



# L'interdiction de toutes les clauses de disparité de traitement

## Messages-clés

- > **Discrimination** : cette pratique est discriminatoire. Elle est déjà interdite par la Loi sur les normes du travail (LNT).
- > **Inachevé** : la dernière modification de la LNT permet de maintenir les clauses de disparité de traitement (CDT) existantes en matière de retraite et d'assurances collectives. Cette situation est inacceptable.
- > **Unanimité** : les partis à l'Assemblée nationale sont unanimes dans leur rejet de cette injustice intergénérationnelle.

## Résumé de l'enjeu

- > Pendant des décennies, les employeurs ont exploité une faille de la LNT pour imposer des disparités de traitement dans les régimes complémentaires de retraite (RCR) et les assurances collectives.
- > Le gouvernement du Québec a récemment modifié la LNT afin d'interdire les nouvelles clauses de disparité de traitement relativement aux assurances collectives et aux régimes de retraite. Il a toutefois accordé une amnistie aux entreprises qui possèdent déjà une telle clause.
- > Pour assurer l'équité intergénérationnelle, il faut éliminer toutes les CDT en modifiant de nouveau la LNT.





## 1.

### QUEL EST LE PROBLÈME ?

En 1999, le Québec a décidé d'interdire les clauses de disparité de traitement (CDT), couramment appelées « clauses orphelin » ou « rémunération à double palier », parce qu'elles induisent une discrimination indirecte basée sur l'âge.

Les CDT prévoient, pour les personnes embauchées après une certaine date une condition de travail moins avantageuse que celle prévue pour d'autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.

Or, nous constatons que, malgré l'interdiction, les CDT se sont multipliées au cours des dernières années dans les régimes de retraite et d'assurances collectives. Par exemple, les nouvelles personnes embauchées accèdent à un régime de retraite à cotisation déterminée plutôt qu'à un régime à prestations déterminées ou paient une proportion plus élevée de la prime d'assurances collectives. Ces situations sont inacceptables.

Début octobre 2016, le Bureau de l'actuaire en chef du Canada a rendu publics ses chiffres sur la couverture des régimes de pension agréés (RPA) et révèle une progression alarmante des clauses de disparité sur les régimes de retraite. Selon lui, le nombre de participants couverts par un régime issu d'une CDT a augmenté, passant de 18 000 en 2004 à 581 000 en 2014. Ces chiffres indiquent que le nombre de régimes concernés est passé de 38 en 2005 à 704 en 2015.

Bien qu'il soit difficile de déterminer le nombre de personnes touchées par une CDT au Québec, il apparaît hors de tout doute que ce problème a pris de l'importance au cours des dernières années.

En 2016, dans nos rangs seulement, trois conflits de travail majeurs ont résulté de ce type de discrimination (dans les entreprises Brault & Martineau, Resco et Ciment Lafarge). Dans les trois cas, ces conflits ont occasionné des coûts importants pour les travailleurs et les travailleuses, et leurs familles, ainsi que pour les communautés touchées et pour les employeurs concernés.

## 2.

### UNE RÉFORME INCOMPLÈTE ?

Adopté le 12 juin 2018, le projet de loi n° 176 a modifié la LNT en interdisant les clauses de disparité de traitement pour les régimes de retraite et les assurances collectives. Toutefois, le gouvernement a accordé une amnistie aux entreprises qui possédaient déjà une telle CDT avant l'adoption du projet de loi. Autrement dit, on a prévu une clause « grand-père » pour les clauses « orphelin ».

Ce n'est pas parce qu'une discrimination est plus ancienne qu'elle devient tout d'un coup plus acceptable. Il demeure injuste que des travailleurs et des travailleuses aient une condition de travail moins avantageuse que d'autres personnes salariées sur la base de la date d'embauche. Il faut impérativement interdire toutes les disparités de traitement.

*Les premières CDT dans le monde du travail nord-américain remontent aux années 1950 aux États-Unis. Elles portaient sur le travail des Afro-Américains. S'il apparaît clair qu'une discrimination raciale serait totalement inacceptable au Québec, pourquoi n'est-ce pas aussi clair s'agissant d'une discrimination basée sur l'âge ?*



### 3.

#### UNE SOLUTION SIMPLE :

#### METTRE FIN AUX EXCEPTIONS

En 2018, le législateur a modifié la Loi sur les normes du travail pour les nouvelles CDT relativement aux régimes de retraite et aux assurances collectives. S'agissant d'interdire une pratique discriminatoire, il ne fait aucun doute que le gouvernement ne doit faire aucune exception.

Il doit maintenant faire un pas de plus et présenter un projet de loi pour interdire toutes les disparités de traitement existantes en matière de régimes de retraite et d'assurances collectives. À cet effet, nous proposons :

- > Pour les conventions collectives en cours de négociation, au moment de l'adoption de la loi, que celle-ci prévoit une obligation d'intégrer immédiatement les paramètres de la modification législative;
- > Que cette obligation se concrétise à la date du renouvellement global de toutes les conventions collectives;
- > Pour les milieux de travail non syndiqués, que cette obligation se réalise dans un délai maximal d'un an.

### 4.

#### EST-CE QUE L'INTERDICTION DÉFINITIVE DES CDT VA NUIRE AUX ENTREPRISES DU QUÉBEC ?

Les entreprises ont besoin d'un environnement légal qui permette une concurrence saine et équitable. Il est donc primordial que toute modification législative touchant les conditions de travail des employés s'applique à toutes les entreprises, sans exception. En n'abolissant pas les disparités de traitement existantes, le gouvernement a plu-

tôt favorisé les entreprises qui ont imposé une discrimination basée sur la date d'embauche.

L'interdiction de toutes les disparités de traitement relativement aux assurances collectives et aux régimes de retraite ne nuirait pas la compétitivité des entreprises. Elle viendrait simplement modifier les limites du terrain de la négociation avec les employés. Dans la mesure où cette limite est la même pour toutes les entreprises, elle ne représente pas un problème.

À notre avis, un avantage important d'une mise à jour de la LNT serait d'éviter aux acteurs de la négociation de choisir une avenue de négociation qui augmente le risque de conflit ou qui ouvre la porte à des recours judiciaires (comme cela a été le cas ces dernières années puisque les tribunaux ont reconnu les deux parties, patronale et syndicale, coresponsables financièrement des conséquences d'une mauvaise interprétation de la LNT).

Il ne s'agit pas d'interdire la négociation, il s'agit de la baliser. Par exemple, dans le cas très courant d'une négociation portant sur un régime de retraite déficitaire, l'employeur et le syndicat n'auraient plus la possibilité de faire porter un fardeau financier uniquement aux futurs employés, il leur faudrait négocier une solution qui répartit ce fardeau sur l'ensemble des employés. Une solution équitable.

### 5.

#### EST-CE QUE L'INTERDICTION DÉFINITIVE DES CDT VA NUIRE AUX TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES QUI AVAIENT APPROUVÉ UNE CDT ?

Les travailleurs et les travailleuses qui ont conservé ou amélioré une condition de travail au détriment des futurs employés ne devraient pas être touchés par l'entrée en vigueur d'une



nouvelle loi interdisant toutes les CDT. Nous pensons que le législateur doit agir en tenant compte du fait que des négociations de bonne foi ont été conclues dans le cadre législatif actuel et que ce n'est que lorsqu'une nouvelle période de négociation s'ouvrira que les parties devront rechercher une solution pour répartir de manière équitable les avantages consentis par l'employeur.

De plus, il est important de souligner que les droits acquis à l'intérieur d'un régime existant sont conservés par les bénéficiaires advenant un changement de régime de retraite.

## 6.

### IL Y A UNANIMITÉ À L'ASSEMBLÉE NATIONALE

En décembre 2017, l'ensemble des partis représentés à l'Assemblée nationale était 100 % d'accord sur le fait qu'il est nécessaire d'interdire définitivement les clauses de disparité de traitement. En effet, le PLQ, le PQ, la CAQ et QS ont tous demandé que l'injustice des disparités intergénérationnelles causées par les CDT soit corrigée.

Même si le PLQ a permis le maintien des CDT existantes, il estime aujourd'hui qu'elles doivent toutes être interdites. Une telle proposition fait également partie des engagements électoraux de la CAQ.

#### Fiche n° 1 - Décembre 2016

Dernière mise à jour : 15 février 2019

#### Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)

565, boulevard Crémazie Est  
Bureau 12100  
Montréal (Québec) H2M 2W3

[ftq.qc.ca](http://ftq.qc.ca)

