



Vers une meilleure protection de l'équité intergénérationnelle dans les normes du travail fédérales

présenté à la

Commission sur l'examen des normes du travail fédérales

**dans le cadre des audiences publiques
du 18 et 19 octobre 2005 à Montréal**

par

Force Jeunesse

Le 27 septembre 2005

Table des matières

Avant-propos	3
Introduction	4
1. Les disparités de traitement ou « clauses orphelins »	5
2. Les inégalités sociales engendrées par les « clauses orphelins »	5
2.1 L 'écart salarial grandissant entre les générations	
2.2 L'impact des disparités de traitement sur l'appauvrissement des jeunes	
3. L'interdiction des disparités de traitement dans les normes du travail au Québec	7
4. La persistance des disparités de traitement au Québec	7
5. L'existence des disparités de traitement au Canada	8
6. Proposition	10
Conclusion	11

AVANT-PROPOS

Force Jeunesse est un regroupement de jeunes travailleurs et professionnels (membres individuels ou associations membres) qui oeuvrent pour l'amélioration des conditions de travail et les perspectives d'avenir des jeunes. Ainsi, les personnes qui se sont associées au sein de Force Jeunesse sont directement concernées par les questions touchant notre système de santé et de services sociaux, d'autant plus que certaines de nos associations membres appartiennent au domaine de la santé.

Créé en 1998, Force Jeunesse vise la défense et l'amélioration des conditions de travail ainsi que des perspectives d'emploi de la relève. L'équité entre les générations et une préoccupation pour l'avenir collectif de notre société sont au coeur des valeurs défendues par Force Jeunesse. L'organisation agit concrètement en revendiquant des mesures qui améliorent la situation économique et sociale des jeunes. Le regroupement intervient également lors de débats d'intérêts publics, tout en organisant des activités de réflexion et en soutenant l'organisation de groupes de jeunes travailleurs. Force jeunesse s'est principalement fait connaître par la lutte qu'il a menée contre l'usage de clauses discriminatoires envers les jeunes dans les contrats de travail, cause majeure qui initia sa création. Depuis, Force jeunesse a cherché à soutenir et défendre les valeurs découlant du respect de l'équité intergénérationnelle à travers différentes questions. C'est donc naturellement que notre regroupement s'est intéressé au dossier de l'assurance médicaments au Québec.

Les associations membres de Force Jeunesse :

- Association de défense des jeunes enseignants du Québec (ADJEQ)
- Association des étudiantes et des étudiants de Laval inscrits aux études supérieures (AELIÉS)
- Association des étudiants aux grades supérieurs de la faculté de médecine de l'Université de Montréal (AEGSFM)
- Association des jeunes de la fonction publique québécoise (AJFP)
- Association des jeunes médecins du Québec (AJMQ)
- Comité jeune du Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ)
- Comité jeunesse de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec
- Conseil des jeunes décideurs de l'Ordre des administrateurs agréés du Québec

Introduction

La participation de notre regroupement aux consultations de la commission s'inscrit dans sa mission de défense des droits des jeunes travailleurs et du principe d'équité intergénérationnelle. Celle-ci s'est toujours retrouvée au centre de l'action politique de Force jeunesse et elle commande maintenant notre intervention dans l'actuel débat entourant la révision des normes du travail fédérales.

En effet, l'examen des normes du travail fédérales est pour nous l'occasion idéale de partager l'expertise en matière de disparités de traitement acquise par notre regroupement depuis sa création en 1998. Par notre participation aux travaux de la commission, nous croyons pouvoir représenter le point de vue des jeunes travailleurs et professionnels du Québec sur les questions de travail qui relèvent du gouvernement fédéral. L'enjeu de l'équité intergénérationnelle sera donc traité au cours de notre présentation en parallèle avec la question des disparités de traitement. Pour Force jeunesse, les disparités de traitement signées dans les conventions collectives constituent une des entorses les plus importantes au principe d'équité intergénérationnelle.

Premièrement, nous tenterons d'abord de définir clairement en quoi consiste une disparité de traitement. Deuxièmement, nous verrons les conséquences néfastes que ces disparités de traitement ont sur la société canadienne. Troisièmement, nous indiquerons comment les disparités de traitement ont été interdites au Québec. Dans la quatrième section, nous expliquerons les raisons pour lesquelles les disparités de traitement persistent sur le territoire québécois malgré l'existence d'une législation supposée les proscrire. Par la suite, dans la cinquième section, nous verrons qu'il existe aussi bel et bien un problème de disparités de traitement au Canada. Finalement, dans la dernière section, nous proposons un libellé législatif à insérer dans le *Code canadien du travail* afin d'interdire l'usage des clauses de disparités de traitement dans les conventions collectives.

1. Les disparités de traitement ou « clauses orphelins »

Il convient tout d'abord de donner une définition de la « clause orphelin ». Selon l'Association du barreau canadien, « toute clause qui a pour objet de soumettre, en fonction de leur date d'embauche, un ou plusieurs salariés à des conditions de travail moindres que celles consenties aux autres salariés qui accomplissent un travail équivalent au sein de l'entreprise » constitue une disparité de traitement. Cette clause peut se retrouver ou non dans une convention collective.

La société québécoise est sensibilisée depuis plusieurs années à l'existence des « clauses orphelins ». Ces clauses constituent un outil pour les employeurs et les syndicats afin de réduire la masse salariale d'une entreprise sans affecter les conditions des travailleurs alors à l'emploi. On fait porter le poids des réductions de salaire (ou d'autres avantages) à tous les employés qui seront embauchés dans l'avenir. L'adéquation entre « nouveaux employés » et « jeunes » est facile à faire.

Dans son avis de 1990, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse associait les « clauses orphelins » à la négociation de doubles échelles salariales, « [...] c'est-à-dire des clauses qui imposent des conditions de travail et de rémunération inférieures aux nouveaux employés »¹. En 1998, la Commission a étendu sa définition des « clauses orphelins » à toute clause qui a pour effet de ne plus « [...] fonder la politique salariale sur des critères communs à l'ensemble du personnel »². En appliquant ce cadre d'analyse, nous sommes d'opinion que le concept de « clauses orphelins » inclut à la fois la discrimination basée sur le statut d'emploi et celle basée sur l'existence d'une double échelle salariale. Cette définition est plus intéressante puisqu'elle est fondée davantage sur l'effet discriminatoire que sur la nature exacte de la mesure. De plus, cette définition ne se limite pas au milieu syndiqué. En effet, il est possible de retrouver une « clause orphelin » dans un milieu de travail sans qu'il y ait de convention collective ni de syndicat.

2. Les inégalités sociales engendrées par les « clauses orphelins »

Les « clauses orphelins » ne sont pas sans conséquence sur l'appauvrissement des jeunes et l'accroissement des inégalités sociales. En effet, les études démontrent que le contexte économique n'est pas seul

¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Conformité avec la Charte des droits et libertés de la personne du projet de loi : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail, Maurice Drapeau, 2 novembre 1990.

² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, La rémunération à double palier et les autres clauses dites "orphelins" dans les conventions collectives : conformité au principe de non discrimination, Michel Coutu, 24 avril 1998, p. 9.

responsable de la baisse des conditions de travail des jeunes et que les « clauses orphelins » contribuent de façon importante à l'accroissement des inégalités sociales.

2.1 L'écart salarial grandissant entre les générations

L'étude de Morissette indique qu'entre 1981 et 1993, le salaire des jeunes hommes de 18 à 24 ans diminuait de 20 %, alors que celui des hommes de 45 à 54 ans s'accroissait de 20 %³. La comparaison des salaires réels accumulés sur une période de 10 ans par les travailleurs masculins rémunérés entre les périodes de 1975-1984 et de 1984-1994 démontrent que les moyens financiers de la nouvelle génération sont moins élevés par rapport à la génération précédente. En effet, le salaire réel accumulé sur 10 ans des 18 à 24 ans a diminué de 10,7 % entre les deux périodes. Celui des 25 à 29 ans a diminué pour sa part de 6,7 %. Pendant ce temps, l'accumulation salariale des 35 à 44 ans a augmenté de 4 %. Sans être les uniques responsables, des facteurs institutionnels comme les « clauses orphelins » sont en partie responsables de cet écart de salaires.

2.2 L'impact des disparités de traitement sur l'appauvrissement des jeunes

Les causes économiques que sont les cycles économiques, la libéralisation des échanges et les changements technologiques touchent indistinctement l'ensemble de la population; elles peuvent donc difficilement expliquer l'évolution « distincte » de la rémunération des différentes générations. En effet, les phases de croissances économiques semblent avoir un effet positif sur la rémunération des plus anciens tout en ayant aucun effet sur les salaires des jeunes. Il est donc illusoire de compter uniquement sur la croissance pour renverser la tendance des écarts salariaux entre les générations. D'autre part, l'appauvrissement des jeunes ne peut pas être relié uniquement à une hausse du taux de chômage puisque ce dernier n'a pas augmenté significativement de 1980 à 1995 chez les jeunes, période durant laquelle ceux-ci continuaient pourtant à s'appauvrir. Les chercheurs considèrent que les règles « institutionnelles » font en sorte que la dégradation des conditions de travail découlant des causes économiques précédemment mentionnées affecte principalement les jeunes. Aux facteurs institutionnels habituellement mentionnés, que sont la désyndicalisation, la baisse du salaire minimum et la déréglementation, les chercheurs ajoutent l'émergence des « clauses orphelins ». En effet, les chercheurs de Statistiques Canada sont d'avis « qu'outre les facteurs cycliques, les variations dans la distribution des heures annuelles travaillées ainsi que les différences de salaires horaires dans les divers groupes d'âge sont les principaux facteurs qui expliquent pourquoi l'inégalité des gains s'est accrue

³ MORISSETTE, R., Dégradation de la situation des jeunes hommes par rapport au marché du travail, Statistiques Canada, 1998, No 89-553-XPB au catalogue.

au Canada pendant les années 1980 »⁴. Ainsi, parce qu'une partie importante des inégalités salariales découle d'une variation du nombre d'heures annuelles travaillées, les règles institutionnelles qui prévoient des postes occasionnels ou à temps partiel, ainsi que des échelles salariales plus basses pour certains travailleurs, expliquent une partie importante de l'accroissement des inégalités sociales. On comprend donc que, comme l'affirme Thomas Lemieux, professeur au Département de sciences économiques de l'Université de Montréal et directeur de recherche au CIRANO, les « clauses orphelins » font partie des facteurs favorisant l'écart salarial grandissant entre les générations.

3. L'interdiction des disparités de traitement dans les normes du travail au Québec

La *Loi sur les normes du travail*⁵ est la pièce législative qui aborde ce sujet, plus précisément à l'article 87. Ajouté à la loi en 1999, l'article 87 était sensé venir régler la question des « clauses orphelins ». En effet, il a permis de réduire grandement les disparités de traitement parmi les employés de l'état, particulièrement chez les fonctionnaires municipaux et les enseignants. Toutefois, il n'a pas eu les effets escomptés dans certains secteurs de l'entreprise privée. Lors d'une révision en 2002, cette situation a été confirmée. Force Jeunesse, en présentant ses recommandations devant le ministre du Travail le 23 mai 2002⁶, avait déjà demandé des modifications importantes à ces articles, mais le gouvernement de l'époque n'avait pas posé de geste définitif. Une étude récente⁷ rendue publique en novembre 2004 démontre d'ailleurs que la prévalence des « clauses orphelins » dans les conventions collectives d'entreprises privées est toujours aussi importante. De plus, cette étude indique qu'il a eu une augmentation des clauses de disparité de traitement temporaires permises par la *Loi sur les normes du travail*.

4. La persistance des disparités de traitement au Québec

Tel que mentionné précédemment, il existe encore des disparités de traitements dans les conventions collectives au Québec malgré leur interdiction dans la *Loi sur les normes du travail*. Toutefois, la persistance des « clauses orphelins » ne s'explique pas seulement par les lacunes de

⁴ MORISSETTE, R., *L'inégalité des gains au Canada : le point sur la situation*, Statistiques Canada, 1994, p. 3.

⁵ *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1

⁶ FORCE JEUNESSE (2002), *Revoir la Loi sur les normes du travail sans oublier les nouvelles formes de travail*, mémoire présenté au ministre du Travail, 18 p.

⁷ MINISTÈRE DU TRAVAIL (2004), avec la collaboration de la COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Rapport sur l'application des dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant les disparités de traitement*, 37 p.

l'article 87 de la *Loi sur les normes du travail* mais aussi par la situation particulière créée par le partage des compétences au Canada en matière de travail. Rappelons que le gouvernement fédéral a compétence en matière de relations de travail en vertu des articles 91 et 92 de la *Loi constitutionnelle de 1867*⁸. Pour donner un bon aperçu du type d'entreprise qui tombe dans cette catégorie, référons-nous à l'article 2 du *Code canadien du travail*⁹. Cet article vient définir le terme « entreprise fédérale ». À ce titre, le code mentionne que les aéroports, aéronefs ou lignes de transports aériens sont des entreprises tombant sous la juridiction fédérale. Découlant de ce partage des compétences, il est alors fréquent de voir dans une même localité, des entreprises sous le couvert des lois fédérales et d'autres, des lois québécoises de l'emploi¹⁰. Et puisqu'il n'existe aucune loi fédérale qui interdit les disparités de traitement fondées sur la date d'embauche, les employés Québécois d'une entreprise, oeuvrant dans un domaine de compétence fédérale, qui sont victimes d'une « clause orphelin » n'ont aucun recours pour faire cesser l'iniquité.

5. L'existence des disparités de traitement au Canada

Les clauses de disparités de traitement atteignent non seulement les travailleurs québécois oeuvrant dans un domaine de compétence fédérale, mais touchent également l'ensemble des travailleurs canadiens. À ce titre, une étude de Statistique Canada, parue le 26 janvier 2005, démontre, à notre avis, les conséquences de ce vide juridique en ce qui concerne les disparités de traitement. Voici le résumé des constatations de cette étude :

« Nous constatons, à l'instar des auteurs de nombreuses études antérieures, que l'écart salarial entre les jeunes travailleurs et les autres a nettement augmenté ces 20 dernières années, sans qu'évolue outre mesure l'écart correspondant entre les diplômés d'université et les autres travailleurs. Aspect plus important encore, nous pouvons voir que, à l'intérieur des tranches d'âge, les salaires des travailleurs nouvellement embauchés des deux sexes, c'est à dire comptant deux ans d'ancienneté ou moins, ont beaucoup baissé par rapport à ceux des autres travailleurs. »¹¹

Voyons comment ces constatations de Statistique Canada affectent un nouveau salarié travaillant dans une entreprise sous juridiction fédérale. Dans le domaine du transport aérien, analysons comment une division d'Air Canada, soit Air Canada Jazz, applique une clause de disparité de traitement

⁸ *Loi constitutionnelle de 1867*, 30 & 31 Vict., R.-U., c. 3, art 91-92

⁹ *Code canadien du travail*, L.R.C.(1985), ch. L-2, art. 2

¹⁰ BRIÈRE, J.-Y. et F. MORIN, *Le droit de l'emploi au Québec*, 2^{ème} édition, Montréal, Wilson et Lafleur, 2003, 1636 p.

¹¹ JONHSON, A. et R. MORISSETTE, *Les bons disparaissent-ils au Canada?*, le catalogue en ligne de Statistique Canada, no 239, paru le 26 janvier 2005, <http://www.statcan.ca:8096/bsolc/francais/bsolc?catno=11F0019M2005239>

à ces nouveaux employés oeuvrant dans le secteur de la vente et du service à la clientèle. Dans la convention collective entre Air Canada Jazz et le Syndicat Nationale des Travailleurs et des Travailleuses de l'Automobile, de l'Aérospatial, du Transport et des autres Travailleurs et Travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 2002 ¹², on prévoit une échelle de salaires différente pour les employés embauchés après le 31 juillet 2003. Les travailleurs embauchés avant cette date ne sont pas affectés par cette mesure, et ce, même si les deux catégories de travailleurs occupent le même poste et effectuent le même travail. En fait, l'article 5.04 de cette convention collective nous présente ce barème des salaires :

Préposé aux aires de trafic/ remorquage/services cabine/ commissariat/conducteurs	29 juin 2002	Seconde échelle – Employés embauchés après le 31 juillet 2003
Première période de 6 mois	10,17 \$	9,15 \$
Deuxième période de 6 mois	10,98 \$	9,88 \$
2 ^e année	13,45 \$	12,11 \$
3 ^e année	14,29 \$	12,86 \$
4 ^e année	15,18 \$	13,67 \$
5 ^e année	16,09 \$	14,48 \$
6 ^e année	16,49 \$	14,84 \$

En plus, dans le protocole de l'entente, on mentionne spécifiquement que les « nouveaux employés embauchés après le 31 juillet 2003 seront inscrits sur une échelle salariale équivalant à quatre-vingt-dix pour cent (90%) de chaque échelon de l'échelle salariale qui était en vigueur le 29 juin 2002. » ¹³

En 2004, le syndicat des TCA et Air Canada Jazz ont maintenu cette clause de disparité de traitement dans un renouvellement de convention collective. Ce renouvellement de convention collective permettra de prolonger l'application de ces clauses de disparité de traitement jusqu'au 31 juillet 2009¹⁴. Cet exemple concret d'une clause de disparité de traitement

¹² Convention collective entre Jazz Air Inc. et le Syndicat Nationale des Travailleurs et des Travailleuses de l'Automobile, de l'Aérospatial, du Transport et des autres Travailleurs et Travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 2002, convention signée le 27 mai 2003, <http://www.caw2002tca.ca/e/collective-agreements.htm>

¹³ Protocole d'entente (LACC) entre les employés des divisions Services clientèle et Services avions de Jazz Air Inc. représentés par le Syndicat Nationale des Travailleurs et des Travailleuses de l'Automobile, de l'Aérospatial, du Transport et des autres Travailleurs et Travailleuses du Canada (TCA-Canada) et sa section locale 2002, concernant la restructuration de la convention collective no 1 intervenue entre Jazz et les TCA, par suite de la mise de la Compagnie sous la protection de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC), devant être signé le 27 mai 2003, <http://www.caw2002tca.ca/e/collective-agreements.htm>

¹⁴ Résumé de la convention collective entre Jazz Air Inc. (Air Canada Jazz), à l'échelle du Canada et le Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 2002 (CTC) (900 employés

permanente n'est malheureusement pas isolé. Et comme le démontre l'étude de Statistique Canada, les conséquences sur les jeunes travailleurs sont importantes. C'est pourquoi il est essentiel que le législateur canadien agisse et mette fin à l'iniquité.

6. Proposition

À la suite de l'analyse de la situation des travailleurs canadiens, il est impératif de donner une protection législative aux victimes des clauses de disparité de traitement. À ce titre, nous suggérons d'insérer une section III.1 intitulée « DISPARITÉ DE TRAITEMENT » dans la partie III du *Code canadien du travail*. Dans cette section, nous proposons d'insérer un article 182.1 qui se lirait comme suit :

« Est contraire à l'ordre public et prohibée par la loi, toute disposition d'une convention collective ayant pour effet, après une date donnée, d'attribuer à un nouveau salarié des conditions de travail moindres que celles accordées aux autres salariés visés, avant cette date, par la convention.

Est notamment contraire à l'ordre public et prohibée par la loi, toute disposition d'une convention collective qui a pour effet d'attribuer à un nouveau salarié des conditions de travail moindres que celles accordées par exception à la convention, à des salariés spécifiquement visés par celle-ci.

Il en est de même de toute disposition d'une convention collective qui a pour effet d'attribuer à un salarié, sur la base qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine ou que son lien d'emploi est pour une durée différente ou temporaire, des conditions de travail moindres que celles accordées aux autres salariés visés par la convention. »

Conclusion

Tout au long de ce document, nous avons tenté d'exposer les raisons pour lesquelles il est urgent de modifier le *Code canadien du travail* afin qu'il interdise complètement le recours aux clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives. En effet, nous avons défini en quoi consiste une clause de disparité de traitement en plus d'identifier les inégalités sociales qu'elle pouvait engendrer dans la société canadienne. Par la suite, nous avons indiqué comment le Québec a tenté d'interdire l'usage des disparités de traitement. Aussi, nous avons montré, à l'aide d'un exemple réel et concret, qu'il existait bel et bien des clauses de disparité de traitement à l'échelle du Canada. Finalement, nous avons suggéré un texte législatif permettant de remédier au problème.

Il convient de préciser que notre analyse est sommaire et qu'elle est loin d'être exhaustive. Toutefois, notre analyse, quoique sommaire, nous permet d'affirmer qu'il existe des clauses de disparités de traitement au Canada et que celles-ci contribuent à l'appauvrissement des jeunes travailleurs canadiens. En fait, il aurait été intéressant de procéder à une étude plus approfondie afin d'estimer la prévalence des clauses de disparités de traitement parmi les conventions collectives du Canada. Toutefois, nos ressources étant limitées, il n'a pas été possible pour nous d'effectuer cette étude.

Notre analyse nous amène tout de même à conclure que les normes du travail fédérales sont incomplètes et qu'elles doivent être modifiées pour répondre aux besoins de protection des jeunes travailleurs canadiens. À l'heure où l'équité intergénérationnelle est une question capitale pour l'avenir de la société canadienne, et ce, dans tous les domaines, il est anormal de constater que cette question est absente du *Code canadien du travail*. En effet, le gouvernement fédéral s'est d'ailleurs déjà préoccupé de l'équité intergénérationnelle au travers différentes questions comme la protection de l'environnement et le remboursement de la dette publique. Nous estimons que l'équité entre les générations dans le domaine du travail est toute aussi importante et que le gouvernement fédéral doit agir et s'empresser de mettre fin à l'utilisation des clauses de disparité de traitement dans les conventions collectives signées au Canada.