

Le savant et la politique

La lutte contre les clauses de disparité de traitement : une question de justice sociale

Sophie Tremblay, Frédérique-Emmanuelle Lessard, Francis Beauchamp-Goyette
Force Jeunesse

L'enjeu des clauses de disparité de traitement (CDT), aussi appelées « clauses orphelin », ne date pas d'hier. En résumé, une CDT est une clause dans les conventions collectives et les contrats d'emploi qui crée une discrimination entre les travailleurs en accordant des conditions de travail moins avantageuses à certains d'entre eux, sur la seule base de leur date d'embauche plus récente.

En 1999, dans la foulée de multiples pressions exercées par différents acteurs de la société civile, dont Force Jeunesse, le gouvernement a promulgué la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparité de traitement, qui est venue ajouter les articles 87.1 à 87.3 à la Loi sur les normes du travail (LNT) et interdire du même coup les CDT eu égard à certaines normes du travail.

Les amendements de 1999 à la LNT ont fait en sorte qu'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 [certaines normes du travail], une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement ». Autrement dit, les nouvelles dispositions de la LNT sont venues consacrer un principe de justice sociale cher au droit du travail, à savoir qu'à travail égal doit correspondre un salaire égal.

Cependant, malgré ces amendements, force est de constater que nombre de travailleuses et travailleurs québécois sont aujourd'hui encore discriminés (sur la seule base de leur date d'embauche dans les avantages qu'ils perçoivent), notamment en ce qui concerne leur accès et leur participation aux régimes de retraite, aux assurances collectives et aux autres avantages sociaux offerts par leur employeur. D'ailleurs, en 2015, la Cour d'appel du Québec a confirmé, dans la décision *Groupe Pages Jaunes*, que l'existence de CDT dans les régimes de retraite était permise et ne contrevenait pas aux articles 87.1 et suivants de la LNT. Ainsi, pour contrecarrer ce précédent jurisprudentiel défavorable aux travailleurs, il importe aujourd'hui d'apporter de nouvelles modifications à la LNT, tel que plus amplement explicité ci-dessous.

La situation actuelle

Selon le rapport du Bureau de l'actuaire en chef du Canada sur la couverture des régimes de pension, quelque 18 000 travailleurs au Canada étaient touchés par une CDT dans leur régime de retraite en 2004, chiffre qui a explosé à 581 000 travailleurs en 2014. Le Québec ne diffère en rien du reste du Canada en la matière, ainsi que l'a documenté une coalition de groupes jeunesse en 2013 (Force Jeunesse, Comité Jeunes FTQ, Comité national des jeunes de la CSN, FECQ et FEUQ) dans un mémoire collectif publié dans le cadre de la consultation gouvernementale « Destination 2030 ». Ce mémoire indiquait que près de 80 000 personnes étaient touchées par une CDT au Québec, soit près de 18 % des salariés couverts par les conventions collectives en vigueur entre 2007 et 2012. Depuis, l'état de la situation n'a fait que s'aggraver : selon la FTQ, en 2016, il y avait maintenant 800 000 travailleurs, dont 150 000 au Québec, qui étaient touchés par une CDT.

Une fenêtre d'opportunité politique à saisir

Face aux nombreux constats préoccupants dressés au cours des dernières années, il semble qu'une fenêtre d'opportunité politique s'ouvre enfin pour éradiquer une fois pour toutes les CDT. En effet, dans la nouvelle Politique québécoise de la jeunesse 2030 déposée en 2016, le gouvernement a convenu d'étudier les dispositions susceptibles de compromettre l'équité entre les travailleurs et les travailleuses, afin que le fardeau ne repose pas sur une main-d'œuvre en début de carrière et souvent composée de jeunes. Le gouvernement y rappelle la nécessité de s'assurer que les jeunes bénéficient d'une rémunération et d'un traitement équitables sur le marché de l'emploi et de mettre fin aux disparités de traitement et de rémunération qu'ils subissent en raison de leur âge. Pour cette raison, la Politique québécoise de la jeunesse 2030 vise l'objectif spécifique d'« étudier les dynamiques de l'emploi chez les jeunes pour repérer les iniquités éventuelles à leur endroit et établir les moyens d'y mettre fin. »

Quelques mois plus tard, dans la Stratégie d'action jeunesse 2016-2021, adoptée afin de mettre en œuvre la Politique québécoise de la jeunesse, le gouvernement, « pour rendre plus équitable le traitement des jeunes dans les milieux de travail », s'est engagé à procéder à « un examen des conventions collectives et des contrats de régime de retraite contenant des dispositions en fonction de la date d'embauche. »

La ministre du Travail, Dominique Vien, a formé au cours de l'été 2016 un Comité consultatif sur les normes du travail (sur lequel siège notamment la présidente sortante de Force Jeunesse) rattaché à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), lequel devait notamment étudier la question des CDT dans les régimes de retraite. Toutefois, à ce jour, ce comité n'a pas encore reçu de mandat en ce sens.

En parallèle, le gouvernement a mis sur pied en décembre 2016 un groupe de travail formé de représentants des ministères des Finances, du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité et de Retraite Québec, appelé spécifiquement à se pencher sur la question des CDT dans les régimes de retraite, tandis que la ministre du Travail a annoncé son intention de réviser en profondeur la LNT au courant de l'été 2017, la dernière refonte de la LNT remontant à 2002.

Il semble donc qu'une solution à la problématique des CDT soit sur le point d'être proposée par le gouvernement au courant de l'automne 2017. Pour Force Jeunesse, cette solution passe par une nouvelle clarification de la LNT.

Solution proposée

Afin d'éradiquer une fois pour toutes les CDT, Force Jeunesse demande que le gouvernement clarifie la LNT afin d'y interdire les CDT visant toutes formes de rémunération ou d'avantages (ayant une valeur pécuniaire ou non pécuniaire) dus à un ou une salariée pour son travail ou ses services.

Certes, l'exemple le plus apparent et le plus souvent cité de la persistance des CDT est le fait que des salariés embauchés plus récemment ont uniquement accès à un régime de retraite à cotisations déterminées ou à un REER collectif auprès de leur employeur, alors que leurs collègues plus anciens participent à un régime de retraite à prestations déterminées. Toutefois, le débat sur les CDT ne peut et ne doit pas être limité à leur élimination dans les régimes de retraite, puisque cela ne réglerait que partiellement le problème. En effet, en agissant uniquement sur le front des régimes de retraite, les CDT ne feraient alors que se déplacer vers d'autres formes de rémunération ou d'avantages, qu'il s'agisse d'un accès plus lent au maximum salarial, de l'abolition de la sécurité d'emploi, de l'acquisition plus lente de la permanence, d'une diminution ou de l'abolition de divers avantages sociaux, telle une participation différenciée à divers régimes offerts par l'employeur (assurances collectives, CELI, RPDB, régimes d'options d'achat d'actions, régimes d'intéressement à long terme, etc.).

Pour la relève de demain

Force Jeunesse rappelle que les CDT ont un impact négatif direct sur l'équité intergénérationnelle en discriminant les travailleurs selon leur seule date d'embauche. Les CDT font ainsi reposer tout l'effort lié à une modification des conditions de travail sur les travailleurs qui arrivent après que la décision d'introduire une CDT ait été prise. Qui plus est, les CDT tendent à précariser les travailleurs nouvellement entrés sur le marché du travail, lesquels sont principalement des jeunes, et notamment parmi ceux-ci des femmes et des nouveaux arrivants, qui vivent déjà des problématiques particulières d'intégration au marché du travail.

Force Jeunesse a été, est et continuera de participer à la mobilisation pour défendre les intérêts de la relève de demain et appelle le gouvernement à poser un geste fort et concret afin d'éradiquer de manière décisive ces clauses néfastes pour notre avenir collectif. Un consensus politique existe parmi les partis politiques à l'Assemblée nationale (le PLQ, le PQ, la CAQ et QS ont tous exprimé à travers leurs instances officielles ou par des prises de parole publiques leur volonté d'éradiquer les CDT en modifiant la LNT), au sein des ailes jeunesse du PLQ et du PQ, des mouvements syndical et étudiant et parmi les groupes de la société civile. On peut donc affirmer qu'il n'y a plus d'obstacle qui s'oppose aujourd'hui à une évolution législative qui permette d'interdire les nouvelles formes de CDT, sinon la bonne volonté de nos gouvernants. Si jeunesse savait, si vieillesse pouvait... Or, la jeunesse sait et la vieillesse peut.

À propos de 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. Force Jeunesse réclame depuis sa fondation des modifications législatives afin d'éradiquer entièrement les CDT, quelles que soient leurs formes, dans les contrats de travail, puisque ces clauses touchent principalement les jeunes travailleurs.