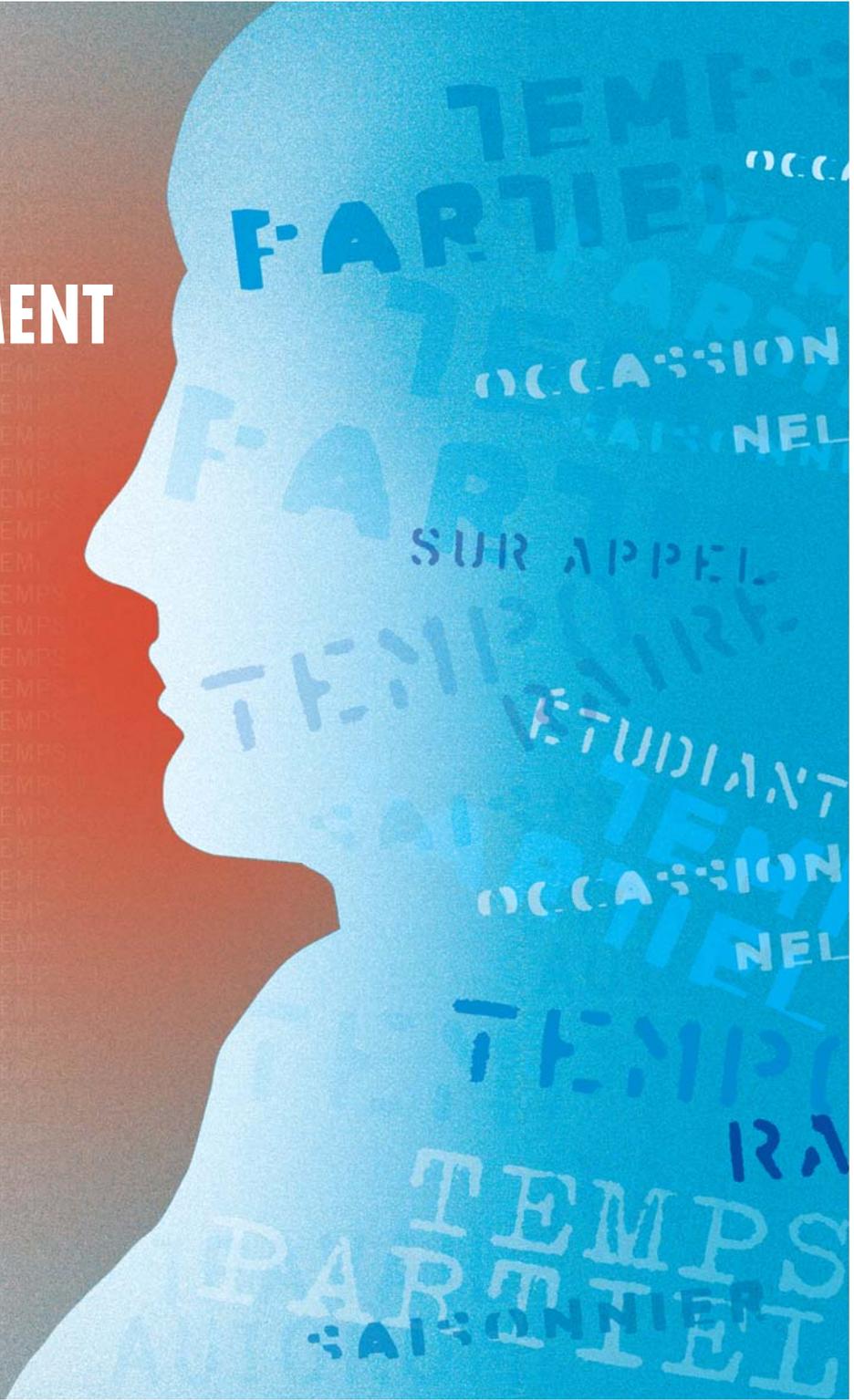


**METTRE FIN
AUX
DISPARITÉS
DE TRAITEMENT
POUR
UN MILIEU
DE TRAVAIL
PLUS
EQUITABLE**



Introduction

L'élimination de la discrimination en emploi fait partie des principes et des droits fondamentaux reconnus par l'Organisation internationale du travail (OIT). Lors de son 62^e Congrès, la CSN a adopté des propositions pour amener ses syndicats à s'engager dans des actions concrètes afin de lutter contre les différentes manifestations de cette discrimination. Le présent document est un outil pour identifier les différentes formes de discrimination basées sur les statuts d'emploi afin de les éliminer de nos conventions collectives.

Par nos revendications, nous avons fait modifier la Loi sur les normes du travail concernant les clauses de disparité de traitement liées à la date d'embauche, communément appelées clauses « orphelin ». Mais il faut reconnaître que ces changements n'ont pas permis d'éliminer toutes les formes de discrimination que subissent les travailleuses et les travailleurs. Nous devons militer tous ensemble pour faire de cette question une priorité de notre action syndicale.

En cherchant à introduire plus de flexibilité pour s'adapter rapidement aux fluctuations des marchés, les entreprises ont fragilisé l'emploi. Nous nous trouvons en fait devant deux types de travailleurs : ceux pour qui les normes de protection s'appliquent et ceux qui en sont soustraits. Devant un tel constat, nous ne pouvons rester spectateurs. Le mouvement syndical doit agir.

Il est essentiel de nous engager, lors des négociations collectives, dans la lutte aux pratiques discriminatoires basées sur les statuts d'emploi qui ont cours dans nos milieux de travail. C'est pour soutenir cette action syndicale que nous avons élaboré ce document. Se voulant d'abord un outil de référence, il vous permettra de jeter un regard différent sur votre convention collective. Après avoir expliqué les concepts et mieux défini la notion de discrimination selon les statuts d'emploi, nous examinerons comment elle peut se retrouver dans nos conventions collectives. À l'aide d'exemples, nous tenterons par la suite d'illustrer les problèmes auxquels sont confrontés celles et ceux qui occupent ces emplois. En dernier lieu, nous vous proposerons un plan de travail pour vous permettre d'intégrer cette préoccupation dans vos négociations.

De quoi parle-t-on !

La discrimination, c'est le fait de faire des distinctions entre les individus en se fondant sur une caractéristique personnelle (ex. : sexe, âge, orientation sexuelle). Elle est généralement associée à la Charte des droits et libertés de la personne. Celle-ci interdit toute distinction de traitement injustifié fondée sur un motif précisé comme le sexe, la race, l'âge, le handicap. Au sens de la Charte, il y a discrimination en cas de distinction :

- lorsqu'elle est fondée sur l'un des 13 motifs prohibés (la race et la couleur et le sexe et la grossesse et l'orientation sexuelle et l'état civil et la religion et l'âge et les convictions politiques et l'origine ethnique ou nationale et le handicap) ;
- lorsqu'elle détruit ou compromet le droit à l'égalité.

L'outil que vous tenez entre vos mains ne concerne pas la discrimination au sens de la Charte. En effet, le statut d'emploi n'y est pas mentionné comme motif interdit de distinction¹.

1. Sachez cependant que certains jugements associent le statut d'emploi à la condition sociale et à l'âge. Comme plus de jeunes occupent généralement des emplois à statut précaire, une disparité de traitement en fonction du statut d'emploi pourrait s'assimiler à une discrimination en raison de l'âge. Une telle distinction est prohibée par la Charte sauf si on démontre qu'il s'agit d'une exigence professionnelle justifiée.

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET DISPARITÉ DE TRAITEMENT EN EMPLOI

Deux articles visent les travailleuses et les travailleurs à temps partiel (art. 41.1 et 74.1). La loi prohibe le versement d'un salaire moindre à un employé à temps partiel effectuant les mêmes tâches qu'une ou un salarié régulier au seul motif qu'il travaille moins d'heures. La parité de traitement entre ceux qui travaillent à temps partiel et ceux qui le font à temps plein et qui effectuent les mêmes tâches doit aussi être assurée en ce qui touche la durée du congé annuel et le mode de calcul de l'indemnité de vacances.

Mais attention, le ou la salarié-e à temps partiel qui gagne plus de deux fois le salaire minimum n'a pas droit à ces protections.

CLAUSE « ORPHELIN »

L'autre forme de disparité de traitement interdite par la Loi sur les normes du travail concerne l'établissement de conditions de travail inférieures pour certains salariés en fonction de la date d'embauche. Là encore, la protection est limitée puisque seules les conditions de travail visées par une norme du travail sont soumises à l'interdiction.

Autrement dit, les conditions de travail portant sur des sujets non prévus à la Loi sur les normes du travail (par exemple : assurances, régime de retraite, etc.) échappent à la prohibition de clause « orphelin ».

Les disparités de traitement auxquelles nous devons nous attaquer

Il s'agit de repérer dans la convention collective tout cas de traitement distinct :

- qui est fondé sur le statut d'emploi (ex. : temps partiel, temporaire, occasionnel, sur appel, etc.) ;
et
- qui détruit ou compromet le droit à l'égalité avec les autres salarié-es qui sont réguliers ou permanents.

QU'EST-CE QU'UNE DISPARITÉ ?

Cela peut se traduire par le fait d'être exclu d'un avantage, d'être privé de certains bénéfices ou d'être soumis à des règles différentes, moins favorables ou désavantageuses.

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

- l'ancienneté du salarié à statut précaire est calculée différemment 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.

En principe, ces disparités ne sont pas illégales, mais elles n'en sont pas moins des conditions inéquitables d'emploi qu'il faut tenter d'éradiquer.

QU'EST-CE QU'UN STATUT D'EMPLOI ATYPIQUE ?

Une façon simple de définir un statut atypique consiste à répertorier les différents statuts d'emploi et de déterminer « tout statut d'emploi qui n'est pas un emploi régulier à temps complet ». Ainsi, l'examen de la convention collective devrait permettre de recenser tous les statuts d'emploi et, surtout, d'identifier les différences dans les droits qui sont accordés pour chacun de ces statuts : temps partiel, occasionnel, sur appel, saisonnier, surnuméraire, temporaire, télétravail, travail autonome, étudiant, salarié-e d'agence... Autant de mots qui peuvent donner prétexte à des conditions de travail différentes, voire discriminatoires.

Les différents statuts d'emploi peuvent refléter les besoins de flexibilité de main-d'œuvre de l'employeur ou encore répondre à un besoin de contrôle particulier de la performance du salarié par l'employeur (ex. : période d'essai, stage).

ÉTABLIR DES STATUTS D'EMPLOI DISTINCTS DANS LA CONVENTION COLLECTIVE N'A RIEN D'ILLÉGAL

On reconnaît, par exemple, qu'un employeur doit bénéficier d'une période pendant laquelle il peut évaluer la ou le salarié (période d'essai) avant qu'il ne soit intégré à la main-d'œuvre de l'entreprise. Il est aussi généralement admis que le congédiement d'un salarié en période d'essai n'est pas contestable par voie de grief, sauf dans le cas où le congédiement serait fondé sur un motif prohibé par la loi.

De même, un employeur peut avoir besoin de salarié-es qui ne travaillent pas à temps plein. Il peut aussi avoir recours à des salarié-es pour une courte période plus achalandée, ou encore pour combler une absence. Un tel salarié pourrait difficilement reprocher à l'employeur de ne pas travailler à temps plein s'il est embauché à temps partiel ou encore se plaindre de ne pas connaître son horaire à l'avance s'il est sur appel. Un salarié temporaire ou remplaçant serait par ailleurs mal venu de contester le fait qu'il sera mis à pied une fois le surcroît de travail ou le remplacement terminé. Dans tous ces cas de figure, les salarié-es sont traités différemment (pas de droit de grief pour contester

un congédiement pendant la période d'essai ; mise à pied à la fin du contrat pour la ou le salarié temporaire ou remplaçant ; horaire de travail incontrôlé pour le salarié sur appel), mais cette distinction est liée au statut d'emploi et donc tout à fait explicable et légitime.

En revanche, un employeur ne doit pas profiter des statuts d'emploi qui servent ses besoins de flexibilité de main-d'œuvre pour imposer des conditions de travail moindres à ses salarié-es. Il arrive également que l'organisation d'un secteur d'activité économique favorise les inégalités de traitement et serve d'alibi à certains employeurs. Par ailleurs, rien ne justifie qu'en raison de son statut, un salarié gagne moins, ne cumule pas d'ancienneté ou soit exclu du droit à des jours fériés ou à des congés de maladie. Lorsque le statut d'emploi – créé pour satisfaire des besoins de main-d'œuvre particuliers – devient en réalité le prétexte servant à établir un régime de conditions de travail inférieures, alors il y a disparité de traitement.

DÉBUSQUER LES DISPARITÉS DE TRAITEMENT

Pour que la convention collective joue bien son rôle de promotion de la justice et de l'équité, il est important de s'assurer qu'elle ne contient pas de disposition impliquant des disparités de traitement. À tout le moins, elle devrait offrir une juste compensation quand ces distinctions sont nécessaires. En effet, bien qu'il faille minimiser le plus possible les différences entre les personnes qui possèdent des statuts d'emploi distincts, on ne saurait nier que ces statuts sont parfois nécessaires.

Plusieurs façons de faire

Avant de regarder des exemples concrets de disparité de traitement selon les statuts d'emploi, examinons comment les différences peuvent être introduites dans les conventions collectives. Nous avons recensé au moins trois approches courantes.

Dans un premier temps, des différences apparaissent dans les définitions que l'on retrouve habituellement au début de la convention collective. Les termes définis seront utilisés dans celle-ci pour prévoir des droits exclusifs à celles et à ceux qui répondent à une définition ou encore pour exclure certaines personnes de certains droits ou de certaines conditions de travail. Une autre approche est de prévoir, pour certaines clauses de la convention collective, les personnes qui y sont assujetties ou celles qui en sont exclues. Finalement, on ira jusqu'à prévoir des sections spécifiques pour établir les conditions de travail devant s'appliquer à un groupe de salariés défini par son statut d'emploi.

Par exemple, certaines conventions indiquent :

- Pour l'application de la convention collective, les droits du salarié régulier sont toujours considérés comme prioritaires sur ceux des autres salariés ;
- Les présentes dispositions s'appliquent aux salariés réguliers ;
- Les personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes sont couvertes par les dispositions de la convention collective, sauf celles prévues aux articles suivants... ;
- Chapitre xx : Conditions particulières concernant certaines personnes salariées ;
- Seules les dispositions prévues aux articles xx et yy s'appliquent aux salariés temporaires.

Voilà quelques phrases clés qui permettent d'introduire des disparités de traitement selon différents statuts d'emploi.

Une juste compensation

Si on doit chercher, dans toute la mesure du possible, à donner à tous les mêmes droits, il faut reconnaître que certaines conditions de travail peuvent difficilement s'étendre à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs qui sont visés par une même convention collective. Quand le principe des mêmes droits pour tous ne peut être appliqué, il faut chercher une façon d'offrir une juste compensation. C'est particulièrement dans les clauses à incidence pécuniaire que nous devrions retrouver des mesures compensatoires pour celles et ceux qui ont des statuts d'emploi atypique. Les clauses non pécuniaires et celles sur les droits syndicaux devraient s'appliquer à tous, et ce, sans égard aux statuts d'emploi.

Par exemple, les coûts associés à une couverture d'assurance médicaments pourraient faire en sorte que celle-ci ne sera pas offerte aux salariés qui ne travaillent pas à temps complet. Rappelons-le, au Québec, si l'assurance est offerte à un groupe de salarié-es, ceux-ci doivent y souscrire. Or, compte tenu du temps qui est effectivement travaillé et des coûts de l'assurance, plusieurs pourraient privilégier le régime public d'assurance. Néanmoins, l'employeur devrait être tenu de verser une compensation. Celle-ci pourrait correspondre à la valeur des primes qu'il aurait versées si le régime s'était appliqué à ce groupe de salariés.

Des exemples concrets²

L'ANCIENNETÉ

Nous savons tous le rôle essentiel que l'ancienneté joue dans l'application des dispositions de nos conventions collectives. Or certaines conventions font des différences importantes dans le cumul et dans l'application de l'ancienneté selon les statuts d'emploi. Il faut le dire, faire des différences sur la question de l'ancienneté, c'est créer des classes de salariés, c'est mettre à mal nos solidarités.

En effet, comment croire que nous pourrions nous présenter tous unis devant l'employeur quand :

- Les salariés occasionnels n'accumulent aucune ancienneté ;
- Les étudiants n'accumulent aucune ancienneté ;
- Les salariés à temps partiel exercent leurs droits d'ancienneté entre eux ;
- Les salariés permanents à temps complet ont toujours préséance sur les salariés occasionnels ou à temps partiel sans égard à leur ancienneté ;
- Un employé à temps partiel promu à un statut d'employé régulier à temps complet est considéré comme ayant complété sa période d'essai, s'il a complété sa période d'essai comme employé à temps partiel. Cependant, son ancienneté débute le jour de sa nomination à ce titre ;
- Lorsqu'un salarié à temps partiel ou occasionnel devient salarié régulier dans son département, son rang d'ancienneté devient le dernier du même statut dans ce même département aux fins de la distribution des vacances et des heures de travail ;
- Le salarié à temps partiel obtient un crédit de 50% de son ancienneté de temps partiel quand il obtient un emploi à temps complet ;
- Toute affectation à un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à un salarié à temps complet, et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariés à temps partiel.

2. Les exemples présentés ici sont tirés des travaux de Jean Bernier sur les disparités de traitement dans les conventions collectives des secteurs privé, municipal et public. Vous pouvez consulter notamment l'article suivant : BERNIER, J. (2007). « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regard sur le travail*, vol. 4, no1, p. 2-17.

Ces exemples proviennent de conventions collectives existantes et illustrent bien la gravité du problème. Pourtant, rien ne semble pouvoir expliquer les différences qui sont faites sur cette question entre les différents statuts d'emploi.

LES RECOURS ET LA REPRÉSENTATION SYNDICALE

Dans le même sens, certaines conventions excluent ou limitent l'accès à la procédure de griefs en raison du statut d'emploi. **Ainsi, nous pouvons lire :**

- Le salarié temporaire est couvert par la présente convention collective, à l'exclusion du droit à la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage en cas de congédiement ou lorsque son emploi prend fin ;
- Les personnes salariées occasionnelles ou remplaçantes sont couvertes par les dispositions de la convention collective sauf celles prévues aux articles xx (libérations) et yy (griefs).

Sans recours pour faire respecter leurs droits, ces travailleuses et ces travailleurs se retrouvent dans une situation des plus précaire. De plus, l'exclusion de ces personnes du droit aux libérations syndicales contribue certainement, dans certains syndicats, à cette impression de distance entre les militantes et militants qui occupent des emplois réguliers et les autres qui ont des emplois atypiques.

LES CONGÉS ET LES AVANTAGES SOCIAUX

Les congés et les avantages sociaux sont sûrement deux grands volets des conditions de travail qui sont identifiés le plus souvent comme des sources de disparité de traitement. Le nombre de jours de vacances, de jours fériés, de congés de maladie et de congés mobiles sera systématiquement moins élevé, voire inexistant pour les travailleurs détenant un emploi atypique. Ces salariés ne sont-ils pas là pour remplacer les salariés à temps complet? Poser la question, c'est y répondre. Toutefois, cette réponse ne justifie pas l'inaction. Au contraire, si cette assertion est vraie, il devient encore plus pertinent de négocier une juste compensation. En effet, si l'organisation du travail explique qu'il ne soit pas possible de donner les mêmes congés à tous, elle justifie qu'une compensation financière soit versée aux travailleurs ainsi désavantagés.

De plus, la recherche d'une réduction de plus en plus grande des coûts de main-d'œuvre conduit les employeurs à procéder à des coupes importantes dans les avantages sociaux. Ainsi, de nombreuses propositions ont été faites aux syndicats pour revoir les régimes de retraite et les régimes d'assurance collective. Il n'est donc plus rare de constater que deux régimes de retraite puissent exister chez un même employeur. Un régime de retraite à prestations déterminées pour les travailleuses et les travailleurs les plus anciens et un autre, à cotisation déterminée, pour les nouveaux salariés. Non seulement ces deux régimes sont différents dans leur forme et sur la sécurité de revenu qu'ils procurent au moment de la retraite, mais l'employeur profitera souvent de la mise en place de ce second régime pour diminuer les cotisations qu'il y verse. L'effet est alors double pour les plus jeunes : une moins grande sécurité financière à la retraite et des revenus de retraite plus faibles.

Les conditions de rémunération

Comme nous l'avons déjà dit, même si la Loi sur les normes du travail interdit de verser un salaire différent au seul motif qu'une ou un salarié-e travaille moins d'heures, l'examen des conventions collectives démontre que cette pratique existe et qu'elle peut prendre plusieurs formes.

Ainsi, on pourra par exemple y lire :

- À la fin de sa période d'essai, le salarié à temps complet voit son salaire augmenté de 2,5 %, le salarié à temps partiel de 1,5 % ;
- Un étudiant reçoit 70 % du salaire du salarié permanent qui fait le même travail ;
- Sans égard à son titre d'emploi, le salarié à temps partiel reçoit xx \$ l'heure.

De la même manière, des conventions collectives vont prévoir des règles différentes pour le paiement des heures supplémentaires. On reconnaîtra des heures supplémentaires aux salarié-es à temps complet et régulier sur la base d'un nombre d'heures quotidien, alors qu'une base hebdomadaire sera utilisée pour les personnes qui ont un emploi atypique. De cette façon, on pourra faire travailler une ou un salarié à temps partiel 10 ou 12 heures par jour sans qu'il ait droit au taux applicable aux heures supplémentaires. Soulignons qu'il peut en être de même pour la rémunération associée à un rappel au travail. Si certaines conventions se limitent aux dispositions de la Loi sur les normes du travail, soit le paiement de trois heures de travail pour les emplois atypiques, elles peuvent prévoir une indemnité beaucoup plus généreuse pour les travailleurs détenant un poste régulier (par exemple de quatre à huit heures de compensation).

Un plan de travail syndical

SENSIBILISER ET INFORMER

Toutes les actions syndicales pour contrer les disparités de traitement doivent être précédées par une sensibilisation et de l'information auprès des membres. Des clauses de disparité de traitement peuvent exister dans la convention collective depuis longtemps et la recherche de leur élimination ne doit pas être perçue comme une perte de droits pour les personnes qui ont des emplois typiques. Les disparités de traitement que recèle la convention contribuent à miner la vie syndicale en créant un sentiment d'injustice entre les membres. La phase de conscientisation est d'autant plus importante que l'objectif en est un de mobilisation de tous les syndiqué-es pour permettre le renouvellement d'une convention collective sans disparité de traitement, ou avec des mesures de compensation justes et équitables.

- ➔ **Discuter dans les assemblées générales ou lors de toutes rencontres syndicales afin de sensibiliser les membres et d'identifier les enjeux autour de cette question (conseil syndical, comité des jeunes, assemblée de département, etc.) ;**
- ➔ **Produire des documents d'information pour expliquer ce que sont les différences de traitement selon les statuts d'emploi et l'importance d'agir ;**
- ➔ **Proposer une démarche syndicale pour intégrer cette préoccupation lors du renouvellement de la convention collective.**

ANALYSER LA CONVENTION COLLECTIVE

Nous l'avons vu, les disparités de traitement peuvent se manifester de plusieurs façons et être dispersées un peu partout dans la convention collective. L'examen des définitions qui y sont contenues, le recensement des exclusions, le détail des droits et des conditions de travail en fonction de chacun des statuts d'emploi est un passage obligé pour nous permettre de bien prendre la mesure des disparités de traitement. Cet exercice peut paraître lourd, mais il suffit d'un peu de temps pour faire le travail.

- ➔ **Identifier tous les statuts d'emploi qui se trouvent dans la convention collective ;**
- ➔ **Repérer toutes les conditions de travail qui varient selon les statuts d'emploi (l'ancienneté, les recours et les libérations syndicales, les congés et les avantages sociaux et les conditions de rémunération, etc.) ;**
- ➔ **Déterminer si les différences relevées sont déjà compensées par l'employeur et, s'il y a lieu, identifier si cette compensation est juste.**

PÉRÉCISER ET PARTAGER LES REVENDICATIONS

Lorsque l'analyse de la convention collective est réalísée, nous obtiendrons un portrait précis des conditions de travail s'appliquant à chacun des statuts d'emploi du milieu de travail. Il est alors possible d'identifier les clauses de la convention qui révèlent des disparités de traitement.

Il faut aussi déterminer les moyens appropriés pour corriger la situation. L'abolition de certaines dispositions, l'instauration de nouvelles clauses de convention collective ou l'application de nouvelles mesures compensatoires devront être entreprises.

- ➔ **Identifier les mesures de correction ;**
- ➔ **Expliquer en assemblée générale les raisons syndicales d'agir sur cette question ;**
- ➔ **Proposer un projet de convention collective qui intègre ces changements ;**
- ➔ **Faire une priorité de négociation de cet enjeu.**

PERSÉVÉRER

S'attaquer aux disparités de traitement dans les statuts d'emploi n'est pas une mince tâche. Il nous faudra, là comme dans plusieurs de nos luttes, de la patience et de la persévérance. Si cette discrimination a pu se développer dans nos conventions collectives, c'est principalement qu'elle répondait aux pressions des employeurs.

Faire de cette question une priorité de notre action syndicale n'empêchera pas les employeurs de continuer à rechercher plus de flexibilité, mais nous serons mieux à même de distinguer ce qui relève vraiment de la flexibilité de ce qui constitue en fait un prétexte pour instaurer des conditions de travail inéquitables.

Conclusion

Nous l'avons vu, il y a une multitude de statuts d'emploi qui peuvent cacher des disparités de traitement inéquitables. Il faut procéder à l'analyse de nos conventions collectives et repérer les dispositions qui introduisent une discrimination sur la base des statuts d'emploi.

Nous savons que des différences existent, certaines sont même indispensables, mais en toute situation, elles devraient faire l'objet d'une juste compensation. La négociation de ces compensations relève de notre responsabilité syndicale.

Nous savons également qu'il y a urgence d'agir sur le plan légal. Ne nous y trompons pas, s'il n'y a pratiquement plus de clauses « orphelin » liées à la date d'embauche dans les conventions collectives, c'est grâce à des modifications apportées à la Loi sur les normes du travail. En ce sens, le gouvernement doit intervenir à nouveau pour éradiquer toute forme de discrimination fondée sur le statut d'emploi.

L'absence de législation interdisant clairement les distinctions de traitement en fonction des statuts d'emploi rend la bataille plus ardue, mais notre histoire est marquée par ces luttes que nous avons menées dans l'adversité et par les gains tangibles qu'elles nous ont permis d'arracher. Par notre action syndicale et la négociation des conventions collectives, nous parviendrons à améliorer les conditions de vie des travailleuses et des travailleurs.

Petit lexique

Le *Dictionnaire des relations du travail* définit comme suit les statuts d'emploi les plus courants :

Travailleur à l'essai

Travailleur qui est embauché temporairement, pour une période variant généralement d'une durée de trois à six mois, à un poste déterminé, afin de permettre à l'employeur de se rendre compte de ses qualités et de son comportement personnels en milieu de travail ainsi que de ses aptitudes à exécuter les tâches qui lui sont confiées.

Travailleur à temps partiel

Tout travailleur embauché pour des périodes sensiblement inférieures à la durée normale des heures quotidiennes ou hebdomadaires de travail.

Occasionnel

Employé embauché à titre provisoire pour effectuer un travail spécifique de courte durée ou pour parer à un surcroît temporaire de travail.

Suppléant

Personne chargée d'en remplacer temporairement une autre qui est dans l'incapacité d'agir pour une raison quelconque ou de remplir un poste vacant en attendant la nomination d'un titulaire. Dans certaines catégories d'emplois, comme chez les enseignants par exemple, il est nécessaire d'avoir en réserve un certain nombre de suppléants prêts à prendre la relève sur appel.

Surnuméraire

Travailleur qui est embauché pour remplir une vacance temporaire, pour effectuer un surplus de travail de courte durée.

Temporaire

Travailleur embauché à temps plein ou à temps partiel pour une période limitée généralement avec entente stipulant que le contrat de travail se termine à la fin de cette période.

Des remerciements bien particuliers à monsieur Jean Bernier, professeur émérite au Département des relations industrielles de l'Université Laval, pour son accompagnement dans notre réflexion. La qualité de son travail, dont nous nous sommes largement inspirés, nous a permis d'aller plus loin dans notre analyse et de mieux orienter notre action syndicale.



Publié par la Confédération
des syndicats nationaux

Production

Service des communications
de la CSN

Contribution

Comité de travail sur les disparités
de traitement basées sur les statuts
d'emploi

Conception graphique

Claire Senneville

Impression

Gibraltar

ISBN

978-2-89501-072-2

Dépôt légal

BANQ 2010

BAC 2010

Décembre 2010

www.csn.qc.ca

