



JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE
ET DE COMMERCE
DE MONTRÉAL

625, avenue Président-Kennedy
Bureau 509
Montréal (Québec)
Canada H3A 1K2

Téléphone: (514) 845-4951
Télécopieur: (514) 845-0587

Mémoire sur les clauses orphelin

Présenté par la
Jeune Chambre de Commerce de Montréal
Septembre 1999

*Document présenté à la Commission parlementaire sur
l'économie et le travail relativement au dépôt du projet de loi 67
sur les clauses orphelin*



Qui est la Jeune Chambre de Commerce de Montréal ?

La Jeune Chambre de Commerce de Montréal (J.C.C.M.) est un regroupement de jeunes cadres, professionnels, entrepreneurs et travailleurs autonomes âgés entre 18 et 40 ans. Sa mission se divise en trois volets distincts. Le premier volet consiste à favoriser le développement professionnel et personnel de ses membres. Par le biais d'une panoplie d'activités, telles que des ateliers de formation, conférences diverses, soirées contacts et son programme de parrainage, la J.C.C.M. permet à ses membres de mieux comprendre et d'agir au sein du milieu des affaires dans lequel ils évoluent. Le second volet de sa mission est de défendre les intérêts de ses membres. Le conseil d'administration de la J.C.C.M est composé de 21 membres, incluant un comité de direction formé de 8 personnes, qui ont la responsabilité d'entériner l'ensemble des positions publiques prises par la J.C.C.M. . Ainsi, les cinq (5) comités qui forment la vice-présidence Affaires publiques se penchent sur des dossiers qui touchent directement ou indirectement les intérêts de ses membres et, suite à une analyse des problématiques retenues, soumettent au conseil d'administration des propositions de positions publiques. Par la suite, le président ou la présidente de la J.C.C.M. est mandaté afin de défendre ces positions sur la scène publique. Au cours des dernières années, la J.C.C.M. a été très active en matière d'affaires publiques et ce volet a, par le fait même, pris une importance capitale aux yeux de ses membres. Enfin, le troisième volet de la mission de la J.C.C.M. concerne l'implication sociale de l'organisme au sein de sa communauté. Cette dimension permet à la J.C.C.M. de jouer un rôle social en endossant à chaque année une cause qui lui est particulièrement chère et ainsi participer à un certain retour vers son milieu. À titre d'exemple, la J.C.C.M. a, par le passé, contribué financièrement à un organisme communautaire voué à contrer le décrochage scolaire ainsi qu'à un organisme dont la mission est de venir en aide aux jeunes de la rue.

Fondée en 1931 et regroupant plus de 1200 membres, la J.C.C.M. est sans contredit la principale porte-parole des jeunes gens d'affaires montréalais. Elle représente un lieu d'échange et de stimulation incontournables pour tout jeune professionnel qui souhaite s'investir et prendre une part active au sein des décisions qui auront un impact sur leur avenir. La J.C.C.M. est la plus grande jeune chambre en Amérique du Nord et parmi les plus grandes au monde.

Position de la J.C.C.M. à l'égard des clauses orphelin

En 1998, au moment où le débat sur les clauses orphelin prenait de plus en plus d'ampleur et d'importance sur la scène publique, la J.C.C.M. a participé au sous-comité de travail formé par le Ministre du travail de l'époque, monsieur Mathias Rioux (juin et juillet 1998). L'objectif de ce comité était d'amorcer les discussions et de favoriser les échanges à l'égard du sujet et ce, avant la tenue de la commission parlementaire qui devait avoir lieu en septembre 1998.

La J.C.C.M. a, par la suite, déposé un mémoire et participé à la commission parlementaire en y exprimant sa position le 2 septembre 1998. Afin de mieux situer l'argumentaire articulé dans ce présent mémoire, voici un bref rappel des arguments exposés par la J.C.C.M. le 2 septembre 1998 :



« La J.C.C.M. est en faveur de l'adoption d'une loi visant à interdire l'utilisation de clauses orphelin au sein des conventions collectives et/ou des contrats de travail. Considérant l'augmentation du recours aux clauses de type discriminatoires au cours des dernières années et considérant leur impact sur la situation des jeunes sur le marché du travail, la J.C.C.M. est d'avis qu'il est une question de principe et d'équité que d'interdire formellement ce type de recours. La J.C.C.M. a tout récemment adopté une charte qui s'intitule la Charte sur la responsabilité sociale des entreprises. L'objectif ultime de cette charte vise essentiellement à tendre vers un milieu des affaires de plus en plus socialement responsable. La charte en question n'implique pas implicitement l'aspect financier du concept mais porte plutôt sur les relations que l'entreprise entretient avec ses employés et son environnement. À l'heure où le gouvernement se dégage de plus en plus du secteur social, la J.C.C.M. considère qu'il est impératif que les entreprises prennent cette responsabilité en main. C'est donc dire que notre discours se veut à saveur plus positive que de seulement interdire le recours aux clauses orphelin, il s'inscrit dans un principe de base qui est de faire des organisations des lieux de travail équitables, stimulants et qui permettent l'épanouissement et le développement des employés.

La J.C.C.M. considère que les conditions de travail des employés devraient être fixées en fonction des compétences et de la tâche à accomplir et non pas en fonction d'un critère subjectif tel que la date d'embauche. La J.C.C.M. est d'avis que l'exercice d'élimination des clauses orphelin suite à l'adoption d'un projet de loi devrait se faire à l'intérieur d'une période déterminée et suffisamment flexible afin de permettre aux entreprises de s'adapter au changement. Un délai de cinq (5) ans est proposé, sans obligation d'ouvrir les conventions collectives en vigueur. Si toutefois, ces conventions collectives et/ou contrats de travail comportaient des clauses de type orphelin, les employeurs et les syndicats se verraient contraints de faire disparaître ce type de condition lors du renouvellement dudit contrat. »

Bref, la J.C.C.M. est en faveur de la disparition des clauses orphelin tout en croyant fermement qu'une solution alternative doit être identifiée afin de permettre aux entreprises d'éliminer graduellement ce type de clauses sans leur imposer de contraintes coûteuses. Toutefois, nous considérons que le partage des compressions doit toucher l'ensemble des travailleurs et non seulement une certaine catégorie de travailleurs, soit les nouveaux arrivants et ce, qu'ils soient jeunes ou moins jeunes. En effet, il ne faut surtout pas perdre de vue que le marché du travail est en perpétuel mouvement et que les travailleurs d'aujourd'hui changent d'emploi en moyenne quatre fois au cours de leur carrière. C'est donc dire que les nouveaux arrivants ne sont pas tous des jeunes. Finalement, la J.C.C.M. considère que, dans les milieux des affaires d'aujourd'hui, la compétence représente le critère de base sur lequel les conditions de travail devraient être fixées et évaluées.

Évolution du discours

Depuis la tenue de la commission parlementaire sur l'économie et le travail en septembre 1998, beaucoup d'eau a coulé sous les ponts et d'encre sur le papier. En effet, ce débat a permis aux intervenants tant gouvernementaux, patronaux que syndicaux d'échanger sur la question, de briser des barrières, bref d'ouvrir le dialogue. Pour sa part, la J.C.C.M.



maintient sa position en faveur d'une législation réglementant les clauses orphelin. La J.C.C.M. se réjouit de la tenue d'une deuxième commission parlementaire sur la question et remercie les membres de la commission de lui permettre d'exprimer sa position à l'égard du projet de loi déposé par la Ministre du travail, madame Diane Lemieux, le 4 juin dernier.

Après avoir pris connaissance du projet de loi 67, la J.C.C.M. a identifié trois aspects qui, selon elle, devraient faire l'objet d'amendement afin que la loi soit plus complète et applicable dans la réalité quotidienne. Les recommandations de la J.C.C.M. décrites ci-dessous ont pour objet d'assurer l'objectif premier de la loi soit de mettre un frein aux pratiques discriminatoires entraînées par les clauses orphelin.

1- Les disparités de traitement et la date d'embauche

Le projet de loi 67 vise à interdire les disparités de traitement fondée sur la date d'embauche en regard des matières visées par les normes du travail prévues aux sections I à VI et V11 du Chapitre IV de la loi. Ainsi, selon le texte actuel du projet de loi, toute discrimination visant le salaire, la durée du travail, les jours fériés, chômés et payés, les congés annuels payés, les périodes de repos, l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied, les certificats de travail, l'uniforme de travail, les primes et autres indemnités sont à la base proscrites. Toutefois, la J.C.C.M. est d'avis que deux éléments essentiels sont malheureusement ignorés par ce projet de loi soit, les avantages sociaux et le régime de retraite.

En effet, au sein d'un marché du travail où la précarité ne semble pas vouloir s'amoindrir, l'éligibilité aux avantages sociaux ainsi qu'à un régime de retraite peut s'avérer critique pour nombre de travailleurs qui, par manque de ressources financières ou gestion de priorité, si de jeunes familles sont en cause, ne peuvent tout simplement pas épargner suffisamment pour leur retraite et pour assumer les coûts de dentiste et d'optométriste par exemple. Il y a de cela seulement quelques années, le problème ne se serait pas avéré si alarmant. Par contre, connaissant l'état des finances publiques actuel, il va de soi que les jeunes ne peuvent plus uniquement compter sur le gouvernement pour assurer leur retraite. D'ailleurs, dans un récent mémoire rédigé par la J.C.C.M., intitulé « Vers un renouvellement des conditions des travailleurs autonomes » (sept. 98), l'absence de protection sociale avait été identifiée comme étant un irritant majeur pour ce type de travailleurs.

« Vers un renouvellement des conditions des travailleurs autonomes »

(sept. 98)

2) *La protection sociale et le statut juridique*

Une question d'ordre juridique se pose : S'agit-il réellement de travail autonome ? Ou de travail salarié externalisé tel que le télétravail ? Est-ce une manœuvre de contournement des règles du travail salarié ? Les tribunaux ont eu à se pencher sur plusieurs cas ces dernières années¹, et la tendance actuelle risque d'amener son lot de causes sur la question au cours des prochaines



années.

Nos lois du travail étant conçues, rédigées et interprétées en fonction de la relation bipolaire du type employeur-salarié, les relations de travail contractuelles d'un autre type, promues par les nouvelles pratiques d'entreprises, ne font que souligner l'inadéquation de notre droit du travail devant elles. Il y a lieu de questionner la gestion et le paiement à la tâche, caractérisant les pratiques d'entreprises qui cherchent à externaliser l'emploi, pratiques qui nous ramènent aux années quarante en termes de conditions de travail et de protection sociale.

Comme les travailleurs autonomes se retrouvent dans les zones grises de nos lois à plusieurs égards, il en résulte une absence de protection sociale pour la plupart des catégories de travailleurs autonomes. Vacances, congés fériés et sociaux, salaire minimum, durée du travail, Assurance-Emploi, protection en cas d'accident du travail et contre les mesures abusives de congédiement et les pratiques interdites sont des acquis pour beaucoup d'entre nous, mais ne représentent en rien la réalité des autonomes. C'est à ce niveau que nous croyons qu'il est de notre devoir d'intervenir. »

La J.C.C.M. recommande donc que les avantages sociaux et le régime de retraite soient inclus au sein de la portée du projet de loi 67 pour ainsi atténuer le degré de précarité que sont susceptibles de vivre les jeunes travailleurs qui constituent les principales victimes des clauses orphelin.

2- Le forum compétent

En ce qui a trait au forum approprié pour appliquer les dispositions réglementant les disparités de traitement, il nous apparaît primordial de mettre à la disposition des salariés un tiers impartial et facile d'accès qui pourra intervenir en leur nom. Ce tiers pourra, à titre d'exemple :

- a) enquêter;
- b) informer les salariés qui le désirent;
- c) prendre faits et cause et représenter les salariés qui désirent se plaindre des disparités de traitement en fonction de leur date d'embauche.

La J.C.C.M. s'est posé la question suivante : qui pourrait jouer ce rôle? D'entrée de jeu on pourrait croire que ce rôle revient à la Commission des normes du travail ou encore aux arbitres de griefs. Cependant, afin d'éviter que des forums différents aient à interpréter les mêmes dispositions législatives et minimiser le risque de conflits d'intérêts entraîné notamment par le fait que les arbitres sont rémunérés par l'employeur et le syndicat; nous croyons que ces deux instances ne sont pas appropriées dans les circonstances.



De plus, nous considérons également qu'il n'est pas approprié en ces temps de réalisme budgétaire de proposer la création de toutes pièces d'une nouvelle structure. Il est primordial que nous utilisions les ressources déjà à notre disposition. Considérant que les difficultés qui risquent d'être soulevées dans l'analyse des décrets et des conventions prévoyant des disparités de traitement en fonction de la date d'embauche sont intimement liées à la notion de discrimination, nous considérons que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse est le forum tout indiqué dans les circonstances. En effet, nous sommes convaincus que la Commission est sans l'ombre d'un doute l'instance la mieux placée pour informer les salariés de leurs droits, pour enquêter sur les pratiques en la matière et pour finalement prendre action en cas de violation. De toute évidence, c'est d'or et déjà le rôle qui lui est attribué à une plus large échelle.

3- La clause crépusculaire

Finalement, la J.C.C.M. est d'avis que le projet de loi 67 entraînera un vide juridique en regard de sa clause crépusculaire. Dans l'éventualité où le projet de loi 67 est adopté en décembre 1999, ce dernier n'entrera en vigueur qu'en décembre 2002. Or, l'article 4 du projet de loi 67 prévoit que la loi cesse d'avoir effet le 31 décembre 2004. C'est donc dire que les disparités de traitement seront uniquement interdites entre décembre 2002 et 2004. La période de transition est plus longue que la période d'application de la loi. D'ici décembre 2002, les conventions collectives et les contrats individuels de travail prévoyant des disparités de traitement fondées sur la date d'embauche pourront être adoptés. Ainsi la J.C.C.M. est d'avis que le projet de loi 67 devrait entrer en vigueur immédiatement après son adoption et qu'il devrait également permettre un délai de cinq ans aux entreprises afin d'éliminer, si tel est le cas, les clauses orphelin comprises dans leurs conventions collectives et/ou contrats de travail.

CONCLUSION

La J.C.C.M. est consciente de la complexité de légiférer judicieusement en cette matière. D'une part il est une tâche difficile que de trouver un dispositif judicieux qui saura à la fois mettre un frein à des pratiques qui ont un effet pervers chez les jeunes sans toutefois créer des problèmes juridiques et/ou organisationnels. Par contre, la nécessité d'agir est bien réelle.

Avec un amendement à la loi permettant d'inclure les avantages sociaux et le régime de retraite, la J.C.C.M. considère que nous faisons un pas de plus dans la bonne direction. De plus, en élargissant les pouvoirs de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, cette instance sera, à notre avis, l'organisme le mieux placé pour informer et défendre les employés se trouvant dans des situations discriminatoires et ce, sans toutefois les placer dans une situation de conflit délicate envers leur employeur et leur syndicat.

Finalement, la J.C.C.M. recommande fortement à ce que la clause crépusculaire disparaisse du projet de loi 67 afin de s'assurer qu'une loi juste et équitable soit adoptée.



LESEAL CHA-DRESE DE COMMERCE
ET-SECURITE

pour de bon. En effet, nous sommes d'avis que le débat a suffisamment perduré et que le loi à adopter doit mettre un terme à ce débat.
