

Mémoire déposé à la Commission parlementaire de l'Économie et du Travail

# La CSD réclame l'abolition des clauses d'exclusion

par Jacqueline de Bruycker

Depuis sa fondation, la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) s'est opposée à toute forme de discrimination qui viole le principe d'un traitement égal pour un travail équivalent. Elle juge inéquitable la pratique de négocier des conditions de travail inférieures pour tout nouveau salarié et considère discriminatoire leur introduction dans les conventions collectives, les contrats de travail.

Réunis en congrès spécial en juin 1998 à St-Hyacinthe, les représentants des syndicats affiliés à la CSD se sont prononcés à l'unanimité contre les clauses d'exclusion. Et c'est la même position que la CSD a défendue dans le mémoire qu'elle a présenté en août dernier à la Commission parlementaire de l'Économie et du Travail en réclamant l'abolition des clauses d'exclusion.

Pour corriger la situation, la CSD a recommandé au gouvernement de ne pas modifier le Code du travail, qui ne touche que ceux qui sont régis par une convention collective, elle lui a plutôt suggéré d'amender la *Loi sur les normes du travail*, qui couvre tous les travailleurs québécois en y enchâssant l'interdiction de négocier de telles clauses, de pair avec la mise en place d'un mécanisme de recours simple et facilement accessible.

En ce qui concerne les conventions collectives qui incluent déjà des clauses d'exclusion, la CSD a recommandé que les parties disposent d'un délai raisonnable pour corriger la situation et réajuster leur tir, un délai qui ne devrait pas excéder trois ans après l'adoption de la loi.

Parmi les solutions suggérées par le groupe de travail du ministère du Travail, la CSD a écarté d'emblée l'idée de mettre en place un pacte social qui engagerait les patrons, les syndicats et le gouvernement à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer l'équité entre les nouveaux et les anciens salariés. Cette formule, qui repose trop sur le volontariat, ne permettrait, en aucune façon, de garantir la disparition des clauses d'exclusion de toutes les conventions collectives.

Apparu au cours des années 1980, le phénomène des clauses d'exclusion a vite fait tache d'encre et généré un nouveau type de développement sectoriel. Il suffisait dans un secteur qu'une entreprise donne le coup d'envoi pour que les autres lui emboîtent le pas.

Menacés de perdre leur emploi, confrontés trop souvent aux spectres de l'appauvrissement, de l'exclusion de la société, les travailleurs ont fini par

accepter l'introduction de telles clauses dans leur convention collective. Mais ils ne l'ont pas fait de gaieté de coeur, ils n'y ont consenti qu'une fois acculés au pied du mur, rendus à la limite de la négociation, après avoir pris un vote de grève et avoir recouru à toute la panoplie des moyens de pression.

C'était un geste de survie et non d'égoïsme, de rejet envers tous ceux qui allaient prendre la relève, car la particularité de ces clauses, c'est d'être sans impact immédiat. Il faut parfois attendre des semaines, voire des mois avant qu'elles ne trouvent avec l'embauche de nouveaux salariés, leur champ d'application comme leur justification.

Quant aux employeurs, les coûts sans cesse croissants de main-d'oeuvre et de production, le déclin des marchés, une compétition agressive, l'obligation d'utiliser de nouvelles stratégies de développement leur ont fourni les arguments qu'ils recherchaient. La mondialisation de l'économie a un effet multiplicateur sur l'apparition des clauses d'exclusion.

Dans les milieux de travail, les clauses d'exclusion génèrent un climat de frustration et de tension entre les anciens et les nouveaux

salariés, affaiblissent la représentativité du syndicat, en minent la crédibilité auprès des nouveaux venus, dont les jeunes surtout. Mais, ramener le débat à un conflit intergénérationnel, c'est mal poser le problème, c'est lui donner une perspective trop réductrice car l'impact des clauses d'exclusion s'exerce tout autant sur les personnes qui intègrent le marché du travail que sur celles qui changent d'emploi, dont les femmes, les immigrants et les travailleurs qui ne sont plus très jeunes.

La CSD reconnaît que la décision d'utiliser une telle clause relève de la responsabilité première des parties patronale et syndicale engagées dans la libre négociation, une autonomie qu'elle respecte. « Mais, en tant que centrale syndicale, nous avons l'obligation de promouvoir la démocratisation des milieux de travail et de la société, d'opposer à la montée de l'individualisme, au nouveau credo de la rentabilité, les valeurs de solidarité, de bien commun et par le fait même, de bannir tout élément de discrimination », affirme **François Vaudreuil**, président de la CSD. ☺