CET – 010M
C.P. – P.L. 176
Conciliation
famille-travail

Confédération des syndicats nationaux

Mémoire présenté par la
Confédération des syndicats nationaux

à la Commission de l'emploi et du travail

sur le projet de loi n° 176
Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail

11 mai 2018

Confédération des syndicats nationaux
1601, avenue De Lorimier
Montréal (Québec) H2K 4M5
Tél. : 514 598-2271
Téléc. : 514 598-2052
www.csn.qc.ca

Table des matières

Introduction 5

1. Conciliation famille-travail-études 7
   - 1.1 Congé pour maladie ou obligations familiales 7
   - 1.2 Autres congés 7
   - 1.3 Violence conjugale 8
   - 1.4 Horaire de travail 8
   - 1.5 Heures supplémentaires 8
   - 1.6 Droit à la déconnexion 9
   - 1.7 Loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études 9

2. Autres modifications à la LNT 9
   - 2.1 Harcèlement sexuel 9
   - 2.2 Pourboires 10

3. Les agences de placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires 10
   - 3.1 Disparités de traitement 10
   - 3.2 Solidarité entre l'agence et l'entreprise cliente 11
   - 3.3 Représailles 11
   - 3.4 Légiférer au lieu de règlementer 11
   - 3.5 Responsabilité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) 12
   - 3.6 Travailleurs étrangers temporaires 12

4. Les disparités de traitement 12
   - 4.1 L'interdiction des clauses de disparités de traitement 12
     - ➢ *Statut d'emploi 12*
     - ➢ *Date d'embauche 13*
   - 4.2 L'application du nouvel article 87.1 de la LNT 14
   - 4.3 Les solutions possibles pour résorber les disparités de traitement 14
   - 4.4 Notion d'équivalence pour les régimes de retraite 14

Conclusion 16

Introduction

La Confédération des syndicats nationaux (CSN) est une organisation syndicale composée de près de 1 500 syndicats. Elle regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs œuvrant dans quelque 4 500 lieux de travail et réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux.

La CSN est heureuse de voir que la Loi sur les normes du travail[1] (LNT ou loi) sera modifiée. En effet, depuis sa création en 1979, il n'y a eu que 2 bonifications majeures de cette loi, soit en 1990 puis en 2002.

Depuis plusieurs années, elle s'active à mettre en avant la conciliation famille-travail-études, à dénoncer les clauses de disparité de traitement, tout en tentant d'y mettre un terme, et à promouvoir l'amélioration des conditions de travail des travailleuses et des travailleurs du Québec, notamment par une modification à la Loi sur les normes du travail.

La CSN remercie le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale de lui permettre de prendre part à la consultation relativement au projet de loi n° 176 portant sur la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail.

[1] RLRQ, c. N-1.1.

1. Conciliation famille-travail-études

L'organisation du temps est essentielle dans les différentes sphères de nos vies. Afin d'atteindre un équilibre entre la famille, le travail et les études, la prévisibilité et la flexibilité sont primordiales. La LNT est un outil privilégié pour fixer les balises minimales qui permettent d'atteindre cet objectif.

1.1 Congé pour maladie ou obligations familiales

Le projet de loi prévoit que 2 des 10 journées de congé pour maladie ou obligations familiales seront rémunérées[2]. Il s'agit certes d'une amélioration. Toutefois, nous recommandons que les 10 journées de congé soient rémunérées. En effet, la LNT constitue le contrat de travail des salarié-es les plus vulnérables de la société, et nous sommes d'avis que toute perte de revenu constitue un obstacle à la prise de congé pour plusieurs d'entre eux[3].

Bien que ces 2 journées rémunérées constituent un pas dans la bonne direction, la responsabilité financière de la maladie et des obligations familiales incombe aux salarié-es. Une véritable volonté de concilier famille et travail aurait imposé plus de journées rémunérées. En effet, si un salarié-e est malade 2 journées en début d'année, il devra assumer sans traitement toute absence pour obligations familiales cette même année[4].

Par ailleurs, l'élargissement de la notion de famille prévu au projet de loi était nécessaire et est mieux adapté à la société actuelle[5]. Encore une fois, l'accessibilité à ces congés ne devrait pas être limitée en raison de la pression économique que l'absence de traitement impose aux salarié-es.

1.2 Autres congés

Dorénavant, les 5 journées de congé pour naissance et adoption, dont 2 rémunérées, s'appliqueront, et ce, peu importe le nombre de jours de service continu du salarié-e[6]. Il s'agit d'une mesure qui reconnaît l'importance de la conciliation travail-famille. Il en va de même de la journée additionnelle rémunérée à l'occasion du décès ou de funérailles d'un proche[7].

La période maximale d'absence qui passe de 52 à 104 semaines pour plusieurs autres congés sans solde[8] aidera les salarié-es aux prises avec des situations personnelles difficiles[9]. Toutefois, bien que le lien d'emploi soit préservé, l'absence de revenu durant une longue période appauvrit les salarié-es qui doivent y avoir recours.

---

2 Article 16 du projet de loi modifie l'article 79.2 LNT.
3 Campagne 5-10-15 pour l'analyse démographique des salarié-es les plus touchés par la LNT, soit les femmes et les jeunes. [www.cinqdixquinze.org]
4 Afin d'assurer une meilleure clarté législative, nous suggérons que l'article 79.16 LNT devrait avoir un titre distinct, référant aux congés de maladie et d'obligations familiales.
5 Article 17 du projet de loi ajoutant l'article 79.6.1 LNT.
6 Article 29 du projet de loi modifie l'article 81.1 LNT.
7 Article 28 du projet de loi modifie l'article 80 LNT.
8 Article 26 du projet de loi modifie l'article 79.15 LNT.
9 Disparition ou décès d'un enfant mineur, suicide d'un proche.

Nous sommes d'accord avec la reconnaissance du statut de proche aidant permettant au salarié-e de s'absenter pour une période d'au plus de 27 semaines sur une période de 12 mois pour prendre soin d'un parent ou d'une personne pour laquelle il agit à titre de proche aidant[10]. Par ailleurs, une stratégie nationale devrait être entreprise pour soutenir ces personnes aidantes qui n'occupent pas d'activité professionnelle[11].

1.3 Violence conjugale

L'inclusion de la mention de violence conjugale à l'article 79.1 de la LNT mérite d'être soulignée. Il s'agit de la reconnaissance d'une problématique sociale importante. Cet ajout permettra de préserver le lien d'emploi des salarié-es qui sont en situation difficile. En effet, la violence conjugale n'occasionne pas toujours un arrêt de travail pour maladie ou blessure. Un salarié-e peut avoir besoin de s'absenter, notamment pour une question de sécurité.

1.4 Horaire de travail

L'article 9 qui modifie l'article 59.0.1 de la LNT et qui prévoit le droit de refuser du travail offert à moins de 5 jours de préavis constitue un pas dans la bonne direction, puisqu'il s'agit d'un progrès au regard de la situation actuelle.

Nous souhaitons que les salarié-es puissent connaître leur horaire de travail 5 jours à l'avance. Le mécanisme mis en place fait reposer sur les épaules du salarié-e le choix de refuser des heures de travail. Cette situation le place également dans une situation précaire, puisqu'il n'aura pas l'assurance que les heures refusées seront reportées sur un horaire de travail ultérieur. Au surplus, la problématique de l'organisation du temps demeure, notamment pour les salarié-es à horaire variable. Sans compter que le droit de connaître son horaire de travail à l'avance est indispensable pour une vraie amélioration de la conciliation famille-travail[12].

1.5 Heures supplémentaires

Nous sommes heureux de constater que, désormais, un salarié-e pourra refuser de travailler plus de 2 heures au-delà de ses heures de travail habituelles quotidiennes, au lieu de 4 heures[13]. Par ailleurs, les problèmes occasionnés par le fait que la loi ne prévoit pas le droit de refuser sans condition sont toujours d'actualité.

---

10 Article 79.8.1 LNT.

11 Voir la stratégie nationale avancée par le Regroupement des aidants naturels du Québec [www.ranq.qc.ca/wp-content/uploads/2018/03/Strategie-nationale_RANQ.pdf], le mémoire présenté le 28 avril 2017 par la CSN au Conseil du statut de la femme dans le cadre de la consultation sur l'organisation des soins et services aux personnes aînées et à leurs proches [www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/10/2017-04-28_memoire_soins-aines_csn.pdf] et le texte *Vision CSN d'un continuum de services globaux et intégrés pour les aîné-es*, adopté par le conseil confédéral de la CSN les 5 et 6 juin 2013, page 45 et suivantes. [www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/10/2013-06-05_memoire_aine_CSN.pdf].

12 En Saskatchewan, les employeurs doivent informer leurs salarié-es au moins 7 jours à l'avance des heures d'arrivée et de départ pour une période d'au moins une semaine de travail (*The Saskatchewan Employment Act*, SS 2013, C.S-15.1, art. 2-11).

13 Article 9 du projet de loi modifie l'article 59.0.1 LNT.

1.6 Droit à la déconnexion

Étant donné les nouvelles formes d'emploi et d'organisations des entreprises, l'accessibilité et l'évolution des nouvelles technologies, nous souhaitons que le droit à la déconnexion, c'est-à-dire la gestion des frontières entre le temps de travail et le temps hors travail, soit reconnu et prévu à la loi.

Le projet de loi devrait introduire une obligation pour l'employeur d'adopter une politique faisant en sorte qu'un salarié-e a le droit d'être coupé de toute communication relative à son emploi en dehors des heures de travail. En ce sens, le projet de loi nº 1097 intitulé Loi sur le droit à la déconnexion propose une solution intéressante qui devrait être intégrée[14].

1.7 Loi-cadre en matière de conciliation famille-travail-études

Nous réitérons la nécessité de la mise en place d'une loi-cadre visant à promouvoir la conciliation famille-travail-études. Cette loi pourrait notamment prévoir l'obligation pour un employeur de mettre sur pied un comité paritaire sur une démarche permettant d'intégrer les différents besoins en matière de conciliation famille-travail-études. L'objectif étant de négocier des aménagements qui feraient l'objet d'ententes consensuelles entre le salarié-e, l'employeur et, dans les milieux syndiqués, le syndicat.

L'amélioration des congés prévus à la LNT fait partie de la solution, mais ils sont nettement insuffisants. Pour atteindre cet objectif, d'autres démarches doivent être entreprises[15].

2. Autres modifications à la LNT

2.1 Harcèlement sexuel

Nous saluons l'ajout de la notion de harcèlement sexuel à la définition de harcèlement psychologique prévue à l'article 81.18 de la LNT[16].

Nous comprenons que, par l'article 123.6 de la LNT, la transmission de l'information relative aux plaintes de harcèlement sexuel à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) permettra aux victimes de maintenir l'ensemble de leurs droits. Pour la CSN, l'objectif premier est de faciliter l'accessibilité au recours et d'en éviter la multiplication.

---

14 [www.assnat.qc.ca/fr/travaux-parlementaires/projets-loi/projet-loi-1097-41-1.html]De plus, en 2016, le gouvernement français, par la Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Loi n 2016-1088 du 8 août 2016, J.O. 9 août 2016, article L-2242-8), a modifié le Code du travail pour y inclure le droit à la déconnexion.

15 Plateforme politique pour faire face aux nouveaux défis de la Coalition pour la conciliation famille-travail-études, janvier 2016, pages 15 et 16. [www.ccft3.wordpress.com/2016/01/plateforme-ccfte-janvier-2016.pdf] Commentaires de la CSN présentés le 22 octobre 2004 au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale sur le document *Vers une politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille.*[www.csn.qc.ca/actualites/22-octobre-2004-conciliation-famille-travail-la-csn-demande-une-loi-cadre/]

16 Article 30 du projet loi modifie l'article 81.18 LNT.

En effet, la CDPDJ peut refuser de recevoir ou de poursuivre une plainte si elle est déposée plus de 2 ans après les derniers faits pertinents rapportés par le salarié-e[17]. Puis, l'article 123.7 de la LNT prévoit que « toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite. »

Nous en déduisons que, dans la mesure où un juge administratif du Tribunal administratif du travail (TAT) décline compétence du fait que le harcèlement sexuel n'est pas en lien avec le travail, la transmission de plaintes du TAT à la CDPDJ constitue l'ouverture du dossier, faisant en sorte que le salarié-e ne perde aucun droit relativement au délai d'exercice du recours. Il serait aussi opportun d'entrevoir la possibilité de transférer, s'il y a lieu, la preuve déjà administrée devant le TAT afin d'éviter au salarié-e de subir à nouveau le déroulement complet des procédures. Conséquemment, la CDPDJ ne pourrait invoquer l'article 77 de la Charte des droits et libertés de la personne[18] (Charte) pour refuser de recevoir la plainte, puisqu'un autre recours aurait été exercé en vertu d'une autre loi pour la même situation.

2.2 Pourboires

La CSN salue les mesures visant à inclure les pourboires à différentes indemnités prévues à la loi, mais s'oppose à toute modification de l'article 50 de la LNT ayant pour effet de donner le pouvoir à l'employeur de partager les pourboires des serveuses et des serveurs avec d'autres salarié-es. Ce qui serait perçu par certains comme une mesure de valorisation des métiers pourrait avoir comme conséquence de répartir de façon arbitraire lesdits pourboires. La modification de l'article 50 de la LNT ne serait pas une solution aux problèmes de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre, notamment dans le secteur de la restauration. Elle aurait également pour effet de diminuer de façon significative le salaire des serveuses et des serveurs.

3. Les agences de placement de personnel et les travailleurs étrangers temporaires

Actuellement, les activités d'une agence de placement au Québec ne sont pas réglementées et la LNT n'est pas adaptée pour tenir compte de cette relation de travail particulière. La CSN est heureuse que le législateur reconnaisse la nécessité d'encadrer les agences de placement de personnel et l'embauche des travailleurs étrangers temporaires qui sont souvent les salarié-es les plus précaires de notre société. Les salarié-es d'agence vivent, en effet, une situation d'emploi atypique qui les place au cœur d'un rapport tripartite souvent difficile entre l'agence de placement et l'entreprise cliente qui les embauche.

3.1 Disparités de traitement

Ainsi, l'ajout de l'article 41.2 de la LNT[19], qui assure aux salarié-es d'agence un taux de salaire identique à celui payé aux salarié-es de l'entreprise cliente pour effectuer les mêmes tâches au même établissement, mérite d'être salué.

---

17 Article 77 de la Charte des droits et libertés de la personne, RLRQ c. C-12.

18 Article 37 des Règles de preuve et de procédure devant le tribunal administratif du travail, RRLQ c. T-15.1, r. 1.1.

19 Article 5 du projet de loi ajoute l'article 41.2 LNT.

3.2 Solidarité entre l'agence et l'entreprise cliente

Il en va de même de la décision du législateur de rendre solidairement responsables des obligations pécuniaires dues aux salarié-es de l'agence tant celle-ci que l'entreprise cliente[20]. Nous aurions toutefois souhaité que la loi aille plus loin dans cette voie.

En effet, les salarié-es d'agence peinent parfois à obtenir la reconnaissance des normes minimales du travail. Les changements d'affectation d'une entreprise cliente à une autre rendent parfois difficile l'accès aux vacances, aux congés, voire au respect des règles relatives au temps de travail et au temps de repos pour ces derniers.

Tout comme pour la solidarité en matière pécuniaire, l'entreprise cliente devrait être co-responsable de l'application de certaines normes minimales du travail sur lesquelles elle exerce un contrôle direct tel que la durée du travail et le droit de refuser des heures supplémentaires.

Pour ce faire, la LNT devrait prévoir que le dossier du salarié-e constitué à l'agence le suit chez toutes les entreprises clientes qui l'embaucheront, et ce, afin que son temps de travail soit comptabilisé en fonction des heures de travail effectuées et non seulement en fonction des heures réalisées dans chacune des entreprises clientes.

3.3 Représailles

La loi devrait indiquer clairement que le salarié-e d'une agence de placement de personnel ne devrait pas subir de représailles telles que de perdre une possibilité de travailler chez une entreprise cliente simplement parce qu'il refuse d'exécuter des heures supplémentaires conformément aux prescriptions de la loi.

3.4 Légiférer au lieu de règlementer

Bien que la loi prévoit que le gouvernement pourra établir des règlements afin de déterminer quelles sont les obligations d'une entreprise cliente qui retient les services d'une agence[21], nous croyons que certaines de ces obligations devraient faire partie de la loi elle-même. La voie règlementaire est moins permanente, plus facilement remodelable et, au surplus, elle permet de reporter dans le temps la mise en place des balises qui sont nécessaires pour que les objectifs de protection souhaités par le législateur soient véritablement rencontrés.

Pour cette raison, nous déplorons que toutes les règles entourant la délivrance d'un permis soient soumises à l'adoption d'un règlement. La loi devrait prévoir comme conditions impératives au droit d'opérer une agence de placement comme l'absence d'antécédents judiciaires pour les administrateurs des agences de placement, l'obligation de déposer une caution (preuve de solvabilité) dont le montant pourrait être fixé par règlement, de même que l'obligation de détenir une place d'affaires au Québec.

---

[20] Article 34 du projet de loi modifie l'article 95 LNT.
[21] Article 33 du projet de loi ajoute l'article 92.7 LNT.

Au surplus, la LNT devrait protéger davantage les salarié-es en interdisant, tant à l'entreprise cliente qu'à l'agence, la facturation de frais aux salarié-es, les clauses restrictives d'emplois telles que l'impossibilité d'obtenir un emploi chez l'entreprise cliente ou les clauses d'exclusivité de service. Les agences devraient avoir l'obligation de fournir un contrat de travail écrit au salarié-e.

3.5 Responsabilité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Le projet de loi prévoit que toute contestation de la part d'une agence qui demande un permis d'une entreprise cliente relativement à ces obligations se fera devant le TAT[22]. Nous sommes en accord avec ce choix, toutefois, afin d'éviter la judiciarisation et surtout de garantir une application adéquate de la loi et des règlements, il faut que la mécanique d'octroi des permis aille au-delà de la simple déclaration volontaire. De plus, les agents de la CNESST doivent pouvoir enquêter auprès des demandeurs de permis afin de valider l'information fournie par ceux-ci.

Pour que la loi atteigne ses objectifs, nous soulignons qu'il importe que des ressources suffisantes soient au rendez-vous pour la faire appliquer.

3.6 Travailleurs étrangers temporaires

La CSN appuie les modifications apportées à la LNT visant à éliminer la vulnérabilité des travailleuses et des travailleurs étrangers temporaires[23]. En effet, la main-d'œuvre temporaire augmente au Québec et peut s'avérer nécessaire dans un contexte de rareté de la main-d'œuvre, notamment dans certains secteurs boudés par la main-d'œuvre locale tels que la foresterie, les mines et l'industrie de transformation alimentaire. L'encadrement des agences est crucial pour éviter l'exploitation des travailleurs migrants[24].

4. Les disparités de traitement

4.1 L'interdiction des clauses de disparité de traitement

- **Statut d'emploi**

La LNT interdit à l'employeur de donner à un salarié-e un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salarié-es qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine[25].

---

22 Article 45 du projet de loi modifie l'annexe I de la Loi instituant le Tribunal administratif du travail, RLRQ c. T-15.1.

23 Articles 33 à 35 du projet de loi ajoutent les articles 92.5 à 92.12 à l'actuelle LNT et modifient l'article 95 de l'actuelle LNT.

24 Mémoire présenté le 27 janvier 2015 par la CSN à la Commission des relations avec le citoyen sur le document intitulé *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*, page 13, et mémoire présenté par la CSN au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, le 30 novembre 2017, dans le cadre du Forum sur la valorisation de la diversité et la lutte contre la discrimination, page 10. [www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2017/12/2017-11-30_memoire_discrimination-systemique_csn-1.pdf]

25 Article 41.1 LNT.

L'actuel projet de loi étend cette protection au-delà du nombre d'heures travaillées et interdit désormais que le taux de salaire[26], la durée et l'indemnité de vacances[27] soient réduits uniquement en raison du statut d'emploi. Il sera donc interdit d'accorder un taux de salaire moindre aux salarié-es temporaires ou qui détiennent un statut de salarié-e à temps partiel s'ils effectuent le même travail que les salarié-es réguliers. La CSN appuie cette modification qui reconnaît une valeur égale au travail de tous les salarié-es.

- **Date d'embauche**

La LNT prévoit aussi à l'article 87.1 de la LNT une limite aux clauses de disparité de traitement, soit :

> « Une convention collective 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 cette norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. »

L'actuel projet de loi propose d'étendre cette interdiction « à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement[28]. »

La CSN appuie la règle d'interdiction de disparité de traitement fondée sur la date d'embauche en matière de régimes de retraite et d'avantages sociaux[29]. Il est nécessaire d'éliminer la création de droits à l'avantage d'un groupe dont les effets peuvent perdurer dans le temps. Ce type de mesures privilégiant un groupe au détriment d'un autre crée une fracture à la solidarité sociale en milieu de travail.

Déjà, la Loi sur les régimes complémentaires de retraite[30] (LRCR) oblige l'adhésion au régime de retraite de tous les travailleurs et travailleuses qui exécutent un travail similaire ou identique à celui exécuté par les participants appartenant à la catégorie de travailleurs pour laquelle le régime est établi, sauf s'ils peuvent adhérer à un régime équivalent. L'article 34 de la LRCR exige que tous les salarié-es d'une même catégorie d'emploi aient accès à un régime de retraite équivalent. Pourtant, depuis l'adoption de ces mesures législatives, aucun des régimes à deux vitesses instaurés au Québec n'a été interdit[31].

---

26 Article 4 du projet de loi modifiant l'article 41.1 LNT.

27 Article 12 du projet de loi modifiant l'article 74.1 LNT.

28 Article 32 du projet de loi modifiant l'article 87.1 LNT.

29 Publication CSN, *Mettre fin aux disparités de traitement, Pour un milieu de travail plus équitable*, décembre 2010 [www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2016/04/2010-12-01_publication_disparitesdetraitement_milieudetravailplusequitable_csn.pdf] et mémoire collectif déposé dans le cadre de la consultation Destination 2030, *Pour en finir avec les clauses de disparité de traitement, À travail égal, salaire égal!* du 31 octobre 2013. [www.csn.qc.ca/wp-content/uploads/2015/10/2013-10-31_memoire_destination-2030-1.pdf]

30 Loi sur les régimes complémentaires de retraite, RLRQ c. R-15.1.

31 La CSN conteste actuellement au TAQ, dans un recours impliquant le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Messageries Dynamiques (CSN), la légalité d'une décision de Retraite Québec qui a reconnu l'équivalence d'un régime de retraite « à deux vitesses » et pour lequel la date d'embauche est en cause.

Pourtant, Retraite Québec permet d'établir des régimes distincts en utilisant la date d'embauche des travailleurs comme critère permettant la création de catégories d'emploi différentes.

De plus, le recensement du Groupe de travail sur la question des clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite[32] constate la prolifération des clauses de disparité de traitement dans les années qui suivent 2008, la détérioration de la santé financière des régimes et l'adoption de nouvelles règles de financement.

4.2 L'application du nouvel article 87.1 de la LNT

Si la CSN appuie l'adoption de l'article 32 du projet de loi, elle considère que l'article 46 annule, en partie, son effet en légitimant les situations discriminatoires et illégales existantes. Un tel régime d'amnistie éloigne le législateur de son objectif. Ce refus de corriger la situation pour les travailleuses et les travailleurs qui en sont victimes maintiendra ceux-ci dans une situation inéquitable qui persistera tout au long de leur carrière.

L'application de la loi à sa date d'entrée en vigueur, sans regard aux situations discriminatoires déjà en place, aura un impact mitigé puisque plusieurs régimes comportent déjà de telles disparités.

Ainsi, bien que l'article 32 du projet de loi semble éliminer les disparités de traitement, il ne touchera dans les faits que peu de travailleurs. Il aura également l'effet d'augmenter la pression sur les régimes de retraite d'ici l'adoption de la loi.

4.3 Les solutions possibles pour résorber les disparités de traitement

La CSN ne demande pas que les mesures aient un effet rétroactif, mais que ces règles soient d'application immédiate avec pour exigence que les situations de disparité de traitement des salaires et autres avantages sociaux soient corrigées dans un délai raisonnable. Cette avenue permettra aux parties d'examiner les solutions possibles pour éliminer les écarts de rémunération et rééquilibrer la masse salariale afin d'assurer une équité intergénérationnelle.

Cette notion de délai raisonnable existe déjà à l'article 87.3 de la LNT et s'applique aux disparités salariales existantes. Attendu que les régimes de retraite et d'assurance font partie de la rémunération globale, il serait tout à fait logique d'y appliquer la même mesure.

4.4 Notion d'équivalence pour les régimes de retraite

Pour la CSN, la solution idéale est d'arriver, dans un délai raisonnable, à ce que tous les salarié-es qui exécutent un travail similaire soient couverts par le même régime de retraite et les mêmes avantages sociaux. Nous croyons que pour une catégorie de travailleurs, la notion de régime équivalent, concept qui existe dans la LRCR, pourrait permettre de régler certaines situations plus complexes de disparité de traitement sur le plan des régimes de retraite.

---

[32] État de la situation et pistes de solution du Groupe de travail sur la question des clauses de disparité de traitement dans les régimes de retraite, novembre 2017. [www.finances.gouv.qc.ca/documents/Autres/fr/AUTFR_GRdisparite RegimesRetraite.pdf]

La notion d'équivalence peut sembler un outil complexe à définir et à appliquer. Dans certains cas, des régimes différents existent depuis plus de 10 ans. Certains travailleurs qui participent toujours à un régime à prestations déterminées sont à quelques années d'atteindre leur droit à une retraite sans réduction. Les obliger à participer à un régime à cotisations déterminées, et ce, même avec une cotisation annuelle équivalente de l'employeur, leur ferait perdre des montants considérables. Dans certains cas, la solution ne peut passer que par des régimes distincts.

La CSN l'a mentionné à plusieurs reprises, les employeurs n'ont pas seulement imposé des régimes à cotisations déterminées aux nouveaux salarié-es pour réduire leurs risques, mais ils en ont profité pour réduire leur contribution annuelle et la rémunération des nouveaux salarié-es. Sans même recourir à des calculs actuariels, il est clair que plusieurs de ces régimes n'ont pas une valeur équivalente à celle des régimes à prestations déterminées offerts aux salarié-es embauchés au cours des années précédentes.

Le projet de loi permet de maintenir non seulement des régimes différents, mais non équivalents d'un point de vue monétaire. Ce qui est tout à fait inacceptable. Pour un travailleur, il est clair qu'un régime à prestations déterminées est préférable à un régime à cotisations déterminées où il assume l'ensemble des risques. Au Québec, dans les cas de disparité de traitement, cet élément n'est qu'une partie du problème puisque dans la majorité des cas, la rémunération versée au régime de retraite des nouveaux travailleurs participant au régime à cotisations déterminées est de beaucoup inférieure à celle qui est versée aux travailleurs participant au régime à prestations déterminées. Obliger tous les employeurs à offrir une rémunération équivalente soit par une participation à un seul régime ou par la possibilité de mettre en place des régimes équivalents permettrait de corriger cette situation.

Afin d'atteindre cet objectif, la LRCR doit mieux définir ce qu'est un régime équivalent. Certaines balises doivent être définies pour permettre aux parties d'en arriver à des solutions satisfaisantes dans un délai raisonnable. Une des pistes de réflexion pourrait être de permettre aux parties, lorsque les régimes couvrent des salarié-es syndiqués, de démontrer à Retraite Québec l'équivalence des régimes selon certains paramètres fournis par l'organisme de surveillance et prévus à la loi.

Nous sommes d'avis qu'une législation interdisant rapidement des régimes distincts en fonction de la date d'embauche créerait une pression très importante pour mettre fin aux régimes actuels à prestations déterminées et inclure tous les salarié-es dans un régime à cotisations déterminées.

Cependant, on ne peut laisser perdurer ces situations indéfiniment. Le fait de légiférer afin que se résorbent progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable, la distinction fondée uniquement sur la date d'embauche, relative à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, aurait pour conséquence de réellement enrayer ces disparités de traitement et de respecter une meilleure équité intergénérationnelle. La notion de régime équivalent pourrait être mise en avant et mieux définie par Retraite Québec pour donner aux parties plus de moyens pour y arriver.

La CSN recommande d'ajouter un paragraphe à l'article 87.1 LNT à l'effet que la distinction fondée uniquement sur la date d'embauche, relative à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, doit se résorber progressivement à l'intérieur d'un délai raisonnable.

En conséquence de cette recommandation, l'article 87.1 LNT devrait donc s'appliquer à toute distinction fondée sur la date d'embauche, sans égard à la date d'entrée en vigueur de la loi, l'article 46 du projet de loi devient ainsi inutile.

Conclusion

L'actuel projet de loi constitue un pas vers une véritable reconnaissance de l'importance de la conciliation famille-travail-études pour les salarié-es d'aujourd'hui. Toutefois, la mise en œuvre de celle-ci demeure problématique. En effet, l'absence de congés rémunérés en nombre suffisant, le poids de refuser des heures de travail sans assurance de les récupérer et l'impossibilité de se déconnecter du travail sans risque de représailles, constituent des contraintes importantes qui risquent d'empêcher les salarié-es de vivre réellement cette conciliation.

De même, bien que certaines balises soient mises en avant par le projet de loi, l'encadrement des agences de placement de personnel reste à parfaire. Toutefois, c'est en matière de disparités de traitement relatives aux régimes de retraite et autres avantages sociaux que le projet de loi s'avère le plus décevant. L'amnistie accordée là où de telles disparités existent déjà maintient dans une situation injuste et inéquitable toute une génération de salarié-es, sans possibilité de voir leur sort s'améliorer.

En somme, bien que le projet de loi propose une modernisation de la Loi sur les normes du travail afin de l'adapter aux préoccupations sociales actuelles, il reste du chemin à parcourir pour que les salarié-es disposent véritablement des moyens nécessaires pour en profiter pleinement.