BON POUR MINOU EST BON POUR PITOU!

Au début de l'année 2008, le Comité national des jeunes du SFPQ a accepté de contribuer à la réalisation d'une étude sur les disparités de traitement en fonction du statut d'emploi. À partir de conventions collectives des secteurs public, parapublic et péripublic, dont plusieurs du SFPQ, Julie Nadeau, étudiante à la maîtrise en relations industrielles à l'Université Laval, a dressé un portrait des disparités entre les salariés permanents à temps complet et les salariés atypiques. Ce travail a été réalisé sous la supervision de Jean Bernier, professeur émérite en relations industrielles à l'Université Laval.

Tout d'abord, le Comité national des jeunes s'est intéressé à la problématique des disparités de traitement parce qu'une proportion très importante des membres de moins de 35 ans, soit environ 65 %, sont des travailleurs atypiques, en raison de leur statut d'employé occasionnel ou saisonnier. Il était intéressant de vérifier si les conventions collectives du SFPQ contenaient des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi et ensuite d'effectuer une comparaison avec d'autres conventions collectives des secteurs public et privé.

L'analyse de 21 conventions collectives couvrant 387 727 travailleurs a permis de constater que les disparités de traitement sont bien présentes dans les secteurs public, parapublic et péripublic. « Les disparités les plus fréquemment observées concernaient en grande partie les congés, qu'ils soient annuels, sociaux, parentaux ou pour activités syndicales, ainsi que les avantages sociaux, plus particulièrement les assurances collectives, explique Julie Nadeau. En ce qui a trait aux avantages sociaux,

les disparités relevées pouvaient notamment porter sur le montant d'assurance vie versé en cas de décès, le nonaccès aux régimes de retraite ou d'assurances collectives ou le montant de la cotisation de l'employeur aux assurances collectives. Près de la moitié des conventions collectives analysées comportaient également une disparité au sujet de l'accès à la procédure de règlement des griefs »¹.

Disparités chez les fonctionnaires

En ce qui concerne les conventions collectives des fonctionnaires et des ouvriers, l'une des disparités relevées vise les congés sans solde et les congés à traitement différé. En effet, ces conventions prévoient que les employés saisonniers et occasionnels ne peuvent bénéficier du congé pour fonder une entreprise, du congé à traitement différé et du congé sans solde après sept ans d'ancienneté.

Les dispositions entourant les congés sociaux et parentaux contiennent également plusieurs disparités. Dans le cas d'un mariage ou d'une union civile, les employés permanents ou occasionnels à contrat d'un an ou plus ont droit à un congé payé de sept jours, alors que les employés occasionnels à contrat de moins d'un an ont seulement droit à un congé d'un jour, les six autres étant à leurs frais. D'autres disparités touchent les employés occasionnels et saisonniers à contrat de moins d'un an, notamment les congés pour décès d'un proche ou les congés pour responsabilités familiales.

Un autre exemple concerne l'assurance vie prévue aux articles 9-38.11 et 9-38.12 des conventions collectives des fonctionnaires et des ouvriers. Selon ces articles, le personnel saisonnier et occasionnel à contrat d'un an ou plus bénéficie de seulement la moitié

LA GRANDE QUESTION EST DONC DE SAVOIR SI LA MAJORATION DE 6,5 % DU SALAIRE COMPENSE ENTIÈREMENT LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT QUI TOUCHENT LE PERSONNEL OCCASIONNEL À CONTRAT DE MOINS D'UN AN.

¹ Julie Nadeau, *La disparité de traitement en fonction du statut d'emploi dans les conventions collectives des secteurs public, parapublic et péri public*, Département des relations industrielles, Université Laval, 15 décembre 2008, p.25-26.

QU'EST-CE QU'UNE DISPARITÉ DE TRAITEMENT?

Dans une convention collective, une disparité de traitement existe lorsque ce qui est prévu pour les employés atypiques n'est pas identique à ce qui est prévu pour les employés permanents à temps plein. Le personnel atypique inclut notamment les employés occasionnels à contrat de moins d'un an et les employés saisonniers.

du montant de l'assurance vie octroyé au personnel permanent (3200 \$ vs 6400 \$). Même si le montant en question est plutôt modeste, on explique difficilement pourquoi cette discrimination vise des employés en raison seulement de leur statut de travailleurs saisonniers ou occasionnels. Finalement, les employés saisonniers et occasionnels à contrat de moins d'un an, eux, sont complètement exclus des régimes d'assurance vie, maladie et traitement.

Parmi les disparités relevées dans les conventions des fonctionnaires et des ouvriers, un grand nombre pénalise les employés occasionnels à contrat de moins d'un an. Or ces mêmes conventions collectives prévoient une majoration de 6,5 % du salaire pour compenser les avantages sociaux (congés, assurances) auxquels ils n'ont pas droit. On ne saurait alors prétendre que ces disparités les pénalisent réellement. En fait, un effort important a été accompli pour évaluer la valeur financière de ces avantages sociaux. La grande question est donc de savoir si la majoration de 6,5 % du salaire compense entièrement les disparités de traitement qui touchent le personnel occasionnel à contrat de moins d'un an.

Comparaison avec le secteur privé

L'un des aspects intéressants de cette recherche est la comparaison possible des résultats avec ceux d'une précédente recherche dirigée par le professeur Bernier et portant sur 156 conventions collectives du secteur privé. Cette étude démontrait de nombreuses disparités sur des éléments fondamentaux des conditions de travail comme l'ancienneté et la rémunération. Au

Objets de disparité	Nombre de conventions collectives	% sur 21
Assurances collectives	19	90,5
Congés annuels	16	76,2
Congés sociaux	11	52,4
Accès (partiel) à la procédure de règlement des griefs	10	47,6
Avantages sociaux ²	10	47,6
Congés parentaux	10	47,6
Congés pour activités syndicales	9	42,9

Les objets de disparité les plus fréquemment observés dans les conventions collectives analysées par Julie Nadeau.

sujet de l'ancienneté, des disparités se retrouvaient dans 145 des 156 conventions collectives. Aussi, 50 % des conventions collectives analysées contenaient des disparités salariales en fonction du statut d'emploi. Seulement six conventions du secteur privé prévoyaient une compensation financière pour les avantages sociaux retirés aux employés atypiques et, souvent, le droit à ces compensations était soumis à certaines restrictions.

À première vue, cette courte comparaison avec le secteur privé semble démontrer que les disparités présentes dans les conventions collectives des fonctionnaires et des ouvriers touchent des sujets moins centraux des conditions de travail et dont plusieurs sont compensés financièrement, contrairement à ce qui prévaut dans le secteur privé.

Même si la situation n'est pas parfaite et requiert quelques ajustements et améliorations, cette recherche démontre que les conventions du SFPQ ne font pas mauvaise figure par rapport aux

autres conventions des secteurs public et privé. De plus, si les conventions collectives des fonctionnaires et des ouvriers comportent certaines disparités de traitement, le SFPQ a tenté, dans la mesure du possible, d'en limiter le nombre. Bref, le SFPQ croit que ce qui est bon pour minou est bon pour pitou!

À une époque où les syndicats semblent éprouver de la difficulté à susciter l'implication des plus jeunes membres dans leurs rangs, le SFPQ aurait tout intérêt, dans le cadre de la prochaine négociation, à limiter les disparités de traitement, des problèmes touchant plus particulièrement les nouveaux venus dans l'organisation. Le Syndicat doit surtout s'atteler à diminuer la précarité en obtenant de l'employeur la conversion de postes occasionnels et saisonniers en postes permanents.

² Exclusion totale de tous les avantages sociaux.