



**COMMENTAIRES DU CONSEIL DU PATRONAT DU
QUÉBEC SUR LE PROJET DE *LOI MODIFIANT LA LOI
SUR LES NORMES DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE
DISPARITÉS DE TRAITEMENT*
(PROJET DE LOI N^o 67)**

**PRÉSENTÉS À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE
ET DU TRAVAIL**

SEPTEMBRE 1999

COMMENTAIRES DU CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC
SUR LE PROJET DE LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL
EN MATIÈRE DE DISPARITÉS DE TRAITEMENT
(PROJET DE LOI N° 67)

PRÉSENTÉS À LA COMMISSION
DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL

SEPTEMBRE 1999

COMMENTAIRES GÉNÉRAUX

Le Conseil du Patronat du Québec (C.P.Q.) remercie les membres de la Commission de l'économie et du travail de lui permettre de faire état de ses préoccupations relatives au projet de *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement* (projet de loi n° 67).

Le C.P.Q. qui, nous nous permettrons de le rappeler, représente les entreprises employant 70 % de la main-d'œuvre du Québec est, en effet, extrêmement inquiet du projet législatif d'interdire, même dans les contrats individuels de travail, le recours à ce que le projet de loi qualifie de « disparités de traitement », que l'on pourrait aussi appeler des « structures salariales à plusieurs volets ».

Il nous semble que cette initiative gouvernementale place le Québec dans une position qui non seulement le singularise complètement si on le compare aux autres juridictions canadiennes, mais qui fait de lui le seul endroit en Amérique du Nord où les entreprises seraient privées d'un outil susceptible de les aider à composer avec une conjoncture parfois difficile pour maintenir des emplois ou embaucher de nouveaux venus, alors que l'ordre public ou la préservation des droits individuels ne le commande aucunement. Ce mécanisme serait également inutilisable lorsque les entreprises veulent y recourir pour maintenir leur flexibilité, leur capacité de s'ajuster à un besoin de main-d'œuvre spécifique, selon les fluctuations du marché. Nous ne sommes pas d'avis que cette « singularisation » soit bénéfique, en dépit de la fierté que l'on peut parfois éprouver à être les premiers ou les seuls à implanter de nouvelles mesures législatives, ou des pratiques qui s'inscrivent dans ce que l'on appelle le modèle québécois. Il faut se questionner lorsque l'on croit être les seuls à avoir raison et que tous les autres décideurs publics, dont le sens de l'équité, la sensibilité sociale et le souci de l'avenir des générations qui montent sont démontrés, ne s'aventurent pas sur un terrain aussi délicat.

Nous soumettons respectueusement que le gouvernement du Québec doit demeurer extrêmement vigilant et ouvert à la discussion avant de s'engager plus à fond dans ce projet de législation et qu'il doit bien en mesurer les impacts, tant économiques que sociaux. Les conséquences néfastes d'une telle intervention législative avaient d'ailleurs été évoquées par tous les porte-parole des employeurs, lors de la consultation générale sur le sujet, en août 1998, qui avaient unanimement indiqué les difficultés qui seraient posées aux employeurs québécois si le législateur interdisait l'utilisation de cet outil.

Depuis cette consultation, une coalition de neuf associations patronales s'est formée (Coalition pour le maintien de l'emploi), avant le dépôt du projet de loi actuellement à l'étude, pour tenter de convaincre le gouvernement en général et la ministre du Travail en particulier, de créer un groupe de travail composé de représentants de tous les partenaires intéressés à la question, dont le mandat aurait été de :

« [...] procéder à une analyse plus approfondie des conséquences d'une éventuelle interdiction des clauses à multiples paliers dans nos milieux de travail et ce, à l'abri des discours empreints trop souvent de l'émotivité que suscitent de tels débats. »¹

Au nom de cette Coalition, le président du Conseil du Patronat du Québec et le vice-président de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Section Québec, se disaient particulièrement préoccupés par les retombées d'un geste législatif sur l'ensemble des emplois, et sur ceux des jeunes en particulier, et ils incitaient la ministre à en mesurer soigneusement les impacts. À ce jour, en dépit des demandes répétées du patronat regroupé, la ministre n'a pas formé de groupe de travail, aucune étude d'impact n'a été fournie par le gouvernement, et un projet de loi est sur la table.

Il nous semble dangereux de céder à la tentation politique de satisfaire une clientèle qui pourrait être fragilisée par une conjoncture et qui réclame une mesure immédiate pour, croit-elle, répondre à une situation qui tient, par ailleurs, à une multitude d'autres facteurs. Et il est en outre malheureux que les revendications soient soutenues par des études parcellaires, pour ne pas dire incomplètes, et dénuées de toute la rigueur scientifique requise pour leur accorder la crédibilité que certains voudraient y donner.

¹ Lettre de la Coalition pour le maintien de l'emploi à madame Diane Lemieux, ministre du Travail et de l'Emploi, le 18 mai 1999.

Le législateur québécois a une responsabilité qui lui impose d'intervenir sur la base de données mieux étayées, avec une vision plus large que la seule perspective immédiate, pour apaiser une clameur entretenue par une démagogie certaine et remplir une promesse faite dans une période où l'on en fait souvent trop.

Par ailleurs, le texte législatif proposé actuellement par le gouvernement fait la preuve de l'extrême difficulté de légiférer dans ce domaine, causant en outre d'énormes difficultés d'application et en laissant rapidement présager des conséquences dommageables sur les travailleurs eux-mêmes et sur le climat des relations du travail en général.

Lors de la consultation de 1998, nous nous étions dit d'avis que les partenaires pouvaient trouver ensemble des mécanismes et des procédés pour :

« [...] donner à la relève les chances auxquelles elle a droit, tout en préservant les acquis difficilement atteints en matière de paix sociale et de relations du travail plus sereines. »²

Nous sommes toujours de cet avis et croyons que c'est cette voie qu'il faudrait d'abord emprunter.

1. L'UTILISATION DES STRUCTURES SALARIALES À PLUSIEURS VOLETS

a) Les données factuelles

Déjà, lors de la consultation de l'automne 1998, nous avons rappelé que le phénomène des structures salariales à plusieurs volets n'était pas récent et que ce mécanisme de rémunération était utilisé depuis plusieurs années, tant dans les entreprises américaines et canadiennes que par les employeurs québécois, sans pour autant atteindre des proportions alarmantes.

Les chercheurs s'entendent pour faire remonter l'utilisation plus fréquente de structures salariales diversifiées au milieu des années 80 et il semble que l'incidence ait atteint des sommets vers 1985 aux États-Unis, et environ quatre ans plus tard au Québec. Le recours à ces systèmes de rémunération en Amérique du Nord plafonnerait actuellement à un niveau se situant entre 6 % et 7 %, tous secteurs confondus. Ces données recoupent les chiffres recensés par le ministère du Travail dans son document de juin 1998 : *Vers une équité intergénérationnelle*.

² Conseil du Patronat du Québec, *Réflexions du Conseil du Patronat du Québec sur les clauses à double ou à multiples paliers dans les conventions collectives*, août 1998, p. 2.

Par ailleurs, il est manifeste que ces systèmes de rémunération sont utilisés de façon plus fréquente dans certaines branches de l'économie. Il est établi qu'aux États-Unis, la concentration se situe dans les secteurs du commerce de gros et de détail, du transport aérien et des aliments et boissons (manufacturiers). Au Québec, si on s'attarde au secteur privé, c'est aussi le commerce qui affiche le plus fort taux de présence, notamment dans la vente au détail de produits alimentaires. L'administration municipale est également l'une des plus touchées. Au Canada, les données sont similaires, et si on découpe les statistiques de façon régionale, c'est en Ontario et en Alberta que ces structures salariales se retrouvent le plus fréquemment.

En d'autres termes, le Québec est loin d'être le seul en Amérique du Nord à utiliser cet outil de régulation des conditions de travail et ses concurrents les plus immédiats, les États-Unis et l'Ontario, y recourent non seulement autant, mais quelquefois davantage.

b) Les causes

Il semble maintenant communément accepté que, dans une perspective macroéconomique, trois grands types de facteurs sont à l'origine de l'utilisation de structures salariales multiples. Dans notre mémoire du mois d'août 1998, nous évoquions déjà les facteurs de déréglementation, de concurrence locale ou internationale ou d'une récession ponctuelle ou continue. Des études récentes confirment de façon plus détaillée qu'il s'agit bien là des phénomènes les plus courants.

Dans une analyse microéconomique, on s'attardera à la réaction spécifique d'une entreprise donnée à un contexte général et on constatera que la recherche de la réduction des coûts sur lesquels cette entreprise exerce un certain contrôle, ceux de la masse salariale par exemple, sera généralement la réponse à ce contexte global. Par ailleurs, les impacts d'une réduction des avantages pour tous les travailleurs, anciens et nouveaux, étant par trop importants en matière de motivation et d'équité, les parties à la convention collective choisissent plutôt de négocier des conditions de travail différenciées pour maintenir des emplois ou pour procéder à l'embauche de nouveaux employés, et parfois pour atteindre ces deux objectifs concurremment.

Il importe en effet de préciser que si l'on diminue également les salaires de tous les employés, la « perte de bien-être » de ceux qui étaient déjà en poste peut s'avérer beaucoup plus coûteuse que le fait de consentir un salaire moins élevé à une personne qui n'avait pas d'emploi, qui est enfin embauché dans une entreprise comme salarié. Certaines études démontrent que le sentiment de trahison, la remise en question du lien de confiance et le profond sentiment de frustration que peuvent éprouver des employés qui avaient peut-être dû accepter une progression plus lente ou certaines réductions de leurs avantages au fil des années seront autant de facteurs ayant un impact sérieux sur le climat des relations du travail.

Le document du ministère du Travail qui servait de toile de fond à la consultation générale du mois d'août 1998 évoquait le fait que l'utilisation des structures salariales à plusieurs volets découlait :

« [...] de la volonté des parties patronales et syndicales de rechercher des solutions novatrices aux difficultés auxquelles elles sont confrontées. »³

Le Conseil du Patronat avait écrit que :

« [...] pour répondre à des besoins ponctuels et temporaires, les parties ont négocié de bonne foi, en toute liberté et en toute légalité, dans l'esprit du règlement positif de leurs différends, des compromis ponctuels et temporaires pour résoudre des difficultés immédiates ou à court terme. »⁴

De nouvelles études se font l'écho de cette affirmation en termes factuels et concluent que ce sont les entreprises le plus en difficulté qui recourent à de tels mécanismes d'ajustement et ce, dans le but de conserver des emplois et de procéder à l'embauche de nouveaux employés, pour très souvent seulement se maintenir dans le marché.

En somme, ces structures salariales diversifiées ne constituent donc pas des facteurs d'exclusion d'une catégorie particulière d'employés – des jeunes, par exemple –, mais bien des facteurs d'intégration, ouvrant la voie à un plus grand nombre d'entrées sur le marché de l'emploi, chez des employeurs accordant des taux de salaires plus élevés que certains de leurs concurrents. Le secteur de l'alimentation en est un excellent exemple, documenté par la littérature scientifique. Lors de la consultation générale de 1998, les porte-parole de cette industrie avaient incidemment fourni des exemples concrets de ce phénomène. Ainsi, une entreprise qui utilisait deux échelles de salaires pour se maintenir à niveau avec ses compétiteurs offrait néanmoins des salaires plus élevés, dans les deux échelles, et pouvait même se permettre d'embaucher.

Il nous semble donc important de garder en mémoire que les structures salariales variables permettent généralement de procéder à l'embauche de nouveaux employés, même si sur le plan des résultats nets, on ne peut pas toujours conclure à une création d'emplois. D'ailleurs, comme le soulignait justement le document ministériel de juin 1998 :

« [...] une entreprise sera d'autant plus portée à opter pour l'introduction de clauses « orphelin » qu'elle aura justement l'intention d'embaucher de nouveaux salariés. »⁵

³ Gouvernement du Québec, ministère du Travail, *Vers une équité intergénérationnelle, Document de réflexion sur les clauses « orphelin » dans les conventions collectives*, 11 juin 1998, p. 5.

⁴ *Ibid.* note 2, p. 4.

⁵ *Ibid.* note 3, p. 7.

Dès lors, nous soulignerons que des études qui ne prendraient pas ces considérations en compte en arriveraient forcément à des résultats tronqués et induiraient les intéressés en erreur.

Enfin, parallèlement aux entreprises du secteur privé qui doivent affronter la déréglementation, les récessions ou la concurrence, les administrations publiques se doivent également de trouver des solutions à des contextes particuliers. C'est notamment le cas des administrations municipales qui doivent comprimer sérieusement les coûts de leur main-d'œuvre pour alléger le fardeau des contribuables et qui, au Québec en particulier, ont eu recours à ces structures de salaires à échelles multiples pour répondre à ce besoin lorsque leur masse salariale était excessive. L'utilisation de cet instrument de contrôle des conditions de travail dans les municipalités a suscité beaucoup de commentaires et a fait l'objet d'études particulières dont la dernière, du ministère du Travail.⁶ Cette étude date de mai 1999 et démontre que sur 277 conventions collectives répertoriées, 110 comportaient des clauses d'avantages diversifiés, allant du salaire à d'autres conditions de travail, soit l'étalement des heures de travail, les congés, les jours fériés, la durée de la probation, les allocations de retraite ou la sécurité d'emploi. Rappelons, comme l'Union des municipalités du Québec l'a souligné à plusieurs reprises, que l'ajustement des échelles salariales a été entrepris bien avant l'avènement de la loi 414, *Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal*, sanctionnée le 12 mars 1998, mais que l'article 9 de cette loi prévoyait nommément que les réductions salariales ne pouvaient pas avoir pour effet de réduire les taux et les échelles des employés déjà en poste.

En d'autres termes, les élus municipaux et leurs syndicats ont convenu de revoir leurs accords collectifs pour permettre l'entrée de nouveaux venus sur le marché de l'emploi en conférant aux administrations locales une certaine prise sur la récupération des coûts d'une main-d'œuvre, au demeurant fort bien traitée, et en s'assurant d'un peu plus de flexibilité, le tout, en ayant à l'esprit qu'il y a des limites aux charges que l'on peut imposer aux contribuables.

Dans nos commentaires de l'année dernière, nous écrivions encore :

« C'est un lieu commun d'affirmer que l'État n'a plus la capacité de se payer des conditions de travail qui excèdent le marché, d'une part, et que, d'autre part, tous doivent participer non seulement à l'effort d'assainissement, mais également à la recherche de solutions différentes. »⁷

⁶ Gouvernement du Québec, ministère du Travail, Direction des études et des politiques, *Les clauses « orphelin ».* Analyse de conventions collectives du secteur municipal et du secteur du commerce de détail – magasins d'alimentation, 12 mai 1999.

⁷ *Ibid.* note 2, p. 6.

Nous persistons à croire que les administrations locales, comme le gouvernement qui a «gelé » les conditions de travail des enseignants pour permettre l'embauche de plusieurs centaines de nouveaux venus, ont utilisé cet outil de régulation des conditions de travail pour endiguer une escalade de coûts et qu'il était nécessaire de procéder ainsi.

Cette année encore, dans les négociations avec les professeurs suppléants, le gouvernement ne s'apprête-t-il pas à trouver des solutions pour diminuer les coûts en offrant à ces professeurs des conditions de travail différentes de celles qui sont offertes aux professeurs à temps plein?

2. LES CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES D'UNE INTERDICTION

Compte tenu de la description des raisons qui président généralement à la décision d'utiliser des échelles à géométrie variable, il va de soi que leur interdiction entraînerait des conséquences néfastes pour les partenaires qui voudraient y recourir. Dans la mesure, en effet, où les parties décident d'inclure de nouvelles échelles à leurs conventions lorsque les risques de fermeture ou de contraction de l'emploi sont les plus imminents, une prohibition à la *Loi sur les normes du travail* induirait fatalement la recherche de solutions de rechange pour résoudre les problèmes évoqués ci-haut.

On ne peut pas endiguer la récession, l'ouverture des marchés et le processus de déréglementation par une prohibition de restructuration salariale et, pour maintenir leur capacité de produire à des coûts concurrentiels, les parties à une convention collective devront trouver d'autres moyens qui les aident à composer avec les impératifs de la concurrence ou des cycles économiques baissiers. Pour faire face à une conjoncture adverse, il faudra, soit sabrer dans les conditions de tous les employés, y compris ceux qui, pendant des années, ont contribué à bâtir nos entreprises, soit choisir d'exporter des emplois ailleurs qu'au Québec, là où la réglementation du travail confère encore la souplesse requise pour maintenir la compétitivité. Il y a des limites à l'influence de la législation et il est assez idéaliste de croire que l'on peut entraver le mouvement du marché.

Dans le secteur du commerce de détail en général et dans celui de l'alimentation en particulier, les entreprises pourront déménager leurs lieux d'entreposage ou de distribution. Dans le secteur manufacturier, on pourra donner encore plus de contrats de sous-traitance en Ontario, au Nouveau-Brunswick, voire en Nouvelle-Angleterre.

Nous avons fait état de nos inquiétudes à ce sujet lors des audiences de l'année dernière. Nous les avons réitérées avec la « Coalition pour le maintien de l'emploi », au printemps de cette année, et nous les répétons à nouveau, avec force, en espérant que le législateur québécois les entende et y soit sensible. Les statistiques de juillet ne sont pas encore très stimulantes; elles démontrent que le taux de chômage de l'ensemble de la population stagne à 9,4 % et que celui des jeunes de 15 à 24 ans atteint 14,7 %. Y a-t-il lieu de poser un geste pour accroître ces chiffres navrants? C'est un risque qu'il nous semble impérieux de ne pas courir.

3. LES ASPECTS JURIDIQUES DE L'INTERDICTION

Le projet de loi soumis à la Commission parlementaire est très court, pour ne pas dire assez laconique. Nous soumettons respectueusement que son interprétation n'en est pas pour autant facilitée.

En édictant l'interdiction des disparités de traitement entre salariés effectuant les mêmes tâches, uniquement en fonction de la date d'embauche, « *au regard des matières visées par les normes du travail prévues aux sections I à VI et VII* » de la *Loi sur les normes du travail*, le nouvel article 87.1 de la LNT vient encadrer les « *matières* » relatives au salaire, la durée du travail, les jours fériés chômés et payés, les congés annuels payés, les repos et congés pour événements familiaux, l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et certaines autres normes (uniformes, primes, outils, etc.).

Dans un premier temps, nous soulignerons qu'en imposant une comparaison entre les employés d'une même entreprise, le projet de loi se distance manifestement du principe des conditions minimales de travail pour s'immiscer dans les conditions de travail au sein d'une entreprise.

Par ailleurs, une multitude de questions surgissent à la lecture de cet article et il est vraisemblable que plusieurs interprétations disparates seront plaidées, selon la thèse défendue, dont certaines pourront être retenues par la jurisprudence qui ne saura plus très bien quelle était l'intention du législateur.

Ainsi, quelle est la portée du concept « *matières visées* » si on l'applique à toute la question relative au salaire?

La section I de la LNT contient des dispositions portant sur le salaire minimum. Donc la « *matière visée* » par le projet de loi ne devrait porter que sur le taux de salaire payé à un employé. Par ailleurs, la loi définit le salaire de la façon suivante :

« la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié. (Nous soulignons)

Dès lors, alors que l'intention du législateur ne vise manifestement que le taux de salaire, la rédaction du texte est tellement ambiguë que certains pourraient facilement plaider que tous les avantages sociaux, au sens où cette notion est généralement comprise, pourraient être inclus, même si la LNT actuelle ne fixe aucune balise minimale pour ces avantages.

La jurisprudence nous enseigne en effet que pour les fins de l'application de la LNT, on doit inclure les autres avantages qui s'ajoutent au salaire de base, tels les bonus, les commissions, etc. La jurisprudence a également eu à se pencher sur des réclamations de salaire dans l'application de lois diverses lors de réclamations de salariés, à l'encontre d'administrateurs de compagnies, par exemple. Dans *Les normes du travail*, les auteurs Dubé et Di Iorio écrivent ce qui suit, en se référant à la jurisprudence :

« Le salarié impayé peut réclamer à titre de salaire, outre les sommes dues pour le travail effectué, le paiement de l'indemnité de vacances, le paiement d'une indemnité de salaire suite à une ordonnance de réintégration, le paiement d'avantages sociaux dus en vertu d'une convention collective. »⁸

Même si pour l'application de la LNT elle-même le régime de retraite n'est généralement pas inclus au salaire, il demeure que pour déterminer si le salaire payé n'entraîne pas de disparité de traitement, on pourrait plaider qu'il faudra adopter une vision de « salaire » qui soit plus large que celle qui prévaut dans la majorité des cas soumis à la Commission des normes du travail et s'en reporter à des concepts qui couvrent tout le champ de la rémunération. Dès lors, ne vaudra-t-on pas effectivement inclure les régimes de retraite à ces avantages sociaux et se demander si un régime de retraite qui deviendrait éventuellement moins avantageux pour une catégorie de salariés pourrait être considéré comme une condition de travail dérogatoire au principe édicté au nouvel article 87.1?

8 Dubé, J.-L., Di Iorio, N, *Les normes du travail*, Université de Sherbrooke, Les Éditions Revue de droit, 2^e édition, Sherbrooke, 1994, p. 84.

On peut également s'interroger si des primes à l'embauche qui seraient allouées à certaines catégories de travailleurs considérés comme plus en demande à une certaine période (pensons aux informaticiens convoités dans le cadre du bogue de l'an 2000) devraient être incluses au salaire?

On pourrait même aller jusqu'à dire que la sécurité d'emploi serait un « avantage à valeur pécuniaire » et que les conventions collectives qui la garantissent en fonction d'une date d'embauche sont dérogatoires à l'article 87.1.

Par ailleurs, même si le projet de loi ne vise pas explicitement le statut d'un employé, ne pourra-t-on pas s'interroger sur ce concept par le biais du salaire? En d'autres termes, si c'est le statut (permanent ou temporaire) qui détermine le salaire et que certains employés ont droit à un salaire plus élevé parce qu'ils bénéficient d'un certain statut et ce, uniquement en fonction de leur date d'embauche, ces conditions de travail pourraient-elles être des disparités de traitement dérogatoires?

Les mêmes interrogations seraient pertinentes au titre des autres matières visées.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit des exceptions à l'interdiction de disparités. L'article 87.2 LNT édicte qu'une condition de travail qui serait fondée sur l'ancienneté ou la durée de service n'est pas dérogatoire à l'article 87.1.

Comment une condition de travail peut-elle en même temps être dérogatoire et ne pas l'être? Le *Dictionnaire canadien des relations du travail* donne la définition suivante du concept de l'ancienneté :

*« Durée du service, généralement continu, d'un travailleur dans un emploi ou pour une entreprise. L'ancienneté, qui est généralement assortie de droits et de privilèges, peut se calculer selon la durée d'emploi à un même poste, dans un même département, un même établissement, dans une même entreprise, voire dans une même profession.[...] »*⁹

À la lumière de cette définition, et bien qu'il y ait parfois des nuances, comment ne pas calculer l'ancienneté dans une entreprise à partir de la date d'embauche? Dans la réalité, il n'y a pas de différence entre la date d'embauche ou d'ancienneté et la durée de service. Il convient donc de se

⁹ DION, G., *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Les presses de l'Université Laval, Québec, 1986.

demander comment les tribunaux pourront réconcilier ces deux intentions et interpréter une loi qui dit blanc et noir dans ses deux premiers articles? Nous ajouterons que si on voulait judiciaireiser un problème à l'excès, c'est ainsi qu'il faudrait procéder.

Ce même article précise qu'un taux de salaire qui résulte de la modification de l'amplitude de l'échelle salariale applicable à tous les salariés qui effectuent les mêmes tâches ne serait pas dérogoaire, non plus que le remplacement, par une échelle de salaires, d'un taux unique de salaire.

Autrement dit, les parties à une convention collective prévoyant une échelle salariale pourraient convenir d'ajouter des échelons à cette classification ou créer des échelons là où il n'y a qu'un salaire unique et ne pas déroger à la Loi.

Ainsi, dans l'exemple suivant ¹⁰, la deuxième échelle ne contreviendrait pas à la Loi, à la condition de devenir la seule et unique échelle applicable à tous les salariés, au moment de l'entrée en vigueur de la Loi.

Salaire au 31 décembre 1999		Salaire après le 1 ^{er} janvier 2000	
Après 60 mois	56 266	Après 72 mois	56 266
Après 48 mois	51 502	Après 60 mois	49 180
Après 36 mois	46 736	Après 48 mois	44 316
Après 24 mois	42 025	Après 36 mois	39 453
Après 12 mois	37 207	Après 24 mois	34 891
À l'embauche	32 495	Après 12 mois	29 725
		À l'embauche	25 252

Certains des salariés qui avaient été embauchés en vertu de la première échelle pourraient toutefois se retrouver dans une situation pour le moins inconfortable. Ainsi, en prenant pour acquis que la Loi entre en vigueur en 2003, le salarié embauché le 30 décembre 1999, par exemple, aura

¹⁰ Simulation préparée en collaboration avec l'Union des municipalités du Québec.

36 mois de service. L'échelle en vigueur lors de son embauche prévoyait qu'il aurait un salaire de 46 736 \$ après ces trois années de service. Or, la nouvelle échelle, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2000, prévoit qu'après 36 mois, c'est un salaire de 39 453 \$ qui devrait lui être versé. Nous prenons pour acquis qu'il serait possible « d'étoiler » le salaire de l'employé embauché avant le 31 décembre 1999 jusqu'à ce que l'échelle le rejoigne, à défaut de quoi l'employeur devra nécessairement le réviser à la baisse. On risque cependant d'éprouver des problèmes épineux lorsque ce salarié atteindra 48 mois de service, alors que l'échelle initiale prévoyait qu'il recevrait 51 502 \$ et que l'échelle qui doit être en vigueur ne prévoit qu'un salaire de 44 316 \$.

En d'autres termes, de façon générale, puisqu'il y a des limites à l'élasticité de la masse salariale, et qu'au surplus lorsque les parties ont adopté des échelles variables c'est qu'il était nécessaire de comprimer cette masse, il y a lieu de se demander s'il faudra augmenter les conditions des nouveaux employés ou diminuer celles des anciens?

S'il doit y avoir des ajustements, seront-ils rétroactifs et ce, à partir de quelle date?

Qu'advient-il des clauses maintenant des droits acquis et à compter de quelle date devra-t-on y mettre fin?

Nous sommes également très préoccupés par le nouvel article 87.3 qui introduit une notion pour le moins imprécise : cette disposition prévoit que ne seront pas dérogatoires des conditions de travail conférées à un salarié qui, à la suite d'un reclassement, d'une rétrogradation ou d'une réorganisation d'entreprise découlant d'une fusion (nous comprenons qu'une acquisition serait comprise sous ce concept), seraient temporairement plus avantageuses que celles qui sont applicables aux autres salariés effectuant les mêmes tâches. En d'autres termes, le législateur accepte que des salaires puissent être étoilés dans ces cas. Mais ce qui nous inquiète, c'est la notion d'étoilement temporaire. Quelle serait la durée de cette période temporaire? Serait-ce le temps requis pour que le rattrapage de l'échelle soit complété? Quand aucune échelle n'est prévue, comment évaluer la période de temps permise? Nous soumettons qu'il est serait préférable d'éliminer complètement cette notion et de permettre aux employeurs de maintenir l'étoilement sans fixer de limite.

D'autre part, au titre de l'entrée en vigueur de la Loi, dans une note d'information sur le projet de loi, le ministère du Travail écrivait que le délai d'ajustement de trois ans est fonction de l'échéance de la majorité des conventions collectives actuellement en vigueur et qui se renouvelleront dans ce

délai. Qu'advient-il des conventions dont la vie utile est plus longue? Les parties devront-elles les renégocier? Quel climat de relations du travail nous préparons-nous?

Enfin, telle que prévue, la durée de vie de la Loi pose problème. L'article 4 prévoit qu'elle cesse d'avoir effet le 31 décembre 2004 ou à toute autre date fixée par le gouvernement. Nous sommes d'avis que cette date du 31 décembre 2004 devrait être définitive et qu'il appartient à l'Assemblée nationale et non au gouvernement de décider si la Loi doit être prorogée.

Ces nombreuses questions illustrent à quel point il sera difficile pour un employeur ou pour les parties à une convention collective de connaître leurs obligations, d'une part, et les outils que la nouvelle Loi leur aura laissés pour composer avec une conjoncture difficile. Il faut penser aussi que le texte qui nous est soumis entraînera vraisemblablement de très nombreux recours et qu'outre des coûts accrus imposés de ce fait aux parties, la volonté de déjudiciarisation des relations du travail demeurera un vœu pieux.

L'ambiguïté, l'imprécision, voire les contradictions du projet de loi démontrent assez clairement que les craintes énoncées dans le document du ministère du Travail et par les porte-parole des employeurs sont fondées : une législation en ce domaine est, pour ainsi dire, inapplicable.

4. LE PACTE SOCIAL

Le document préparé par le ministère du Travail recommandait au gouvernement de ne pas intervenir par voie législative et de proposer plutôt aux parties de conclure un pacte social qui leur permettrait de trouver des solutions à l'inconfort créé par l'adoption de structures salariales diversifiées lorsque le climat requiert que chacun fasse des efforts. Nous avons adhéré sans restriction à cette proposition, dans la mesure où il est toujours préférable que les parties résolvent ensemble ce genre de difficulté, surtout dans une perspective de maintien des emplois qui sont en cause et, *a fortiori*, quand on veut procéder à l'embauche de nouveaux venus. Nous réitérons notre adhésion à cette proposition et nous nous permettons de souligner au gouvernement qu'il y aurait là une excellente occasion de démontrer qu'il privilégie vraiment un climat de concertation entre les partenaires du marché du travail.

5. CONCLUSION

Dans les réflexions que nous avons soumises lors de la consultation du mois d'août 1998, nous nous inquiétons d'une loi qui aurait des effets pervers sur ceux-là mêmes que l'on dit vouloir protéger. Cette préoccupation demeure, notamment lorsqu'il nous semble tellement patent que cette nouvelle mesure rejaillira sur le chômage des jeunes. Nous sommes convaincus que, loin d'être des causes d'exclusion, les échelles variables contribuent à faire entrer sur le marché du travail de nombreux nouveaux employés qui n'y auraient autrement pas accès ou qui n'auraient accès qu'à du travail précaire, parce que temporaire, à contrat, ou comme travailleurs autonomes. N'est-il pas préférable de permettre à des jeunes d'entrer enfin dans des emplois permanents?

Nous sommes d'avis que le législateur a la responsabilité sociale de s'élever au-dessus de la mêlée et de ne pas succomber à la tentation trop facile de plaire immédiatement pour devoir remédier à une situation aggravée dans quelques années, lorsque moins d'emplois encore seront disponibles.

Le gouvernement s'apprête à convoquer sous peu un grand Sommet sur la jeunesse, qui vise à circonscrire les défis qui attendent la société québécoise et les moyens que nous entendons prendre pour assurer à la génération qui nous suit toutes les chances auxquelles elle a droit. Le message émanant du geste législatif qu'il s'apprête à poser nous semble aller à contre-courant des objectifs poursuivis par ce Sommet, dans la mesure où il est à courte vue et qu'il aura à moyen et à long termes des effets plus néfastes que positifs pour aider les jeunes à se tailler la place qui leur revient.

À la lumière des données dont nous disposons sur les pourcentages d'utilisation des disparités de traitement, nous constatons malheureusement que le gouvernement s'apprête encore une fois à légiférer pour l'exception et qu'il laisse au marché le soin de s'occuper de la généralité.

Les structures salariales à plusieurs volets ne sont utilisées que si et quand l'entreprise en a besoin, et c'est le marché qui est le meilleur régulateur à cet égard. En voulant réglementer ce marché, le gouvernement s'immisce dans une donne qu'il ne contrôle pas et ses interventions seront plus contre-productives qu'utiles.

En prétendant aider les jeunes, le gouvernement risque de les enfoncer dans un marasme encore plus inextricable. Nous prétendons que les réponses ne sont pas là. Elles sont dans la formation qui habilite, prépare et rend les jeunes aptes à occuper des emplois, des emplois qui seront créés ici, par nos entreprises et par celles qui viendront encore s'implanter chez nous pour contribuer à bâtir notre avenir.

Des emplois qui, il va sans dire, seront créés à condition aussi de privilégier une politique fiscale et une réglementation du travail comparables à celles de nos principaux partenaires économiques.

Pour véritablement éviter toute disparité de traitement en fonction de la date d'embauche et nous soustraire à des projets de loi alambiqués, ouvrant la porte à ce que d'aucuns appellent des avocasseries, la seule façon de faire ne serait-elle pas de légiférer pour invalider ce qui constitue la plus évidente forme de disparité de traitement, soit l'ancienneté? Ce faisant, l'objectif visé par les jeunes d'éliminer toute distinction entre nouveaux et anciens employés serait certainement atteint. Mais le gouvernement voudra-t-il aller jusque-là?

C.P.Q.
Septembre 1999

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
3^e trimestre 1999