

**Mémoire de la  
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec  
(FTQ)**

**sur les normes du travail  
en matière de disparités de traitement  
(projet de loi n° 67)**

**présenté devant  
la Commission de l'économie et du travail**



**Septembre 1999**

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec  
545, boul. Crémazie Est, 17<sup>e</sup> étage  
Montréal (Québec) H2M 2V1

Téléphone : (514) 383-8000  
Télécopie : (514) 383-8001  
Courriel : [ftq@ftq.qc.ca](mailto:ftq@ftq.qc.ca)

Dépôt légal – 3<sup>e</sup> trimestre 1999  
Bibliothèque nationale du Québec  
ISBN 2-89480-051-7

# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION .....	4
UNE SOLUTION CORRECTE BIEN QUE PARTIELLE .....	5
UNE SOLUTION QUI DOIT S'INSCRIRE DANS LA DURÉE.....	8
D'AUTRES SOLUTIONS À PRENDRE EN COMPTE .....	10

## Introduction

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec tient à saluer l'initiative gouvernementale d'amender la *Loi sur les normes du travail* afin de contrer les disparités de traitement en fonction de la date d'embauche. Cette intervention va dans le sens de ce que nous proposons, il y a déjà un an, lorsqu'une commission parlementaire consultative a étudié le phénomène des clauses dites « orphelin ». L'approche gouvernementale actuelle est respectueuse des réalités de l'ensemble du marché du travail et nous y souscrivons donc.

Nous n'avons pas l'intention de faire ici un long exposé. Dans un premier temps, nous ferons une brève présentation du contexte dans lequel est déposé l'actuel projet de loi et de la manière dont nous croyons qu'il répond au mieux aux difficultés actuelles. Dans un deuxième temps, nous ferons des propositions précises quant à la période transitoire qui doit conduire à l'application pleine et entière de la modification législative ainsi qu'à la nécessité d'inscrire dans la durée de telles modifications. Enfin, nous nous permettrons de situer cette modification législative dans le cadre plus global d'un ensemble de revendications qui visent toutes à contrer les disparités de traitement sur le marché du travail.

## **Une solution correcte bien que partielle**

Le débat qui a entouré le traitement différencié de salariés en fonction de leur date d'embauche a été fort orageux. Les jeunes, à juste titre, se sont révoltés face à une précarisation grandissante de leurs conditions de travail. Plusieurs syndicats se sont mis sur la défensive devant la force d'attaques les dénonçant. Et il aura fallu un bon moment avant que l'on cerne mieux ce qui était en cause et qui en était la cause.

Il y a déjà un bon moment, des années et même quelques décennies, que nous, à la FTQ, condamnons la précarisation grandissante du marché du travail. Cette précarisation a été imposée par des employeurs qui avaient en tête un seul objectif, diminuer les coûts de la main-d'œuvre, et deux moyens : faire pression à la baisse sur les conditions salariales et monétaires et gérer en « juste-en-temps ». On a alors accusé les conventions collectives d'être trop rigides. On a connu des négociations de concessions, le couteau sur la gorge, avec à la clé des menaces de coupures de postes, de sous-traitance, de fermetures. On a aussi connu une augmentation importante du nombre d'emplois atypiques, à temps partiel, temporaires, sur appel, surnuméraires, faux et vrai travail autonome, etc. Bref, la stabilité et la qualité des emplois se sont sérieusement dégradées. Plus encore, les employeurs continuent de faire des pressions importantes pour modifier les lois du travail afin d'obtenir encore plus de flexibilité. C'est le cas actuellement de leur revendication touchant l'article 45 du Code du travail visant notamment plus de flexibilité en matière de sous-traitance.

Cette nouvelle configuration du marché du travail ne touche pas tous les secteurs de l'activité économique de la même façon, mais elle est quand même présente partout, à des degrés divers. Rares sont les travailleurs et travailleuses qui n'ont pas été touchés, du moins en périphérie. Ceux et celles qui en souffrent le plus sont ceux qui entrent ou réintègrent le marché du travail parce qu'ils l'ont quitté depuis longtemps ou parce qu'ils ont eu le malheur de perdre leur emploi dans une des nombreuses restructurations qui ont eu cours ces dernières années.

Les syndicats ont lutté pour contrer ces nouvelles pratiques : ils ont négocié des avantages sociaux au prorata pour les employés à temps partiel; ils ont négocié la reconversion de postes temporaires en postes permanents; ils ont négocié pour éviter la sous-traitance. Mais ils n'ont pas toujours réussi. L'équité qui guide leurs

revendications ne s'est pas toujours traduite en avantages équitables pour tous et toutes. Les conventions collectives sont loin d'être aussi « hermétiques » ou « blindées » que plusieurs ne le laissent croire. Et nul n'était là pour mettre des balises dans les milieux de travail non syndiqués.

C'est pourquoi il est important qu'une modification législative intervienne. La modification proposée à la *Loi sur les normes du travail* permet de viser l'ensemble du marché du travail, syndiqué et non syndiqué, tel que le prévoit la définition du terme *convention* qui inclut les contrats individuels de travail (*art.1, alinéa 4*). L'ensemble des conditions de travail prévues par la loi, dont les salaires, les vacances, les jours fériés, etc., sont aussi visées. Et ce texte de loi permet d'atteindre un objectif précis, interdire les disparités de traitement en fonction de la date d'embauche, sans limiter le droit des parties de négocier les conditions de travail les plus pertinentes et les plus avantageuses pour les travailleurs et travailleuses dans un contexte d'évolution du marché du travail.

Ainsi, à la FTQ, nous sommes d'accord avec le droit de faire varier l'amplitude de l'échelle salariale ou la transformation d'un taux unique en échelle salariale. Nous ne croyons pas pertinent ni équitable de figer dans le temps les structures salariales existantes. Ce serait comme prétendre qu'elles ont atteint un tel degré de perfection qu'il ne faudrait surtout plus y changer un iota. Et pourtant, en réalité, de négociation en négociation, nous faisons évoluer les échelles salariales pour tenir compte par exemple d'une meilleure équité entre les emplois des hommes et des femmes, entre les emplois de différentes catégories de personnel, pour permettre l'insertion d'une nouvelle catégorie d'emploi ou pour tenir compte d'une évolution importante des tâches ou des exigences d'un ou de plusieurs emplois. Interdire de tels changements bloquerait toute évolution salariale, y compris celles qui sont avantageuses pour les travailleurs et les travailleuses.

Nous sommes aussi d'accord avec le principe de maintenir temporairement des conditions plus avantageuses pour certains salariés dans certaines conditions. Il s'agit d'une pratique fort répandue, surtout en matière salariale, ce que l'on appelle être hors-échelle ou « red circle ». À peu près toutes les conventions collectives prévoient des mécanismes par lesquels ces personnes temporairement hors-échelle attendent que l'échelle salariale de leur catégorie d'emploi les rejoigne. Par exemple, seul un certain

pourcentage de l'augmentation salariale générale leur est accordé, l'augmentation est versée en montant forfaitaire, etc. Cette pratique généralisée est un résultat favorable du rapport de force syndical. Il s'agit de ne pas faire porter sur les seuls individus des décisions patronales qui sont désavantageuses telles des réorganisations qui entraînent des coupures de postes et des rétrogradations. Et le principe de l'équité est respecté puisque la situation est temporaire. Ajoutons que cette pratique est fermement revendiquée par tous les travailleurs et travailleuses, jeunes ou vieux, car chacun sait qu'il ne peut être à l'abri de décisions patronales ayant des effets à la baisse sur les conditions de travail, surtout salariales.

## **Une solution qui doit s'inscrire dans la durée**

Si nous sommes d'accord avec les motifs qui fondent une telle modification législative et les principaux paramètres de cette modification, il nous apparaît cependant important de souligner l'importance de bien inscrire cette solution dans la durée.

Nous avons appris, comme l'ensemble des Québécois et Québécoises non juristes, qu'existaient en droit des clauses crépusculaires<sup>1</sup>. Nous avons aussi appris qu'il s'agit d'une pratique extrêmement rare et jamais utilisée en droit du travail. Et pour cause. Les droits qu'on accorde aux travailleurs et travailleuses, surtout en matière de normes qu'il faut bien considérer comme étant minimales, ne peuvent et ne doivent pas être appelés à disparaître sans façon, surtout lorsqu'ils visent à corriger des situations injustes. Il nous semble que l'utilisation de cette clause démontre un certain manque de courage politique de la part du gouvernement.

Si le gouvernement désire absolument faire une évaluation de cette modification législative au bout de cinq ans, il n'aura qu'à enclencher le processus de consultation publique à ce moment si cela s'avère toujours nécessaire. Il faudrait alors prouver que les droits ainsi accordés ont eu des effets néfastes pour le marché du travail avant d'envisager de modifier à la baisse les conditions minimales qui sont accordées aux travailleuses et travailleurs québécois. En d'autres termes, l'utilisation d'une clause crépusculaire est loin d'être nécessaire pour faire une appréciation de la loi au moment approprié.

Par ailleurs, l'importance d'inscrire ce nouveau droit dans la durée commande aussi d'effectuer une transition adéquate qui permette aux employeurs, aux travailleurs et travailleuses et aux syndicats qui les représentent de bien intégrer ce changement. Le gouvernement propose une période de trois ans. Nous trouvons que c'est à la fois beaucoup trop long et peut-être, dans certains cas, pas assez.

De façon générale, la loi devrait prendre effet relativement rapidement. Dans les milieux syndiqués, l'existence, dans les conventions collectives, de clauses permettant une disparité de traitement en fonction de la date d'embauche est le résultat d'une négociation globale dont il faut tenir compte en permettant aux parties de renégocier

---

<sup>1</sup> Avec une clause crépusculaire, l'effet de la modification législative prend fin dans un délai fixé à l'avance. Dans le projet de loi, il s'agit du 31 décembre 2004, soit à peu près cinq ans après que la loi aura été adoptée.

globalement la convention collective. La période normale de négociation est en effet le meilleur moment pour permettre aux parties de régler le plus adéquatement possible les situations problématiques dans un cadre où le rapport de force peut s'exercer, s'il y a lieu.

Nous proposons donc qu'en présence d'une convention collective, la loi s'applique dès son renouvellement. Dans la grande majorité des cas, il s'agira d'un délai de moins de trois ans, ce qui est encore la durée maximale d'une convention collective pour la majorité. Puisqu'il faut tenir compte qu'il existe maintenant des conventions collectives de plus longue durée, nous proposons un délai maximal de cinq ans. Par ailleurs, parce que de nombreuses conventions collectives de longue durée prévoient des périodes de réouverture partielle de la convention collective, nous croyons que la loi pourrait aussi s'appliquer dès un renouvellement partiel.

Certains craignent que des employeurs et des syndicats se précipitent pour signer des conventions de longue durée afin de profiter du délai maximum de la période de transition. C'est bien mal connaître les syndicats que de croire que nous apprécions les conventions collectives de longue durée et que nous ne résistons pas fermement à un allongement indu de leur durée, dans la majorité des cas. Cependant, pour atténuer ces craintes, nous croyons que le projet de loi pourrait prévoir que, dans le cas des négociations en cours au moment de l'adoption de la loi, il y ait obligation d'intégrer immédiatement les paramètres de la modification législative.

**La FTQ accepte les grands principes qui seraient inscrits aux articles 87.1 à 87.3 de la *Loi sur les normes du travail*. La FTQ recommande le retrait de la clause crépusculaire et suggère que la modification législative entre en vigueur immédiatement pour toute négociation en cours au moment de l'adoption de la loi et, pour les autres, à la date du renouvellement global ou partiel de la convention collective, avec un maximum de cinq ans.**

## **D'autres solutions à prendre en compte**

En conclusion, nous tenons à souligner que l'accord nuancé que nous donnons à l'actuel projet de loi ne résout pas, quant à nous, l'ensemble des problèmes qui ont été soulevés dans le cadre de ce débat. Le mouvement syndical, auquel se joindront, nous l'espérons, les groupes de jeunes, continuera de revendiquer une amélioration globale des conditions du marché du travail que ce soit en matière de création d'emplois de qualité, de déprécarisation des emplois existants, d'accès à la syndicalisation ou de contrôle de la sous-traitance. Car nous sommes fermement convaincus que les disparités de traitement entre les travailleurs et travailleuses sont moins grandes au sein d'une même entreprise qu'entre, par exemple, les entreprises syndiquées et non syndiquées ou encore entre une entreprise donnée et l'entreprise à laquelle elle sous-traite certaines activités. Et ce sont les travailleuses et les travailleurs non syndiqués ou à l'emploi de l'entreprise sous-traitante qui sont les plus désavantagés.

C'est pourquoi nous continuerons, avec encore plus de vigueur, à inscrire en priorité de nos revendications, la déprécarisation des emplois et le contrôle de la sous-traitance, surtout lorsque celle-ci est utilisée aux seules fins de diminuer les conditions de travail et non pas par exemple pour des motifs d'urgence ou de travaux spécialisés. C'est aussi pourquoi nous sommes profondément convaincus que des modifications éventuelles au Code du travail visant à favoriser la syndicalisation et à encadrer le recours à la sous-traitance auront des effets importants sur l'amélioration des conditions de travail et la diminution des disparités de traitement entre travailleurs et travailleuses. Nous espérons donc que le gouvernement saura agir dans ce dossier avec la même diligence qu'il a démontré dans le débat actuel et, espérons-le, avec le courage politique qui lui permettra d'accepter les amendements que nous suggérons à l'actuel projet de loi.

DS-JT/fv-sepb-57  
1999 08 30  
SERVICE\Mémoire clauses orphelin.doc