

**EN VOULANT MÉNAGER LA CHÈVRE ET LE CHOU, LE GOUVERNEMENT
NE RÈGLE RIEN EN MATIÈRE DE DISPARITÉS DE TRAITEMENT**

PROJET DE LOI N° 67

LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL
EN MATIÈRE DE DISPARITÉS DE TRAITEMENT

**MÉMOIRE PRÉSENTÉ
DEVANT LA
COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL**



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES
10 septembre 1999

TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|----|
| Introduction | 1 |
| Chapitre I Une interdiction partielle | 5 |
| Chapitre II Une loi qui tarde à naître et qui mourra prématurément | 10 |
| Conclusion Trop peu, trop tard, pas assez longtemps | 17 |



Le projet de loi n° 67 (*Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement*), déposé à l'Assemblée nationale le 4 juin 1999 par la ministre du Travail, madame Diane Lemieux, nous apparaît pire que le mal qu'il est pourtant censé enrayer. Bien que répondant partiellement aux attentes exprimées par la CSD en août 1998, devant la Commission de l'économie et du travail, le projet de loi n° 67 manque la cible sur l'essentiel.

En effet, le projet de loi ouvre la porte à toute une série d'exceptions, alors que ce qui aurait dû être au coeur de la loi, c'est la répartition équitable autant des fruits de la croissance que des sacrifices, quand ceux-ci s'avèrent essentiels à la survie d'une entreprise.

Autre lacune d'importance, le projet de loi ne cible que la discrimination en fonction de la date d'embauche. Il aurait fallu viser la répartition équitable de la richesse comme des sacrifices aussi en fonction des statuts d'emploi (permanent versus temporaire ou surnuméraire, régulier versus temps partiel ou suppléant, etc.), pour éviter que seuls les détenteurs d'un emploi à statut précaire n'écopent. La loi devrait être rédigée de façon à ce que son esprit inspire les parties à prendre des décisions équitables à l'égard de l'ensemble des salariés.



Mais tout d'abord, allons-y des quelques points positifs parsemant le projet de loi. En optant pour le dépôt d'un projet de loi, madame Lemieux privilégiait la solution législative au pacte social volontaire, pacte prôné par certains et que nous jugions nettement insuffisant.

D'autre part, en choisissant de modifier la Loi sur les normes du travail, elle convenait que de telles dispositions devait trouver application tant en ce qui concerne les salariés visés par une convention collective que les non syndiqués.

Enfin, la ministre se pliait partiellement à la recommandation de la CSD relativement au fait d'accorder un délai de conformité n'excédant pas l'échéance de la convention collective, avec un maximum de trois ans à partir de la date d'adoption de la Loi.

Toutefois, le projet de loi n° 67 comporte des lacunes telles qu'à notre avis, il ne saurait véritablement endiguer le recours aux disparités de traitement. En fait, il pourrait même à certains égards avoir l'effet contraire.



Rappelons d'abord que la CSD a revendiqué que le législateur adopte une définition claire et précise de ce qu'est une clause d'exclusion et qu'il lui donne une acception la plus large possible. Le contenu du projet de loi à ce titre présente un premier écueil, et il est de taille.

Bien sûr, le projet de loi a le mérite de ne pas se limiter qu'à quelques secteurs d'activité, comme certains groupes de pression l'enjoignaient de le faire. Toutefois, comme de nombreuses matières ne sont pas couvertes par le projet de loi, les risques que des clauses d'exclusion mieux « ciblées » se propagent dans certains secteurs demeurent entiers.

En matière de délais, nous ne pouvons certes pas nous considérer satisfaits quant à la diligence et la célérité que nous réclamions. Qui plus est, nous nous opposons fermement à l'introduction d'une clause crépusculaire dans le projet de loi n° 67. En ayant à l'esprit le contexte dans lequel sont apparues les clauses d'exclusion et les motifs qui ont été invoqués pour légitimer leur utilisation, l'introduction d'une telle clause nous apparaît autant inacceptable qu'inexplicable.

Enfin, ni dans le projet de loi, ni dans les déclarations de la ministre, nous ne retrouvons l'existence d'une quelconque volonté du ministère du Travail de favoriser, dans le cadre de



son mandat, l'exploration de nouvelles avenues de solution pour palier à l'interdiction des clauses de disparités de traitement dans les conventions collectives, de telles avenues devant selon nous être développées en partenariat avec les employeurs et les organisations syndicales.

Ainsi, si le dépôt du projet de loi n° 67 peut sembler constituer un pas dans la bonne direction, ce projet se doit d'être bonifié si la ministre et le gouvernement souhaitent une véritable solution aux disparités de traitement visant les nouveaux venus au sein des entreprises.



CHAPITRE I

Une interdiction partielle

Le projet de loi n° 67, à son article 1, prévoit l'insertion d'un nouvel article dans la *Loi sur les normes du travail* :

*87.1. Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié, **au regard des matières visées par les normes du travail prévues aux sections I à VI et VII du présent chapitre** et uniquement en fonction de sa date d'embauche, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.*

En ne s'attaquant qu'aux normes du travail prévues aux sections I à VI et VII du Chapitre IV de la Loi, la protection accordée par le projet de loi ne vise que les conditions de travail liées au salaire, à la durée du travail, aux jours fériés chômés et payés, aux repos, aux congés pour événements familiaux, aux avis pour cessation d'emploi et aux autres normes telles celles qui touchent les uniformes de travail.

En restreignant de la sorte la portée de la loi, on ouvre la porte à des échappatoires si nombreuses qu'il nous est impossible, dans ce mémoire, de les imaginer toutes. Il serait permis, par exemple, d'appliquer aux nouveaux venus des conditions de travail moins avantageuses en ce qui a trait aux journées de congé pour absence maladie, aux régimes



d'assurance collective, aux contributions à un régime enregistré d'épargne retraite, etc. De même, on pourrait certes confiner ces nouveaux venus à des emplois ne bénéficiant pas de la même sécurité que celle accordée à ceux de leurs collègues plus anciens.

Comme toutes ces matières sont présentement exclues du cadre du projet de loi n° 67, certains pourraient en venir à la conclusion qu'il est légitime d'établir sur une base permanente des disparités de traitement reposant uniquement sur la date d'embauche des salariés et qu'il n'est même pas nécessaire d'être un fin limier pour y arriver.

Par ailleurs, tel que proposé, le deuxième alinéa de l'article 87.2. permettrait de modifier l'amplitude de l'échelle salariale applicable à tous les salariés. Il permettrait également de remplacer par une échelle de salaire, le taux unique de salaire jusqu'alors applicable aux salariés d'un établissement donné.

Dans ces deux dernières situations, on doit comprendre que les clauses de portée temporaire sont permises puisque, après une certaine période de temps, les salariés visés par de telles disparités de traitement pourraient bénéficier des mêmes salaires que ceux consentis à leurs collègues plus anciens.



Ce faisant, le gouvernement n'accorde-t'il pas une légitimité certaine à de telles pratiques de disparités de traitement puisqu'il suffit qu'elles soient de nature temporaire pour être légales. Par surcroît, ne risque-t-on pas de voir s'établir de nouvelles échelles salariales dont la progression est d'une durée telle que leur caractère *a priori* temporaire pourrait plutôt s'avérer permanent, en repoussant l'atteinte des mêmes conditions de travail que les plus anciens d'une convention à l'autre, par exemple.

Comme nous le mentionnions dans le mémoire que nous avons déposé devant la Commission de l'économie et du travail, lorsque des disparités de traitement sont introduites dans les conditions de travail de salariés d'un secteur d'activité donné, elles ont tendance à proliférer, générant un nouveau type de développement sectoriel auquel les employeurs disent ne plus vouloir renoncer.

Quels que soient les motifs à l'origine de l'apparition des clauses de disparité de traitement, l'expérience des deux dernières décennies nous enseigne qu'il suffit qu'une entreprise introduise de telles clauses dans un secteur d'activité pour que de nombreuses autres lui emboîtent le pas.



Par exemple, dans le secteur du commerce de détail, plus précisément dans les magasins d'alimentation, en 1998, on retrouvait, selon les données mêmes du ministère du Travail¹, des clauses d'exclusion dans 78,6 % des conventions collectives, touchant 72,4 % des salariés des unités de négociation. Il n'est alors pas surprenant de retrouver le Conseil canadien de distribution alimentaire (CCDA) et l'Association des détaillants en alimentation du Québec (ADA) parmi les plus ardents pourfendeurs de toute loi visant à enrayer le phénomène des clauses d'exclusion².

¹ Ministère du Travail, *Les clauses « orphelin »*. *Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du secteur du commerce de détail -magasins d'alimentation*, Direction des études et des politiques, 12 mai 1999, p. 16.

² Voir la lettre ouverte parue dans *Le Soleil* du 2 juin dernier, sous la plume de Michel Nadeau du CCDA et de Carole Fortin de l'ADA, intitulée : « Les clauses « orphelin » : il faut éviter à tout prix de légiférer », p. B-9.



Dans sa forme actuelle, le projet de loi n° 67, en permettant en certaines matières le recours aux disparités de traitement, ne pourra certes pas empêcher que l'histoire se répète dans quelque secteur d'activité que ce soit.

Il importe de revenir à une définition large de la notion de disparité de traitement. On évitera ainsi un glissement du recours à de telles stratégies de gestion vers de nouvelles matières ou conditions de travail. De plus, il faut craindre l'effet pervers que pourrait avoir le projet de loi dans sa forme actuelle, permettant de croire que si elles ne sont pas interdites, certaines disparités de traitement sont donc acceptables socialement, voire légitimes.

Bien sûr, comme le prévoit d'ailleurs le premier alinéa de l'article 87.2., une telle définition élargie ne remet aucunement en question les différenciations s'appliquant à certaines conditions de travail lorsque celles-ci sont fondées sur l'ancienneté ou la durée du service.



CHAPITRE II

Une loi qui tarde à naître et qui mourra prématurément

Une des recommandations de la CSD dont le législateur semble n'avoir pas tenu compte est celle qui stipulait que « le législateur procède avec diligence et célérité afin de hâter l'adoption d'une telle mesure ».

Nous savons tous que le projet de loi devait être déposé à temps pour qu'il puisse être adopté et sanctionné avant le congé estival. Puis, début mai, le lobby patronal s'est exprimé avec force menaces pour obtenir la dilution du projet de loi. Sans menacer de déménager les entreprises en Ontario, le président du Conseil du patronat du Québec (CPQ), appuyé par le p.d.g. de l'Association des manufacturiers et exportateurs du Québec (AMEQ), déclaraient au début de mai qu'ils songeaient se retirer des discussions sur la réforme du Code du travail si la loi adoptée avait trop de mordant³.

³ *La Presse* et *Le Soleil* ont rapporté leur propos. Denis Lessard de *La Presse* (4 mai 1999, p. A-1 et A-2) rapporte que, selon M. Taillon du CPQ, « On ne pense pas qu'il faille légiférer, ce n'est pas en ajoutant une loi de plus qui sera perturbatrice pour l'emploi qu'on va améliorer les choses; un projet de loi dans ce domaine, c'est inacceptable ». Mais encore que toute loi visant à abolir les clauses discriminatoires « va remettre en cause notre participation aux discussions au Conseil consultatif du travail et de la main d'oeuvre



Le projet de loi a effectivement été déposé mais trop tard pour le faire adopter avant l'ajournement parlementaire prévu à la fin de juin de chaque année. Alors que la date fatidique était le vendredi 14 mai 1999 pour une adoption avant l'été, le projet de loi a plutôt été déposé le 4 juin, soit avec trois semaines de retard, ce qui a entraîné le report de son étude et de son adoption à l'automne 1999.

Tous ces reports nous apparaissent d'autant plus curieux qu'il y a plus d'empressement à prévoir la mort de la loi sur l'interdiction des clauses discriminatoires qu'à la voir adoptée. En effet, le projet de loi duquel on attendait beaucoup prévoit, à l'article 4, que la loi cessera d'avoir effet le 31 décembre 2004 ou à toute autre date déterminée par le gouvernement.

(CCTM) où on discute pour alléger la réglementation du travail ». Michel Corbeil du journal *Le Soleil* rapporte des propos similaires de M. Ponton de l'AMEQ (5 mai 1999, p. A-8) : « Nous aussi, nous remettons en cause notre participation au CCTM. On se pose des questions si la ministre adopte des lois par-dessus notre tête alors que nous sommes là pour la conseiller. Nous n'avons pas à être les dindons de la farce ».



Il s'agit là, à nos yeux, sinon d'un précédent dangereux, du moins d'une mesure d'un caractère exceptionnel tout aussi dangereux, surtout qu'aucun des intervenants entendus en août 1998 devant la Commission de l'économie et du travail n'a exigé une telle clause crépusculaire. Elle apparaît avoir été insérée au projet de loi pour permettre au gouvernement de calmer le débat d'ici les prochaines élections.

La présence de cette clause crépusculaire dans le projet de loi fait en sorte que la durée de vie de la loi sera d'un maximum de deux ans puisque, selon toute probabilité, le projet de loi ne pourra être corrigé, adopté et sanctionné avant décembre 1999. Comme « *(l')article 1 a effet à compter (du) troisième anniversaire qui suit la sanction de la présente loi* », ce n'est qu'entre décembre 2002 et le 31 décembre 2004 que la loi sera applicable. Au mieux, nous devons-nous d'ajouter, parce que, d'une part, les nombreux reports que le projet de loi a subis jusqu'à maintenant laissent craindre qu'espérer la sanction d'une loi sur les clauses de disparité pour décembre 1999 est sans doute optimiste. Et, d'autre part, parce que le gouvernement se garde une porte de sortie avec « *à toute autre date (que le 31 décembre 2004) déterminée par le gouvernement* » figurant à l'article 4 de l'actuel projet de loi.



Les gens du ministère nous diront bien sûr que cette partie de l'article 4 a pour but de prévoir une date ultérieure au 31 décembre 2004, et non une date plus précoce. Si tel avait été le cas, pourquoi ne pas l'avoir écrit en toutes lettres dans le projet de loi qui aurait pu se lire comme suit : « ...cesse d'avoir effet le 31 décembre 2004 **ou plus tard, selon ce qui sera déterminé par le gouvernement** ». Comme le libellé de l'article 4 est plutôt « ...ou à toute autre date déterminée par le gouvernement », sans plus de précision, cela nous laisse à penser que l'abrogation de la loi pourrait survenir même plus tôt que le 31 décembre 2004.

Tout ceci nous fait nous demander si l'égalité a un caractère temporaire ou non. Pour la CSD, la réponse est non puisqu'il s'agit d'un principe fondamental, à la base de la vie en société, un principe par essence intemporel et non négociable mais qu'il faut réaffirmer et renforcer, surtout quand un vent de néo-libéralisme souffle sur notre société. Au lieu de démissionner face à ce fort courant qui joue son va-tout sur la compétition de tous contre tous, le gouvernement se doit plutôt de dresser l'échine et poser des gestes concrets pour éviter que ce soit les plus faibles qui écopent, dans ce cas-ci, les derniers embauchés, les futurs embauchés et ceux détenant un ou des emplois à statut précaire. Nous ne visons pas un monde utopique où la concurrence ne jouerait plus, nous affirmons que cette concurrence ne doit pas se faire sur le dos des jeunes, car c'est bien d'eux qu'il s'agit plus



souvent qu'autrement. D'ailleurs, si on accepte que les jeunes écopent davantage que les autres, quel message leur envoyons-nous comme société ?

Aussi la présence de la clause crépusculaire n'augure rien de bon puisque la loi pourrait être abrogée sur simple décret gouvernemental, plutôt que par le processus démocratique habituel. C'est une mesure tellement exceptionnelle qu'il nous faut contester sa raison d'être. Que le gouvernement veuille obtenir rapport sur l'application de la loi, soit. Mais de là à présumer que la loi ne sera plus utile avant même d'avoir fait faire les analyses nous apparaît au mieux présomptueux, au pire basement calculateur sur le plan électoral.

Qu'est-ce qui nous laisse en effet présumer que la loi ne sera plus utile le premier janvier 2005 alors qu'elle l'était encore la veille ? Est-ce que soudainement il n'y aura plus de dirigeants d'entreprises qui prétendront qu'ils doivent recourir à des clauses de disparité de traitement pour leur permettre de suivre les conditions du marché, pour mieux s'adapter à la conjoncture économique, pour leur permettre de traverser des difficultés financières ou, encore, pour pouvoir embaucher davantage d'employés⁴ ? Pour bien des patrons de 1999,

⁴ Ce sont les quatre raisons qu'ont évoquées les 1895 propriétaires de PME membres de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) qui ont répondu à un sondage sur la question des clauses « orphelin » en mars 1999. La FCEI compterait 18 700 PME membres. Voir notamment la lettre ouverte de Pierre CLÉROUX dans *Le Devoir* du 25 mai 1999, intitulée : « Il y a des orphelins de tous âges », p. A-7; ainsi que l'article de Katleen Lévesque, « Les PME tiennent aux clauses « orphelin », dans *Le Devoir*



il est plus facile d'avoir recours à des clauses de disparité de traitement plutôt que « d'être confronté à réduire les conditions salariales de leurs collaborateurs détenant vingt ans d'ancienneté », comme le dit M. Pierre Cléroux, de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), dans sa lettre ouverte au *Devoir* du 25 mai 1999. On remarquera que les salariés détenant vingt ans d'ancienneté sont devenus des collaborateurs. On peut se demander si les autres sont restés des employés, des salariés du tout-venant à qui on peut faire subir n'importe quoi, étant donné qu'ils n'ont pas vingt ans d'ancienneté. Pourtant, avec le développement de nouvelles formes d'organisation du travail, se développent aussi de nouvelles compétences génériques que l'on exige de tous, comme la capacité de travailler et de résoudre des problèmes en équipe. Serait-ce en discriminant entre les membres de l'équipe de travail en fonction de leur date d'embauche ou de leur statut d'emploi que l'on accroîtra le potentiel de collaboration de cette équipe ? Poser la question, c'est y répondre, dit un vieil adage !

du 10 mai 1999 (p. A-3), un article qui présente les résultats du sondage de la FCEI auprès de ses membres.



Enfin, la présence de la clause crépusculaire nous amène à penser que le législateur estime que la situation changera et que les patrons de 2005 ne demanderont plus d'introduire des clauses à disparités de traitement dans les contrats de travail ou dans les conventions collectives. On peut se demander sur quelles bases se fonde un tel optimisme. Serait-ce que, du seul fait que les clauses de disparité de traitement aient été bannies pendant deux ans, elles auront automatiquement disparu de la panoplie des « outils de gestion » que les entreprises veulent se préserver pour s'adapter aux changements économiques et demeurer flexibles ? On ne peut empêcher qui que ce soit de rêver d'un monde meilleur, mais prendre ses désirs pour des réalités ne devrait être permis à aucun gouvernement parce que des gens souffrent de telles décisions totalement bâclées. Et ceux qui souffriront ici sont non seulement les nouveaux venus sur le marché du travail, qu'ils soient jeunes ou moins jeunes, mais la société toute entière à cause du piétinement des valeurs de solidarité qui doivent pourtant tisser toute société digne de ce nom.



CONCLUSION

Trop peu, trop tard, pas assez longtemps

Même si le débat a parfois été réduit à un conflit intergénérationnel, il importe de souligner que les clauses de disparité de traitement, comme le dit si bien M. Cléroux de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, crée des « orphelins de tous âges »⁵ plutôt que de ne cibler que les jeunes. Constat que nous partageons d'ailleurs. Là où nous ne suivons plus M. Cléroux, c'est dans l'absurdité de son raisonnement.

Comme la jeunesse n'est pas ici la cible, cela suffit à M. Cléroux pour proclamer qu'une loi visant à interdire les clauses « orphelin » est inutile. Si M. Cléroux cessait de raisonner à l'envers, il s'apercevrait que, si la jeunesse était directement visée, une loi visant à interdire les clauses de disparité de traitement deviendrait superflue puisqu'on aurait alors qu'à faire appliquer la *Charte des droits et libertés de la personne* (L.R.Q., c. C-12).

⁵ Comme l'indique le titre de sa lettre ouverte au journal *Le Devoir* (25 mai 1999, p. A-7) : « Il y a des orphelins de tous âges ».



En effet, si la discrimination était si claire qu'elle ne visait que les jeunes, en réclamant l'application de l'article 10 de la *Charte*, qui interdit toute discrimination basée, entre autres, sur le sexe, l'origine ethnique ou nationale, la religion, l'orientation sexuelle et l'âge, le problème serait immédiatement réglé puisque la clause serait tout simplement illégale parce que contraire à la *Charte*.

S'il faut légiférer, c'est précisément parce que les jeunes ne sont pas l'unique cible des clauses discriminatoires et que, de ce fait, on ne pourrait en appeler à l'application de la *Charte* qu'au cas par cas, là où la discrimination vise un groupe de salariés qui ont tous pour caractéristique d'être les plus jeunes de l'entreprise. Jamais dans le cadre de la *Charte*, on ne pourra obtenir d'interdiction générale de cette pratique parce que partout où il y a des nouveaux venus plus âgés que certains salariés détenant pourtant plus d'ancienneté, il y aurait non-lieu. Seule une loi solide, d'application élargie, sans clause crépusculaire peut remplir ce rôle de veiller à l'équité en matière de traitement.

Enfin, le ministère devrait profiter de l'exercice de consultation et d'élaboration du projet de loi pour faire valoir que la compression de la masse salariale n'est pas la seule solution possible aux problèmes rencontrés par les entreprises, que d'autres avenues existent afin



de réduire les coûts de production de l'entreprise avant de se rabattre sur la solution facile qu'est à nos yeux celle de couper dans les coûts de main-d'oeuvre.

Les coûts de production peuvent être réduits de bien des façons et la plupart de ces méthodes exigent aussi une contribution de la part des salariés, mais une contribution qui n'est pas nécessairement synonyme de dégradation des conditions de travail. La révision de l'organisation du travail, lorsque faite sur une base réellement paritaire, amène très souvent des économies pour l'entreprise puisqu'elle bénéficie alors de l'expertise de tous ses salariés afin de mettre au point de meilleures méthodes de travail. Et ceci n'est qu'un exemple des voies à explorer. Nous n'élaborerons pas davantage sur les autres possibilités puisqu'il revient aux parties de chacun des milieux de travail concernés de trouver la solution la plus appropriée à leur situation. Nous n'essayons pas de favoriser une voie au détriment de toutes les autres.

Nous nous efforçons plutôt d'orienter les discussions et les efforts de réduction des coûts vers des voies plus imaginatives que celle de la compression de la masse salariale. Et nous pensons que le gouvernement peut envoyer le signal que c'est la voie à privilégier avant même de penser à se rabattre sur la dégradation des conditions de travail comme premier réflexe.

***En voulant ménager la chèvre et le chou,
le gouvernement ne règle rien en matière
de disparités de traitement***

Projet de loi 67

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail
en matière de disparité de traitement

**Mémoire présenté
devant la
Commission parlementaire de l'économie et du travail**



CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

10 septembre 1999