

Pour en finir avec les clauses de disparité de traitement

À travail égal, salaire égal!

Mémoire collectif déposé dans le cadre de la consultation
Destination 2030



Les auteurs de ce mémoire

Comité Jeunes FTQ

Le **comité Jeunes FTQ** a pour mandat de conseiller la FTQ sur les questions touchant la jeunesse, notamment en matière de promotion du syndicalisme, de formation syndicale, d'information, de recrutement, de santé et de sécurité et des conditions de vie des jeunes.

Comité national des jeunes CSN

Le **Comité national des jeunes CSN** a pour mandat principal de conseiller la CSN sur l'ensemble des questions pouvant toucher de près ou de loin les conditions de vie et de travail des jeunes, qu'ils soient syndiqués ou non. Il se fait également l'ambassadeur de la CSN auprès des jeunes dans la société québécoise.

FECQ

La **Fédération étudiante collégiale du Québec (FECQ)** regroupe 21 associations étudiantes représentant plus de 80 000 étudiants. Depuis 23 ans, elle défend les droits et intérêts des étudiants, notamment auprès des gouvernements, des intervenants du domaine de l'éducation et des intervenants de la société civile.

FEUQ

La **Fédération étudiante universitaire du Québec (FEUQ)** regroupe 13 associations membres et plus de 125 000 étudiants membres. Créée suite au dégel des frais de scolarité de 1989, elle a pour principal mandat de défendre les droits et intérêts des étudiants, notamment auprès des gouvernements, des intervenants du domaine de l'éducation et des intervenants de la société civile.

Force Jeunesse

Fondé en 1998, **Force Jeunesse** est un regroupement de jeunes travailleurs qui œuvre à la défense et à l'amélioration des conditions de travail des jeunes travailleurs, des perspectives d'emploi de la relève et de l'équité intergénérationnelle dans les politiques publiques.

Rédaction : [Atim León](#)

Recherche de données et tableaux : [Colin L'Ériger](#)

Révision et mise en page : [Yuriko Hattori](#)

31 octobre 2013

Dépôt légal – 4^e trimestre 2013

Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 978-2-89639-224-7

TABLE DES MATIÈRES

1.	En bref...	1
2.	De quoi s'agit-il?	2
3.	Constats préoccupants	4
3.1	Des données à mettre en perspective	4
3.2	Présentation des données	5
3.3	Exemples de CDT portant sur la retraite et les assurances	7
4.	Rappel historique	9
5.	Recommandations	12
	Annexe	13



I. EN BREF...

Ce mémoire porte sur l'interdiction des clauses de disparité de traitement en fonction de la date d'embauche.

En 1999, le Québec a décidé d'interdire ces clauses, couramment appelées « clauses orphelin » ou « rémunération à double palier », au motif qu'elles induisent une discrimination indirecte en fonction de l'âge.

En effet, ce type de clause prévoit, pour les personnes embauchées après une certaine date (généralement la signature de la première convention collective qui inclut une telle clause) ou après une date fixée par l'employeur dans le cas des milieux non syndiqués, une condition de travail moins avantageuse que celle prévue pour d'autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.

Malgré l'entrée en vigueur de cette interdiction légale en 2000, plusieurs années sont passées avant que la Commission des normes du travail (CNT) ne constate un fléchissement de cette pratique discriminatoire (*Rapport sur la mise en œuvre du plan d'action concernant les disparités de traitement*, CNT, 2008). Cependant, le regard de la CNT ne s'est porté que sur les pratiques explicitement interdites par la Loi sur les normes du travail (LNT).

Or, nous constatons qu'au cours des dernières années les clauses de disparité de traitement se sont multipliées dans les régimes de retraite et d'assurances collectives, deux formes importantes de revenus qui ne sont pas explicitement considérées dans la LNT.

Un examen de la situation actuelle nous conduit à penser que l'effort législatif de 1999 a été insuffisant pour endiguer cette pratique discriminatoire et dont les effets se font sentir en particulier sur les revenus présents et futurs des plus jeunes générations.

Selon nous, il est nécessaire de compléter le travail initié en 1999 par le gouvernement du Parti québécois lorsqu'il a promulgué la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparité de traitement.

Étant donné que cette pratique discriminatoire porte atteinte à l'équité intergénérationnelle en emploi, l'actuelle consultation *Destination 2030* du Secrétariat à la Jeunesse (SAJ) visant à contribuer à la définition de la prochaine politique jeunesse du gouvernement du Québec nous semble un cadre pertinent pour demander :

- **Que la prochaine politique jeunesse du gouvernement du Québec fasse de l'équité intergénérationnelle en emploi un objectif national important;**
- **Que le gouvernement et l'Assemblée nationale modifie la portée de l'interdiction des disparités de traitement afin qu'elle s'applique sans ambiguïtés aux régimes complémentaires de retraite et aux régimes d'assurances collectives.**

2. DE QUOI S'AGIT-IL?

Au sens large, une clause de disparité de traitement (CDT) correspond à toute clause qui a pour effet de ne plus « fonder la politique salariale sur des critères communs à l'ensemble du personnel »¹.

Le résultat général d'une CDT est un milieu de travail qui ne respecte pas le principe généralement admis de « à travail égal, salaire égal », une des caractéristiques les plus importantes du monde du travail contemporain, devenue principe fondateur de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et qui, au Québec, a trouvé sa traduction la plus aboutie dans la fameuse Loi sur l'équité salariale (entre les sexes).

Ainsi compris de façon large, le concept de CDT inclut à la fois la discrimination de type structurelle découlant de la multiplication des statuts d'emploi précaires et celle qui découle de clauses contractuelles s'appliquant aux personnes embauchées après leur entrée en vigueur (ex. : une modification des échelons salariaux ne s'appliquant qu'aux nouvelles recrues).

Les disparités en fonction du statut d'emploi ne sont pas formellement interdites ni reconnues au Québec. Pourtant, plus du tiers des emplois au Québec ont un statut atypique et précaire, soit plus du double qu'il y a trente ans, comme l'a si bien souligné le professeur Jean Bernier dans ses travaux sur le sujet².

Celui-ci constatait, d'ailleurs, à partir d'un échantillon de 156 conventions collectives (CC), que 11 % excluaient spécifiquement certaines catégories de

salariés (ex. : les étudiants et les occasionnels), que 13 % les privaient de la procédure de grief, que 20 % leur restreignait l'accès à cette procédure et que 93 % des CC analysées établissait un calcul différencié de l'ancienneté³.

Un travail important reste à faire au Québec afin de faire reconnaître la prolifération de statuts d'emploi précaires qui induit une discrimination indirecte envers les personnes les plus vulnérables sur le marché du travail, en particulier les femmes, les personnes racisées, les personnes immigrantes, les jeunes, les personnes judiciairisées et les membres des Premières nations. Cela dit, il ne s'agit pas de l'ambition de ce mémoire collectif.

De leur côté, les disparités de traitement en fonction de la date d'embauche, c'est-à-dire les clauses dites « orphelin » ou « grand-père » ou encore « rémunération à double palier », ont pour effet de faire porter aux nouveaux salariés les désavantages qui découlent de l'amoindrissement, quantitatif ou qualitatif, d'une condition de travail. Elles peuvent notamment prendre les formes suivantes :

- Une rémunération à double palier (avec deux ou plusieurs échelles de salaires ou des taux de salaires différenciés) pour une même occupation;
- Une diminution du salaire de départ et/ou l'ajout d'échelons salariaux où les personnes nouvellement embauchées progressent sur une échelle moins avantageuse et peuvent, ou non, atteindre le même plafond que les anciens;
- Des avantages sociaux différenciés pour les personnes nouvellement embauchées (ex. : en ce qui concerne les caractéristiques des assurances ou des régimes de retraite).

1. COUTU, Michel. *La rémunération à double palier et les autres clauses dites « orphelin » dans les conventions collectives : conformité au principe de non discrimination*, pour CDPD], 24 avril 1998, p. 9.

2. BERNIER, Jean. « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regards sur le travail*, volume 4, numéro 1, 2007, page 2.

3. Idem.

Il va sans dire que ce type de traitement inéquitable existe autant sinon plus dans les milieux non syndiqués que dans ceux qui se sont syndiqués. Cependant, les conventions collectives des milieux syndiqués constituent une source d'information fiable et accessible permettant de dresser un portrait clair de la situation. C'est la raison pour laquelle le débat public porte généralement son attention sur les milieux syndiqués.

En raison de l'évolution démographique naturelle sur le marché du travail, elles posent un problème d'équité intergénérationnelle et une forme de discrimination indirecte en fonction de l'âge. Injustices que l'on a cherché à corriger lors de la modification de la Loi sur les normes du travail (LNT) en 1999.

Ainsi, depuis l'entrée en vigueur des modifications à la LNT en janvier 2000, la *section VII.1 - Disparités de traitement (art. 87)* interdit les clauses qui, sur la base de la date d'embauche, impliquent « une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement ».

Le texte interdit les clauses à effet permanent, mais pas celles dont l'effet est temporaire, dans la mesure où cet effet se résorbe dans un délai raisonnable. Il permet également des disparités fondées sur l'ancienneté, les qualifications professionnelles, l'expérience, le rendement ou la qualité de l'évaluation, éléments qui ne sont pas normés par la LNT.

L'interdit ne s'applique qu'aux conditions normées par la LNT, soit le salaire, la durée du travail, les congés ou absences, la cessation d'emploi, les frais obligatoires liés à l'emploi. Il s'ensuit donc une forme de flou juridique au sujet d'importantes composantes de la rémunération, telles que les régimes de retraite et les assurances collectives, qui ne figurent pas de façon explicite dans les matières normées par la LNT.

La notion de « salaire » telle que la définit l'article 1.9 de la LNT comprend non seulement la « rémunération en monnaie courante » mais également les « avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié ». Bien que l'opinion juridique dominante⁴ affirme que cette définition suffit amplement pour considérer les régimes complémentaires de retraite ou de santé comme partie intégrante de la notion de salaire, il semble que l'absence de précision à cet effet ait été interprétée par beaucoup d'employeurs comme une autorisation à l'établissement des CDT sur ces matières.

C'est pourquoi, au cours des dernières années, l'attention s'est portée sur les nombreux cas de CDT portant sur les régimes de retraite et les assurances de santé complémentaires. Bien que cette pratique soit contraire à l'esprit de la loi, les employeurs qui y ont recours ne sont pas inquiétés.

Nous pensons que l'Assemblée nationale pourrait agir rapidement pour s'assurer que l'esprit de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement, adoptée en 1999, soit respecté.

4. Voir à ce sujet P. GAGNON, Robert et LANGLOIS KRONSTRÖM DESJARDINS s.e.n.c.r.l. *Le droit du travail du Québec*, 7^e édition, Éditions Yvon Blais, 2013, p. 666 :

« La prohibition est édictée au bénéfice des salariés visés par une norme du travail (art. 87.1, al. 1 L.N.T.). [...] Cette restriction matérielle ne laisse néanmoins que peu d'espace pour des clauses « orphelin » au regard, en particulier, du fait que le salaire est l'objet d'une norme du travail et que sa définition y inclut les avantages ayant une valeur pécuniaire qui sont dus pour le travail ou les services d'un salarié (art. 1, 9^o L.N.T.). L'interdiction peut ainsi rejoindre, par exemple, certains aspects des régimes de retraite ou d'assurance collective telle la contribution de l'employeur à leur financement s'il y a lieu. »

Voir également GESUALDI-FECTEAU, Dalia. *Les clauses de disparités de traitement dans les conventions collectives : portrait du paysage législatif québécois*, dans Léa Fontaine, dir., en collaboration avec LIÉNART, Cécile. *75^{ème} anniversaire du Wagner Act - Où en sont les rapports collectifs du travail au Québec?*, Actes de la 13^e Journée du droit social et du travail, Éditions Yvon Blais, 2013, pp. 63-95.

3. CONSTATS PRÉOCCUPANTS

3.1 Des données à mettre en perspective

Tel qu'indiqué précédemment, il est beaucoup plus aisé de faire l'analyse des milieux syndiqués qui, contrairement aux milieux non syndiqués, offrent une transparence totale quant aux conditions de travail contractuelles puisque l'ensemble des contrats collectifs de travail sont déposés auprès du ministère du Travail. Celui-ci codifie différentes caractéristiques des conventions collectives et tient à jour une banque de données permettant d'avoir un vue générale sur la situation.

Il faut cependant garder à l'esprit que le ministère n'a pas les moyens de codifier toutes les CDT de façon minutieuse. Seules sont comprises les CDT immédiatement décelables et mises en évidence par un texte incluant une date d'entrée en vigueur.

Par conséquent, notre échantillon de données ne permet pas, par exemple, de détecter des CDT dont la formulation, plus subtile, ne comporte pas de date d'entrée en vigueur mais dont les effets seraient

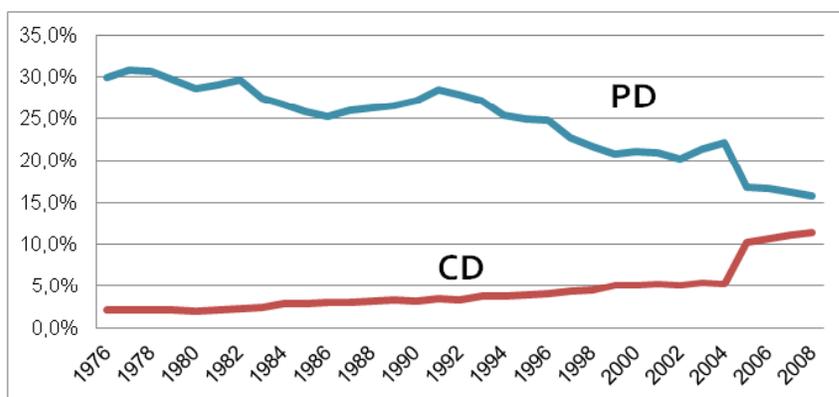
néanmoins de créer une disparité en fonction de la date d'embauche.

Nous savons qu'il existe également des milieux de travail dans lesquels le texte contractuel concernant le régime complémentaire de retraite se trouve à l'extérieur de la convention collective. Les chiffres du ministère n'en tiennent pas compte.

Aussi, les chiffres du ministère n'incluent ni les milieux de travail sous juridiction fédérale (environ 10 % de la main d'œuvre québécoise), ni les groupes de travailleurs et de travailleuses non syndiqués, c'est-à-dire la vaste majorité de la population active.

Enfin, il est particulièrement important de garder à l'esprit qu'en identifiant les CDT portant spécialement sur les régimes complémentaires de retraite, notre regard porte sur une partie de plus en plus petite des milieux de travail. En effet, bien qu'une majorité des employés et employées du secteur public bénéficient d'un tel régime, le **Graphique I** montre la chute vertigineuse de ceux et celles qui en bénéficient dans le secteur privé :

Graphique I – Évolution de la proportion des travailleurs et travailleuses du secteur privé qui cotisent à un régime complémentaire de retraite selon le type de régime



PD : Prestation déterminée
CD : Cotisation déterminée

Les remarques précédentes permettent de situer les chiffres présentés dans la prochaine section dans une double perspective :

1. Le portrait présenté ici est sans aucun doute très conservateur par rapport à la réalité.
2. Le contexte général est marqué par un net recul de l'accès de tous et toutes à des régimes complémentaires de retraite. Cependant, pour la dernière décennie, la symétrie inversée des courbes PD et CD représentées dans le **Graphique 1** indique une transformation progressive des régimes PD en régimes CD. Notre hypothèse est que cette transformation se fait en large partie au détriment des plus jeunes.

L'analyse portant sur 6 746 conventions collectives a révélé que 967 comportaient une forme ou une autre de CDT, soit 14,3 % de l'échantillon.

Pour bien saisir l'ampleur du phénomène en termes humains, l'échantillon de 6 746 contrats collectifs couvre en fait 439 337 personnes, tandis que les 967 conventions comportant une CDT couvrent 78 352 personnes, soit 17,8 % de l'échantillon.

Le **Tableau 1** résume les informations précédentes, tandis que le **Tableau 2** indique la répartition de l'échantillon par type de clause tel que codifié par le ministère du Travail.

3.2 Présentation des données

Afin de mettre en évidence par des exemples concrets le phénomène auquel nous souhaitons nous attaquer, nous avons étudié les chiffres du ministère du Travail du Québec se rapportant à un échantillon de conventions collectives qui comprend toutes les conventions signées entre 2007 et 2012. Nous avons ainsi obtenu le portrait d'un cycle récent de renouvellement des conventions collectives.

Tableau 1 – Proportion de conventions collectives (CC) comprenant une ou des CDT et personnes concernées, données du ministère du Travail, 2007-2012

	Nombre de CC	Pourcentage des CC touchées	Nombre de salariés couverts	Pourcentage des salariés touchés
Échantillon	6 746	100 %	439 337	100 %
Avec une ou des CDT	967	14,3 %	78 352	17,8 %

Source : Ministère du Travail, 2013

Notre premier constat est que les efforts déployés par le gouvernement du Québec, notamment à travers le Plan d'action contre les disparités de traitement de la Commission des normes du travail, ne semblent pas porter pleinement leurs fruits.

Alors que la LNT interdit explicitement la plupart des CDT répertoriées par le ministère, un chiffre très conservateur de 78 352 personnes touchées par cette pratique discriminatoire nous apparaît inacceptable.

Tableau 2 – Répartition des salariés visés par des CDT par type de clause codifié par le ministère du Travail, 2007-2012

Type de clauses (codes du ministère)	Pourcentage des salariés visés	Nombre de salariés visés
1 : Salaire réduit en fonction du statut du salarié	0,1 %	41
2 : Diminution du salaire d'entrée	19,9 %	15 560
5 : Accès plus lent au maximum salarial	2,5 %	1 988
6 : Abolition de la sécurité d'emploi	2,2 %	1 690
7 : Diminution de divers avantages sociaux	8,4 %	6 548
8 : Abolition de divers avantages sociaux	3,0 %	2 328
9 : Acquisition plus lente de la permanence	0,7 %	512
10 : Disparité salariale	2,3 %	1 782
11 : Horaire de travail différent	27,0 %	21 124
99 : Autre disposition (et plusieurs dispositions)	34,2 %	26 779
Total	100 %	78 352

Source : Ministère du Travail, 2013

Note : Le code 99 inclut les cas comprenant plus d'une CDT ainsi que les clauses de disparité ne correspondant pas aux catégories précédentes. Dans cette catégorie, sur les 26 779 personnes touchées, 10 465 (39 %) sont touchées par des clauses concernant les retraites ou les assurances collectives.

L'addition des codes 7, 8 et d'une partie (39 %) du code 99 nous conduit à un deuxième constat : 24,7 % des CDT répertoriées par le ministère du Travail portent sur une diminution partielle ou complète de divers avantages sociaux, dont les régimes de retraite et les assurances collectives forment le cœur. Selon ces données et pour l'échantillon considéré, il s'agit d'une situation touchant 19 341 personnes.

Considérant que le ministère du Travail a la responsabilité d'appliquer les lois du travail, nous estimons ces constats suffisamment préoccupants pour interpeller, en conclusion de ce mémoire, les autorités du ministère.

3.3 Exemples de CDT portant sur la retraite et les assurances

Pour compléter ce survol de la situation et les constats préoccupants qui en découlent, nous présentons les types de clauses qui, à notre avis, ne devraient pas exister si la loi était sans ambiguïtés.

Les deux types de clauses les plus courants sont :

a. Régimes de retraite à deux vitesses

En général, le régime de retraite déjà en place est conservé pour les anciens adhérents, mais les nouvelles embauches sont dirigées vers un autre régime. Il s'agit d'un nouveau régime à cotisation déterminée (CD) ou d'un REER collectif. Deux formules qui ont en commun le transfert complet du risque sur les épaules de l'adhérent. De plus, généralement la cotisation de l'employeur est réduite par rapport à la cotisation qu'il doit assumer dans le cas des régimes à prestation déterminée (PD).

Exemples tirés de notre échantillon :

« À compter du 1er janvier 2007, le régime de retraite sera amendé pour prévoir l'augmentation des cotisations salariales des employés de 3 % à 3,5 % du salaire de base. La contribution de la compagnie pour l'option à cotisations déterminées sera de 3,5 % du salaire de base pour les salariés âgés de 39 ans et moins, de 4 % pour les salariés âgés de 40 à 44 ans, de 4,5 % pour les salariés âgés de 45 ans à 49 ans et de 5 % pour les salariés âgés de 50 ans et plus. Tous les nouveaux employés devront adhérer à l'option à cotisations déterminées. »

« Tous les employés embauchés à compter de la date de ratification ne seront pas admissibles à participer au volet à prestation déterminée du régime complémentaire de retraite. Après avoir complété leur période de probation, ces nouveaux employés feront

partie du volet à cotisation déterminée du régime complémentaire de retraite. »

Nous avons également constaté l'existence de clauses qui abolissent carrément l'accès à un régime de retraite ou bien à un avantage tel que des allocations de retraite (dans les milieux où il n'y a pas de régime collectif).

b. Réduction du coût assumé par l'employeur pour la couverture d'assurance de santé

En général, les nouveaux employés adhèrent bel et bien au régime d'assurances complémentaires de santé, mais dans une formule moins dispendieuse pour l'employeur, c'est-à-dire couvrant un plus petit nombre de risques ou bien en réduisant la cotisation de l'employeur. Nous avons remarqué le retrait fréquent de la couverture assurancielle en cas d'invalidité de courte durée.

Exemples tirés de notre échantillon :

« La compagnie fournira aux employés admissibles qui étaient assurés avant le 1er septembre 2006, les protections suivantes :

- Assurance-vie, assurance pour mort et mutilation accidentelles;
- Invalidité de longue durée;
- Invalidité de courte durée;
- Assurance-maladie complémentaire;
- Soins dentaires;
- Compte de soins de santé.

La compagnie fournira aux employés admissibles qui sont assurés après le 1er septembre 2006, les protections suivantes :

- Assurance-vie, assurance pour mort ou mutilation accidentelles;
- Invalidité de longue durée;
- Assurance-maladie complémentaire;
- Soins dentaires. »

« L'employeur défrayera, pour tous les salariés pour la durée de la présente convention, les frais liés à l'assurance collective, de la façon suivante :

Employeur : 90 %

Salarié : 10 %

Pour tout nouveau salarié admissible à adhérer au régime d'assurance collective de [nom de l'employeur], le partage des coûts de l'assurance collective se fera de la manière suivante :

Employeur : 50 %

Employé : 50 % »

Comme l'indiquent les données du ministère du Travail reportées dans les **tableaux 3** et **4**, ce type de CDT et d'autres portant sur les régimes de retraite et sur les assurances collectives se retrouvent dans près d'une centaine de conventions collectives (CC) de notre échantillon.

Tableau 3 – Types de CDT s'appliquant aux régimes complémentaires de retraite

Type de CDT	Nombre
Régime distinct pour les nouveaux	34
Abolition de l'allocation de retraite (indemnité de départ)	7
Abolition de la prestation de raccordement	1
Régime moins généreux pour les nouveaux	8
Retraite progressive selon la date d'embauche	2
Modification de l'âge de la retraite	1
Total	53 CDT / 52 CC

Tableau 4 – Types de CDT s'appliquant aux régimes complémentaires d'assurances collectives de santé

Type de CDT	Nombre
Abolition ou modification de couvertures pour les futurs retraités	13
Régime distinct ou abolition de l'assurance pour les nouveaux	9
Abolition ou modification de certaines couvertures	10
Primes plus élevées pour les nouveaux	11
Période d'éligibilité plus longue	2
Participation obligatoire pour les nouveaux	1
Total	46 CDT / 42 CC

4. RAPPEL HISTORIQUE

Au cours des années 1980, le resserrement des conditions de marché pour les entreprises et la recherche de flexibilité, notamment par la réduction des coûts de main-d'œuvre, ont généré une augmentation importante des clauses de disparité de traitement (CDT).

Réagissant à la multiplication des cas de rémunération à double palier, la Commission des droits de la personne et de la jeunesse (CDPDJ) a publié en 1990 un premier avis jugeant que cette pratique pouvait avoir un effet discriminatoire sur les personnes dont l'intégration au marché du travail était récente, notamment les jeunes, les femmes et les personnes immigrantes⁵. Cette prise de position a inauguré un débat public au cours duquel de plus en plus de voix se sont élevées pour réclamer l'interdiction des CDT.

La mobilisation de plusieurs milieux à ce sujet n'a pas été sans lien avec le fait que la crise économique des années 1991-1993 a fait porter aux jeunes cohortes un lourd tribut qui s'est répercuté sur toute la décennie : difficultés à l'entrée sur le marché du travail, multiplication des statuts précaires, chômage, etc.

En 1994, une étude⁶ de Statistique Canada sur l'accroissement des inégalités de revenus souligne que les différences de gains ne sont pas uniquement attribuables à des facteurs cycliques (la crise), mais plutôt fortement liés à des « variations » dans la distribution des heures travaillées ainsi que les différences de salaires horaires entre les groupes d'âge.

En 1998, une étude⁷ similaire confirme l'accroissement des inégalités de revenus entre les générations : entre 1981 et 1993, le salaire des jeunes hommes de 18 à 24 ans aurait diminué de 20 %, tandis que celui des hommes de 45 à 54 ans se serait accru de 20 %.

En février 1998, une association de citoyens et citoyennes, *Le Pont entre les générations*, intervenait dans le débat grâce à une étude⁸ détaillée des conventions collectives du secteur municipal soulignant l'existence de disparités de traitement destinées à absorber d'importantes compressions dans les coûts de main-d'œuvre. Auparavant, l'*Association de défense des jeunes enseignants du Québec (ADJEQ)*, fondée en 1996, avait tiré la sonnette d'alarme concernant une modification des échelons salariaux défavorable aux jeunes enseignants et enseignantes.

En avril 1998, constatant aussi que le secteur public recourait massivement à cette pratique, la CDPDJ a jugé pertinent d'émettre un deuxième avis sur le sujet⁹. Celui-ci confirmait que cette pratique induit une discrimination indirecte en fonction de l'âge et recommandait comme solution une modification à la Loi sur les normes du travail (LNT) soutenant que, même si des recours étaient possibles en fonction de la Charte des droits et libertés de la personne, ceux-ci n'étaient pas à la hauteur des besoins imposés par une pratique aussi courante. La CDPDJ recommandait donc que la LNT interdise cette pratique et que les recours prévus à la LNT soient disponibles pour les personnes lésées par une clause « orphelin ».

7. R. MORISSETTE. *Dégradation de la situation des jeunes hommes par rapport au marché du travail*, pour Statistique Canada, 1998.

8. BEAUDET, Rock. « Les clauses "orphelins" dans le secteur municipal », Montréal, pour *Le Pont entre les générations*, 24 février 1998.

9. CDPDJ. *La rémunération à double palier et les autres clauses dites « orphelins » dans les conventions collectives : conformité au principe de non discrimination*, 24 avril 1998.

5. CDPDJ. *Conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail*, 2 novembre 1990.

6. R. MORISSETTE. *L'inégalité des gains au Canada : le point sur la situation*, pour Statistique Canada, 1994.

Par la suite, le débat public a pris de l'ampleur et le député Mario Dumont a présenté un projet de loi (n° 393) proposant de modifier l'article 62 du Code du travail. Cet article vise à invalider tout article de convention collective ne respectant pas les dispositions d'ordre public prévues dans d'autres lois. La modification proposée par M. Dumont visait à rendre illégale « toute disposition d'une convention collective visant, après une date donnée, à attribuer à un nouveau salarié des conditions de travail moindres que celles accordées aux autres salariés visés, avant cette date, par la convention ». Cette proposition a été rejetée, notamment par les centrales syndicales, parce qu'elle ne visait que les milieux syndiqués plutôt que l'ensemble des milieux de travail.

En juin 1998, réagissant à l'avis de la CDPDJ, le ministère du Travail a soumis à l'attention de l'Assemblée nationale (Commission de l'Économie et du Travail) un document¹⁰ de réflexion dans lequel il évoquait trois solutions : un pacte social entre les parties, une interdiction partielle et une interdiction globale. Ce document indiquait une nette préférence du ministère pour une solution non législative, c'est-à-dire une entente négociée (« pacte social ») entre les parties patronales et syndicales. Il évoquait, de plus, l'importance de ne pas nuire par des mesures législatives aux intérêts économiques en jeu derrière cette pratique.

À l'époque, ce document a suscité de vives réactions en provenance de tous les milieux. La Commission de l'Économie et du Travail, qui a auditionné sur ce sujet en août 1998, a reçu 44 mémoires. D'ailleurs, à l'été 1998 était fondée *Force Jeunesse*, une association de jeunes travailleurs et travailleuses désireux de s'engager dans ce débat. Le *Groupe de recherche sur le travail et les jeunes* du département des Relations industrielles de l'Université Laval est intervenu pour

souligner que les données disponibles n'indiquaient pas que les entreprises ayant imposé des CDT aient obtenu de meilleurs résultats, en termes d'emplois, que celles qui n'y avaient pas eu recours.

L'enjeu des CDT émerge alors même dans les plateformes électorales des élections générales de novembre 1998. C'est donc dans ce contexte que la ministre du Travail fraîchement élue, Diane Lemieux, décide de déposer le projet de loi n° 67, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement, en juin 1999.

Entrée en vigueur après modification en 2000, cette loi traduit le choix du gouvernement d'une interdiction partielle plutôt que globale. D'ailleurs, la note explicative qui accompagne l'adoption de cette loi est claire quant aux intentions du législateur :

« Ce projet de loi modifie la LNT pour y interdire, relativement à des matières qui font l'objet de normes du travail, des disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche entre des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans un même établissement. »

La loi prévoit une période de transition, ainsi que le dépôt d'un rapport d'impact à l'Assemblée nationale avant la cinquième année de son adoption. Répondant à cette exigence de rapport d'impact, le ministère du Travail dépose son *Rapport sur l'application des dispositions de la loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement*, en 2004. Celui-ci dresse un constat plutôt négatif, allant jusqu'à conclure que « les disparités salariales permanentes et les disparités autres que salariales sont demeurées aussi présentes qu'avant l'application des dispositions interdisant les disparités de traitement »¹¹.

10. MINISTÈRE DU TRAVAIL. *Vers une équité intergénérationnelle - Document de réflexion sur les clauses « orphelin » dans les conventions collectives*, Gouvernement du Québec, 11 juin 1998.

11. MINISTÈRE DU TRAVAIL ET COMMISSION SUR LES NORMES DU TRAVAIL. *Rapport sur l'application des dispositions de la loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement*, 28 juin 2004, p.V.

Face à ce constat préoccupant, la CNT reçoit le mandat de mettre sur pied un plan d'action destiné à assurer une meilleure application de la loi. La CNT entreprend alors d'améliorer la surveillance de cette pratique et les suivis effectués auprès des employeurs fautifs. Elle met également sur pied une campagne de sensibilisation des employeurs et des syndicats.

Dans un rapport d'étape publié en 2008, *Rapport sur la mise en œuvre du plan d'action concernant les disparités de traitement*, la CNT constate une légère amélioration de la situation, mais souligne particulièrement l'attitude réceptive et positive des différents acteurs concernés lorsqu'il y a un cas problématique à résoudre. Face à ces résultats encourageants, le gouvernement et la CNT concluent donc à la nécessité de continuer l'application du plan d'action de 2004 aussi longtemps que nécessaire.

Pour conclure ce rapide tour d'horizon historique, il nous faut constater l'absence de nouveaux développements au plan institutionnel et, par comparaison avec la décennie précédente, la quasi disparition du sujet au sein du débat public. Cependant, ce calme apparent est trompeur puisqu'il y a eu une importante activité juridique au cours des dernières années. De nombreuses causes concernant des personnes lésées par des CDT ont été portées à l'attention des tribunaux.

5. RECOMMANDATIONS

Les constats dégagés de notre examen des conventions collectives de 2007 à 2012 (section 3 de ce mémoire) sont préoccupants à plusieurs égards.

Ils tendent à montrer que, malgré l'interdiction inscrite dans la Loi sur les normes du travail, il existe une pratique courante des clauses de disparité de traitement en fonction de la date d'embauche.

Les données du ministère du Travail tendent à confirmer la rumeur provenant du terrain, selon laquelle des clauses de disparité de traitement concernant les régimes de retraite et les régimes d'assurances collectives sont couramment utilisées.

Cette pratique ne peut avoir d'autre effet que de diminuer les avantages sociaux des prochaines générations de travailleurs et de travailleuses et d'affaiblir leur capacité de préparer une retraite décente.

D'ailleurs, bien que le rapport du comité d'experts présidé par M. Alban D'Amours, *Innover pour pérenniser le système de retraite*, place l'équité intergénérationnelle au cœur de son texte, nous avons été déçus de constater qu'il n'aborde pas la question de la légalité des clauses de disparités de traitement sur les régimes complémentaires de retraite. De plus en plus présentes en milieu de travail, ces clauses sont pourtant un obstacle à la sécurité financière à la retraite pour des milliers de jeunes.

Le gouvernement du Québec et les parlementaires ne peuvent rester muets à ce sujet dans le cadre du renouvellement de la politique québécoise de la jeunesse. Silence qui équivaudrait, à notre avis, à une sorte de caution. L'équité intergénérationnelle en emploi est un principe important que la future politique jeunesse du gouvernement du Québec devra

réaffirmer avec force, dans un contexte où cette équité est fortement compromise. La situation actuelle commande l'urgence d'agir, en particulier compte tenu de la diminution rapide du nombre et de l'état des régimes de retraite à prestation déterminé.

C'est pourquoi nous sommes d'avis que :

- a. La prochaine politique jeunesse du gouvernement du Québec doit faire de l'équité intergénérationnelle en emploi un objectif national important;**
- b. Le gouvernement du Québec doit intervenir afin de s'assurer que l'interdiction de cette pratique soit respectée, car les chiffres présentés dans ce mémoire semblent indiquer que les efforts déployés en ce sens ont eu un impact limité;**
- c. L'Assemblée nationale doit modifier la Loi sur les normes du travail afin d'établir clairement l'interdiction des clauses de disparité de traitement en fonction de la date d'embauche sur les régimes complémentaires de retraite et les régimes d'assurances collectives.**

À nos yeux, les données du ministère indiquent clairement que la Loi sur les normes du travail n'est pas respectée dans plusieurs milieux de travail. Comme l'application de cette loi est la responsabilité de la ministre du Travail, Mme Agnès Maltais, les groupes signataires de ce mémoire sont disposés à discuter de ce portrait préoccupant avec elle et son équipe. Ils sont également intéressés à discuter des caractéristiques des différentes solutions à envisager.

ANNEXE

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

ARTICLE 87.1

INTERDICTION

Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à V.I, VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

Il en est de même au regard d'une matière correspondant à l'une de celles visées par le premier alinéa lorsqu'une norme du travail portant sur cette matière a été fixée par règlement.

1999, c. 85, a. 2; 2002, c. 80, a. 55.

ARTICLE 87.2

CONDITION NON DÉROGATOIRE

Une condition de travail fondée sur l'ancienneté ou la durée du service n'est pas dérogatoire à l'article 87.1.

1999, c. 85, a. 2.

ARTICLE 87.3

FUSION OU RÉORGANISATION D'UNE ENTREPRISE

Pour l'application de l'article 87.1, ne sont pas prises en compte les conditions de travail appliquées à un salarié à la suite d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, ni celles qui sont temporairement appliquées à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise.

PRISE EN CONSIDÉRATION

De même, ne sont pas pris en compte le salaire et les règles y afférentes qui sont temporairement appliqués à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale dont l'amplitude a été modifiée ou à une nouvelle échelle, pourvu que :

1. ce taux de salaire ou cette échelle salariale soit établi pour être applicable, sous réserve des situations prévues au premier alinéa, à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement;
2. l'écart entre le salaire appliqué au salarié et le taux ou l'échelle établi pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

1999, c. 85, a. 2.