

RÉGIMES À DEUX VITESSES : **LES ENJEUX DE LA DISPARITÉ**



FTQ

**POSITION DE LA FTQ PRÉSENTÉE AU GROUPE DE TRAVAIL
SUR LA QUESTION DES CLAUSES DE DISPARITÉ DE
TRAITEMENT**

18 août 2017

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100

Montréal (Québec) H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000

Télécopieur : 514 383-0311

Sans frais : 1 877-897-0057

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 3^e trimestre 2017

Bibliothèque et Archives nationales du Québec

ISBN 978-2-89639-356-5

1. En bref...

Ce document porte sur l'interdiction des clauses de disparité de traitement en fonction de la date d'embauche, particulièrement en ce qui concerne les assurances collectives.

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. Cette forme de discrimination est également proscrite par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.

En effet, ce type de clause prévoit, pour les personnes embauchées après la signature d'une convention collective 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 les autres personnes salariées 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, dans cet examen qui date de 2008, 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 à très grande vitesse dans les régimes de retraite et d'assurances collectives. Ce sont deux formes importantes de « revenus » qui ne sont pas considérées par la LNT et qui pourtant font partie de la rémunération globale.

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

Lors de l'adoption de l'article 87.1 de la LNT, les enjeux entourant la retraite et les assurances étaient certes moins importants. Mais à la suite de la crise financière de 2008, les régimes de retraite sont devenus un enjeu de négociation de premier ordre et, depuis 2010, la hausse vertigineuse du prix des médicaments invite les employeurs à intégrer des clauses de disparités de traitement afin de contrôler le coût relatif aux assurances collectives.

Selon nous, il est nécessaire d'effectuer 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*.

C'est pourquoi nous demandons au gouvernement de clarifier la portée de l'interdiction des disparités de traitement afin qu'elle s'applique sans ambiguïtés aux régimes de retraite complémentaires et aux régimes d'assurances collectives.

2. De quoi s'agit-il?

Au sens large, une clause de disparité de traitement (CDT) correspond à une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés et salariées qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, et ce, uniquement en fonction de la date d'embauche (ministère du Travail, 2004).

Le résultat général d'une CDT est un milieu de travail qui ne respecte pas la notion courante voulant qu'« à travail égal, salaire égal ». Cette notion est 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).

Les clauses dites « orphelin » ou « grand-père » ou encore « rémunération à double palier » constituent un problème social reconnu. Elles ont pour effet de faire porter aux nouvelles personnes salariées 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 (par exemple, en ce qui concerne les caractéristiques des assurances ou des fonds de pension).

Il va sans dire que ce type de traitement inéquitable existe autant dans les milieux non syndiqués que syndiqués. Cependant, les conventions collectives des milieux syndiqués constituent une source d'information permettant de dresser un portrait 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, les CDT posent un problème d'équité intergénérationnelle et une forme de discrimination en fonction de l'âge. C'est la raison pour laquelle la *Loi sur les normes du travail* (LNT) a été modifiée en 1999 pour interdire cette pratique.

Ainsi, la *section VII.1- Disparités de traitement (art. 87)* de la LNT 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.

Cependant, l'interdit ne s'applique qu'aux conditions normées par la LNT, soit le salaire, la durée du travail, les congés ou les absences, la cessation d'emploi, les frais obligatoires liés à l'emploi.

Il s'ensuit que la LNT laisse se produire des disparités fondées sur l'ancienneté, les qualifications professionnelles, l'expérience, le rendement ou la qualité de l'évaluation, puisque ces éléments ne sont pas normés par cette loi.

Mais il s'ensuit également 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 non plus de façon explicite dans les matières normées par la LNT.

La notion de « salaire » telle que la définit l'art. 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 ».

Cependant, dans l'affaire *Groupe Pages Jaunes Cie*, la Cour d'appel a conclu qu'il est raisonnable que la norme du travail que constitue le « salaire » aux fins de l'article 87.1 vise le salaire « payé en espèces », tel que le prévoit la LNT et ne doit pas inclure les autres avantages à valeur pécuniaire tels les avantages sociaux et le régime de retraite.

En février 2016, la Cour suprême du Canada a refusé la demande d'autorisation de pourvoi déposée par le SEPB.

C'est pourquoi, au cours des dernières années, notre attention s'est portée sur les nombreux cas de CDT portant sur les régimes de retraite et les assurances collectives.

Nous pensons que le gouvernement pourrait agir rapidement afin d'amender la LNT afin que les disparités de traitement soient interdites pour tous avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail, dont les assurances collectives et les régimes de retraite.

3. Manifestation des clauses « orphelins » en matière d'assurances collectives

Les disparités de traitement en matière d'assurances collectives sont de plus en plus courantes en raison de l'augmentation des coûts de différentes couvertures, alors qu'elles étaient pratiquement absentes des conventions collectives en 2001, lors de la mise en vigueur de l'article 87.1 de la LNT.

En général, les nouveaux travailleurs et travailleuses adhèrent bel et bien au régime d'assurances collectives en place, mais dans une formule moins dispendieuse pour l'employeur. Dans certains cas, les assurances couvriront un plus petit nombre de risques, dans d'autres, la cotisation de l'employeur sera moins généreuse. Nous avons remarqué le retrait fréquent de la couverture assurancielles en cas d'invalidité de courte durée.

Exemples d'intégration de disparité en assurances collectives :

« La compagnie fournira aux employés admissibles qui étaient assurés avant le 1^{er} septembre 2016 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 1^{er} septembre 2016 les protections suivantes :

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

« L'employeur assumera, pour tous les salariés et salariées pour la durée de la présente convention, les frais reliés à l'assurance collective, de la façon suivante :

Employeur : 90%
Salarié : 10%

Pour tout nouveau salarié admissible 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% »

4. Équivalent ou pas ?

Qui sont les travailleuses et travailleurs visés	Ceux et celles en place au moment de la signature de la convention collective	Ceux et celles embauchés après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective
Structure de partage de coût	90 % - 10 %	50 % - 50 %
Protection offerte	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.	Assurance vie, assurance pour mort ou mutilation accidentelles; Invalidité de longue durée; Assurance maladie complémentaire; Soins dentaires.
Salaire annuel	50 000 \$	50 000 \$
Valeur totale de l'assurance individuelle	5 000 \$	4 000 \$
Cotisation de l'employeur pour la personne salariée	4 500 \$	2 000 \$
Salaire avec assurances	54 500 \$	52 000 \$
Cotisation de la personne salariée à son assurance	500 \$	2 000 \$

De toute évidence, il est difficile de prétendre que la rémunération est équivalente dans les deux cas de figure. La travailleuse ou le travailleur « orphelin » doit en outre contribuer quatre fois plus à son régime d'assurances. Malheureusement, nous avons pu constater que cette stratégie est de plus en plus utilisée par les employeurs voulant diminuer leurs contributions au régime d'assurances.

5. Pourquoi la FTQ s'oppose aux disparités de traitement, notamment dans les assurances collectives

La FTQ et ses syndicats affiliés s'opposent aux disparités de traitement en matière d'assurances collectives, et ce, pour plusieurs raisons :

- ▶ Cela porte atteinte au principe de l'équité intergénérationnelle;
- ▶ Cela a pour conséquence d'augmenter le nombre de conflits de travail;
- ▶ Cela affaiblit la cohésion dans les milieux de travail;
- ▶ Cela contribue globalement à la diminution des conditions de travail;
- ▶ Cela constitue une source de conflit interne.

Prenons le temps d'imaginer les passions que soulèverait l'adoption d'une disparité de traitement en regard des assurances visant uniquement la communauté noire ou autochtone d'une entreprise. S'il apparaît clair qu'une discrimination raciale est totalement inacceptable au Québec, pourquoi n'est-ce pas aussi clair s'agissant d'une discrimination basée sur l'âge?

6. Pourquoi le gouvernement devrait être préoccupé par les clauses de disparité de traitement dans les assurances collectives

- ▶ Le phénomène prend de l'ampleur;
- ▶ Il s'agit d'une source de conflit de travail;
- ▶ Pour défendre le principe de l'équité intergénérationnelle;
- ▶ Cela contribue à la précarisation de la santé financière des plus jeunes;
- ▶ Les disparités de traitement augmentent les inégalités, accroissent l'appauvrissement et contribuent à la diminution de la croissance économique.

Les travailleuses et travailleurs « orphelins » qui se retrouvent mal couverts par un régime d'assurances collectives, notamment en invalidité, ont bien entendu plus de risques de devoir se tourner vers les régimes d'assistance public lors d'événements imprévus et malheureux.

7. Conclusion

Les constats dégagés de notre examen des conventions collectives sont préoccupants à plusieurs égards :

1. Ils tendent à confirmer la rumeur provenant du terrain démontrant que des clauses de disparité de traitement concernant notamment les régimes d'assurances collectives sont couramment utilisées;
2. Cette pratique ne peut avoir d'autre effet que de diminuer les avantages sociaux des prochaines générations de travailleurs et de travailleuses;
3. Ces pratiques vont à l'encontre du principe de l'équité intergénérationnelle pourtant défendu par le gouvernement libéral et son aile jeunesse.

Le gouvernement du Québec doit intervenir afin de s'assurer de l'interdiction de cette pratique.

L'Assemblée nationale doit clarifier 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 dans les régimes de retraite complémentaires et les régimes d'assurances collectives.