

**CONFORMITÉ AVEC LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS  
DE LA PERSONNE DU PROJET DE LOI :  
LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL**

**Novembre 1990**

**Document adopté à la 350<sup>e</sup> séance de la Commission,  
tenue le 2 novembre 1990, par sa résolution COM-350-9.1.4**

Me André Labonté  
Secrétaire de la Commission

Rechercher et rédaction :

**M<sup>e</sup> Maurice Drapeau**  
Direction de la recherche

## Notes

1. Ce document a été publié par la Commission des droits de la personne. Le 29 novembre 1995, cette commission a été fusionnée avec la Commission de protection des droits de la jeunesse. Le nom du nouvel organisme est Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
2. Le texte de cet avis fait référence à l'article 90 de la Charte (devenu par la suite 137) qui portait sur les exclusions fondées sur certains motifs de discrimination permises dans les contrats et régimes de rentes, d'assurance et d'avantages sociaux. On notera que, le 13 juin 1996, la Charte a été modifiée par la *Loi modifiant la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives*. L'article 137 a été abrogé et un article 20.1 y a été ajouté. Il se lit comme suit :

*«Dans un contrat d'assurance ou de rente, un régime d'avantages sociaux, de retraite, de rentes ou d'assurance ou un régime universel de rentes ou d'assurance, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'âge, le sexe ou l'état civil est réputée non discriminatoire lorsque son utilisation est légitime et que le motif qui la fonde constitue un facteur de détermination de risque basé sur des données actuarielles.*

*Dans ces contrats ou régimes, l'utilisation de l'état de santé comme facteur de détermination de risque ne constitue pas une discrimination au sens de l'article 10.»*

3. Nous annexons à l'avis de la Commission un document intitulé *Les clauses «orphelins» dans le secteur municipal* – Rapport d'enquête préparé par Rock R. Beudet, c.r.i., membre du groupe Le Pont entre les générations.

## INTRODUCTION

La *Loi sur les normes du travail*<sup>1</sup> (ci-après désignée L.N.T.) constitue une pièce législative majeure quant à la détermination des conditions de travail des travailleuses et travailleurs québécois. C'est pourquoi, lors de son adoption, la Commission des droits de la personne lui a consacré un important mémoire posant certains principes fondamentaux<sup>2</sup>.

Dans le cadre de la réforme proposée par le projet de Loi modifiant la *Loi sur les normes du travail*<sup>3</sup>, il convient, compte tenu du mandat de la Commission quant à la promotion des droits et libertés et à l'analyse de conformité des lois (prévu aux articles 66 et 67 de la *Charte des droits et libertés de la personne*)<sup>4</sup>, de réaffirmer la nécessité de respecter ces principes de base.

Nous devons d'abord exprimer notre appréciation en regard de l'orientation générale de la révision de la loi qui apporte certaines améliorations qui marquent un pas dans la bonne direction.

Toutefois certaines lacunes demeurent encore. Afin de mieux mettre en valeur, et en application, les principes contenus dans la Charte, l'analyse de la Commission sera essentiellement centrée sur certaines propositions qui visent à renforcer la protection contre «les discriminations dans les milieux de travail»<sup>5</sup>.

Dans les deux premières sections du présent mémoire, nous examinerons les dispositions de la L.N.T. susceptibles d'avoir des effets discriminatoires. La seule vue du mot «exclusion» commandant la prudence, la section 1 s'attardera aux exceptions au champ d'application de la loi. Les définitions d'une loi fixant les paramètres des dispositions de droit substantif, la section 2 considérera l'effet d'exclusion de la définition du mot conjoint contenue au 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 1 de la Loi.

Élargissant la perspective, la section 3 envisagera l'opportunité d'intégrer à la L.N.T. certaines dispositions anti discriminatoires, telles l'interdiction des clauses «orphelins», qui auraient un effet discriminatoire sur les jeunes, les femmes et les minorités, et l'imposition de l'obligation de prévention en matière de harcèlement.

---

<sup>1</sup> L.R.Q., c. N-1.1.

<sup>2</sup> C.D.P.Q., Commentaires sur le projet de Loi sur les normes du travail, Document adopté le 27 mars 1979, Cat. 412.27.

<sup>3</sup> Projet de loi 97 *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*. (34<sup>e</sup> Législature (Qué.)).

<sup>4</sup> *Charte des droits et libertés de la personne*, L.R.Q. c.c.-12 (ci-après désignée C.D.L.P.).

<sup>5</sup> Centrale de l'enseignement du Québec, *Mémoire présenté à la Commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale du Québec sur l'avant-projet de loi : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, janvier 1990.

## 1. LES EXCEPTIONS AU PRINCIPE DE L'UNIVERSALITÉ DE LA LOI

L'objet de la *Loi sur les normes du travail* est de déterminer un seuil au-dessous duquel les conditions de travail sont considérées injustes. Par cet objectif, cette loi touche la notion de «conditions de travail justes et raisonnables» contenue à l'article 46 de la Charte. En cela, l'application du principe de l'égalité de tous devant les normes «minimales» du travail devrait être rigoureuse. C'est dire que l'universalité de la loi doit être recherchée. Les mêmes conditions de travail, injustes pour la plupart des personnes, ne peuvent en principe être considérées justes pour certaines catégories de travailleuses et travailleurs. C'est en ce sens que la Commission des droits de la personne s'est déjà prononcée contre toute forme d'exclusion de la protection de la loi<sup>6</sup>.

Il convient donc de prendre acte du fait que le projet de loi renforce le caractère universel de la loi par les amendements apportés aux articles 1 à 3. Ces amendements viennent étendre l'application de la loi à certains salariés domestiques, aux employés du gouvernement, et couvrir partiellement les travailleurs agricoles.

Toutefois, ce qui est injuste pour les uns devant normalement l'être pour les autres, il faut s'opposer au maintien de toute exception<sup>7</sup>. En effet, par sa formulation même, l'article 46 garantit l'universalité de conditions de travail raisonnables : «toute personne qui travaille» y a droit. Ce droit économique et social est complet en soi, sans qu'il soit nécessaire de lier ses violations à un motif de discrimination.

Lorsqu'une telle liaison est possible, c'est qu'il y a atteinte à la fois à un droit économique et social et au droit à l'égalité. Ainsi, de manière générale, l'exclusion de certaines catégories d'emploi d'une loi donnant corps à la notion de « conditions de travail justes et raisonnables » ne pourrait-elle, à certains égards, être considérée comme de la discrimination fondée sur la condition sociale<sup>8</sup> ?

<sup>6</sup> C.D.P.Q., *Loc. cit.*, note 2, p. 2.

<sup>7</sup> Ce principe devrait s'appliquer non seulement aux deux catégories de travailleuses et travailleurs dont nous traitons (les gardiennes et les travailleurs agricoles), mais à toute exclusion, même partielle, de quelque catégorie de travailleuses et travailleurs que ce soit.

Par exemple, les dispositions du Règlement sur les normes du travail quant au salaire minimum ne s'appliquent à pas à ceux et celles qui travaillent de manière surnuméraire pour les récoltes, aux salariés et salariées employés aux productions fruitières ou horticoles et affectés principalement à des opérations non mécanisées, aux étudiants employés dans les colonies de vacances ou autres organismes à vocation sociale ou communautaire, aux stagiaires dans le cadre d'une formation professionnelle. Par ailleurs, des règlements prévoient un salaire inférieur pour d'autres catégories, tel que les travailleurs et travailleuses à pourboires. L'article 54 exclut une partie des catégories sus nommées, et d'autres catégories d'employés, de la section sur la durée du travail.

<sup>8</sup> Dénonçant l'exclusion des travailleurs agricoles et des domestiques de l'application des lois sur le travail, David BEATTY qualifie celle-ci de «discrimination occupationnelle». *Putting the Charter to Work*, Montréal, McGill – Queen's University Press, 1987, p. 89.

Ces exceptions visent directement «l'emploi». Or, avec la scolarité et le revenu, l'occupation est l'un des trois critères qui, selon la Commission des droits de la personne, peut être pris en considération pour déterminer la condition sociale d'une personne<sup>9</sup>. Si la présence d'un seul de ces trois critères peut parfois suffire à fonder un acte discriminatoire en raison de la condition sociale<sup>10</sup>, à plus forte raison lorsqu'ils sont indissociables. Par exemple, la scolarité détermine dans une large mesure l'emploi d'un individu, qui à son tour conditionne le revenu. C'est ainsi que certains emplois évoquent en soi une condition sociale élevée; alors que d'autres, au contraire, évoquent «une condition sociale basse»<sup>11</sup>.

*« La Charte interdit également la discrimination fondée sur la condition sociale, ce qui inclut notamment le statut occupationnel de la personne concernée. La législation sur les normes de travail ne devrait donc pas prévoir des normes de travail inférieures quant à certains groupes de salariés et quant à certains genres d'emplois »<sup>12</sup>.*

De plus, ne perdons pas de vue que certaines exclusions ont, indirectement, un effet discriminatoire sur certains groupes. Cela est d'autant plus injuste lorsqu'il s'agit de celles et ceux qui auraient le plus besoin de la protection de la loi. Ainsi l'exclusion des gardiennes vise au premier chef des femmes en situation économique précaire. L'exclusion quant aux travailleurs agricoles affecterait plus particulièrement les travailleurs immigrants. Par souci de rigueur intellectuelle, il faut également s'interroger sur la création d'une nouvelle catégorie dite «cadre supérieur». À cet égard, nous aimerions rappeler que l'exclusion générale de tous les cadres, qu'ils soient supérieurs ou non, de la réglementation de la durée de la semaine normale de travail pourrait imposer une barrière à la promotion des personnes qui ont des responsabilités familiales.

## 1.1 Les «gardiennes»

Le projet de loi vient clarifier le statut des domestiques. Dans sa version actuelle, la **Loi sur les normes du travail** ne s'applique pas «au salarié dont la fonction principale est de garder [...]» autrui<sup>13</sup>. Compte tenu de cette formulation, plusieurs personnes qui assument à la fois des

fonctions d'entretien ménager sont privées de la protection de la loi. La modification proposée sur le projet de loi offre l'intérêt d'étendre l'application de la loi à ces personnes.

<sup>9</sup> C.D.P.Q. «La discrimination fondée sur la condition sociale : critères d'intervention de la Commission», (1986), D.L.Q. 121.

<sup>10</sup> *Id.*

<sup>11</sup> L'occupation prise seule, peut parfois être perçue comme signe suffisant de la condition sociale. Le fait d'être juge ou médecin, par exemple, évoque en soi une condition sociale élevée; le fait d'être «journalier» évoque en soi une condition sociale basse. Dans CARON, Madeleine et Alberte LEDOYEN, *La condition sociale, essai d'interprétation opérationnelle et Lignes directrices*, 1985, COM.-256-17, p. 20. Voir également C.D.P.Q. *La condition sociale*, Cahier no 2, 1980.

<sup>12</sup> C.D.P.Q. *loc. cit.*, note 2, p. 7.

<sup>13</sup> *Loi sur les normes du travail*, précité, note 1, 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 3.

Toutefois, cette modification demeure en deçà de l'universalité puisque les salariés «dont la fonction exclusive est de garder [...]» ne sont toujours par couverts par la loi.

« 3. La présente loi ne s'applique pas :

*2° sous réserve d'un règlement pris en vertu du deuxième alinéa de l'article 90, au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin dans un logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, y compris le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, si l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ce travail, des fins lucratives [...]»<sup>14</sup>*

D'une part, nous pourrions considérer que cette exception quant aux personnes qui assument une fonction exclusive de garde est liée à la condition sociale, l'un des motifs de discrimination illicite prévus par l'article 10 de la Charte.

*«Quant aux travailleurs domestiques : dans une précédente opinion, la Commission des droits de la personne s'est montrée d'avis que l'exclusion de ces travailleurs de la Loi du salaire minimum constituait de la discrimination fondée sur la condition sociale. Les travailleurs domestiques, comme tous les autres travailleurs, ont droit à l'égalité de protection de la loi : nulle exclusion, même partielle, ne se justifie quant à eux.»<sup>15</sup>*

D'autre part, et encore plus frappant : si l'on considère que les « gardiennes » se recrutent en très grande partie chez les femmes, et à Montréal, souvent chez les immigrantes, on peut y voir une forme de discrimination indirecte. La notion d'effet préjudiciable<sup>16</sup> permet alors de rattacher une telle distinction au critère du sexe, de même qu'aux critères de la race et de l'origine ethnique ou nationale.

Le sexe, la race et la condition sociale étant en cause, des femmes dans une situation économique fort précaire sont privées, avec l'assentiment de la loi, des bénéfices auxquels leur travail devrait leur donner droit.

Nous comprenons par ailleurs que l'exclusion s'explique par le fait que l'on a pas voulu imposer aux personnes qui ont besoin de services de garde, souvent des femmes elles-mêmes en situation économique précaire, un fardeau financier décourageant l'utilisation de tels services de garde.

<sup>14</sup> Loi modifiant la Loi sur les normes du travail, précité, note 3, 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article 3.

<sup>15</sup> C.D.P.Q., *loc. cit.*, note 2, p. 10.

<sup>16</sup> *Commission ontarienne des droits de la personne c. Simpsons Sears Ltd.* (1985) 2 R.C.S. 536, 551.

Une proposition de la Commission des droits de la personne, soit celle «d'utiliser d'autres mesures pour remédier à la situation et rétablir l'égalité désirée sans recourir aux exclusions chaque fois que les circonstances l'exigent»<sup>17</sup>, prend ici tout son sens. Sur ce plan, apprécions le fait que la recommandation de la Commission proposant que les frais de garde soient déductibles d'impôt ait déjà été suivie. Par contre, cette mesure est loin d'être suffisante. C'est pourquoi l'application de la loi devrait être étendue aux «gardiennes» et devrait être accompagnée de l'adoption d'une politique d'aide aux personnes disposant de moyens limités pour recourir aux services de garde.

Par ailleurs, comme l'objectif recherché est de faire bénéficier de la *Loi sur les normes du travail* les travailleuses qui gagnent leur vie en exerçant le métier de «gardienne», il est envisageable que le règlement qui pourra être adopté en vertu de l'article 3 fixe un critère objectif (celles qui exercent des fonctions de garde de façon continue, ou encore celles qui exercent de telles fonction un nombre minimal d'heures semaine) afin de ne pas inclure les personnes qui ne le font que de façon occasionnelle.

## 1.2 Les travailleurs agricoles

Le projet de loi vient étendre l'application de la plupart des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* aux travailleurs agricoles employés dans les exploitations d'au plus trois salariés. Mais une fois de plus, on demeure en deçà de l'universalité. En effet, l'ajout de l'article 39.1, et la modification à l'article 54, privent ces travailleurs du bénéfice des dispositions de la loi relatives au salaire et à la durée du travail.

*«Quant au salaire :*

*39.1 À moins qu'un règlement du gouvernement ne la vise spécifiquement, la présente section ne s'applique pas au salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur :*

*1° par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés;*

*2° par une corporation dont c'est l'activité principale avec le concours habituel d'au plus trois salariés en sus des trois principaux actionnaires de la corporation s'ils y travaillent;*

*3° par une société ou par des personnes physiques agissant en copropriété, avec le concours habituel d'au plus trois salariés. »<sup>18</sup>*

---

<sup>17</sup> *Id.*, 2.

*Quant à la durée du travail :*

*54. La durée de la semaine normale déterminée à l'article 52 ne s'applique pas aux salariés suivants :*

*8° un salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur*

*a) par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés;*

*b) par une corporation dont c'est l'activité principale avec le concours habituel d'au plus trois salariés en sus des trois principaux actionnaires de la corporation s'ils y travaillent;*

*c) par une société ou par des personnes physiques agissant en copropriété, avec le concours habituel d'au plus trois salariés. »;*

*3° par l'addition, à la fin, de l'alinéa suivant :*

*Le gouvernement peut toutefois, par règlement, assujettir les catégories de salariés visées aux paragraphes 2° et 5° à 8° à la durée de la semaine normale qu'il détermine ».*

Encore là, le motif d'exclusion est le genre d'emploi occupé, un des critères de la condition sociale. Peut-on en plus rattacher indirectement cette exclusion à d'autres motifs illicites de l'article 10 ? En fait, il semblerait que cette exclusion affecte plus particulièrement les travailleurs immigrants.

*«Est également contraire à la Charte toute discrimination fondée sur l'origine ethnique ou nationale [...] mentionnons l'utilisation, sur une base saisonnière, dans le domaine de l'exploitation agricole, d'une main-d'œuvre constituée essentiellement de travailleurs migrants, munis simplement d'un visa d'emploi temporaire. Les conditions de travail dans ces secteurs sont particulièrement pénibles, d'où l'importance d'une application générale et étendue de la législation relative aux normes minimales»<sup>19</sup>.*

---

<sup>18</sup> *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail, précité, note 3, article 12.*

<sup>19</sup> *C.D.P.Q. loc. cit., note 4, p. 7.*

Bien qu'elle s'explique par des motifs économiques légitimes (dans le présent cas, le soutien aux petites entreprises agricoles), la discrimination, même lorsqu'elle n'est qu'indirectement fondée sur un motif illicite, ne devrait pas être cautionnée par la loi. L'on ne saurait invoquer un «impératif de gestion»<sup>20</sup> lorsque, par ailleurs, diverses formules d'aide à l'entreprise peuvent être mises de l'avant.

*«Quant aux salariés à l'emploi d'une petite exploitation agricole : il est certes louable de désirer amenuiser le fardeau financier qui est celui du petit exploitant agricole. Divers moyens s'offrent cependant pour ce faire au législateur (politique d'octrois, de subsides, etc.), sans que soient pour autant pénalisés les salariés de ce secteur. Il serait injuste que ceux-ci fassent les frais d'une politique visant à soutenir le petit exploitant agricole »<sup>21</sup>.*

## RECOMMANDATION

En conclusion, la Commission des droits de la personne pose à nouveau le principe selon lequel la **Loi sur les normes du travail** devrait avoir une application universelle. Les exclusions de l'application de la loi à certaines catégories d'emplois devraient donc être éliminées.

*«Une législation sur les normes minimales ne devrait pas comporter à priori d'exclusion ou de régime particulier (fondé sur l'âge, le genre d'emploi, etc.) autorisant des conditions de travail inférieures à la norme minimale. Le principe de l'article 46 de la Charte, quant aux conditions de travail justes et raisonnables, devrait s'appliquer, sans exclusion, à tous les travailleurs...»<sup>22</sup>*

## 2. LA DÉFINITION DE CONJOINT EST-ELLE DISCRIMINATOIRE À L'ÉGARD DES CONJOINTS DE MÊME SEXE ?

L'alinéa 3 de l'article 1 de la **Loi sur les normes du travail** donne une définition du mot conjoint qui ne reconnaît l'existence légale que des conjoints de sexe différent.

<sup>20</sup> Cette exception ne s'applique qu'aux relations entre particuliers, et non à l'analyse de conformité des lois. D'ailleurs, il n'est pas certain que cette notion de « business necessity », élaborée par la jurisprudence américaine, s'applique en droit canadien. En tout état de cause, elle doit rencontrer un test sévère : en tant qu'exception au droit à l'égalité, celle-ci doit être essentielle et nécessaire au fonctionnement de l'entreprise. Sur la pertinence de cette exception en droit québécois, voir BOSSET, Pierre, *La discrimination indirecte dans le domaine de l'emploi*, Cowansville, 1989, Éd. Yvon Blais, p. 128 et ss.

<sup>21</sup> C.D.P.Q., *loc. cit.*, note 4, p. 10.

<sup>22</sup> C.D.P.Q., *loc. cit.*, note 2, p. 8.

«Art. 1. 3<sup>o</sup> L.N.T. Conjoint» : l'homme et la femme :

- a) qui sont mariés et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un an; [...]

## 2.1 Le motif d'exclusion : l'orientation sexuelle

Cette définition du mot conjoint offre l'avantage de reconnaître les conjoints de fait, au même titre que les personnes mariées, pour les fins d'application de la loi. Par contre, à contrario, cette définition constitue une exclusion des conjoints de même sexe. Se pose alors la question de savoir si cette exclusion est fondée sur un motif illicite de discrimination au sens de l'article 10 de la Charte. De façon plus spécifique, nous devons nous demander si c'est à cause de leur orientation sexuelle que les couples d'homosexuelles et homosexuels se voient refuser la qualité de conjoint.

Délimitant le sujet, nous ne traiterons pas ici de la première définition–exclusion, soit celle de personnes mariées qui pose l'union matrimoniale (mariage) comme condition essentielle<sup>23</sup>. Nous n'envisagerons donc l'exclusion des homosexuels qu'en regard de la définition des conjoints de fait. C'est dire que nous n'analyserons cette exclusion que dans le cadre restreint de l'admissibilité à certains avantages sociaux (infra, 2.2), et non dans le cadre institutionnel du droit des personnes et de la famille.

Dans *Vogel c. Government of Manitoba*<sup>24</sup>, l'arbitre des droits a décidé que le refus d'accorder la protection d'un régime d'assurance dentaire au partenaire homosexuel ne constituait pas de la discrimination fondée sur le sexe ou l'état matrimonial. De plus, comme la loi manitobaine n'interdisait pas spécifiquement la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, l'arbitre a conclu qu'il ne lui revenait pas de légiférer à la place du législateur.

Dans *Karen Andrews v. Ministry of Health for the Province of Ontario*<sup>25</sup>, la Cour suprême d'Ontario a décidé qu'une disposition de la *Loi sur l'assurance maladie*, qui limitait la couverture familiale de l'assurance à l'époux de sexe différent, n'était pas discriminatoire à l'endroit d'un couple de lesbiennes. Précisons que la Cour n'a pas considéré le motif de l'orientation sexuelle, prévu par le Code ontarien des droits, puisque la question n'avait pas été soumise à la Commission des droits. La question a plutôt été étudiée sous l'angle de l'article 15 de la Charte canadienne qui ne couvre pas expressément l'orientation sexuelle.

<sup>23</sup> Sur cette question, voir DELEURY, Edith, «L'Union homosexuelle et le droit de la famille», (1984) 25 *Les Cahiers de Droit* 751, aux pp. 752 à 759.

<sup>24</sup> *Vogel c. Government of Manitoba*, (1983) 4 C.H.R.R. 1654, Man., Rothstein).

<sup>25</sup> *Andrews c. Ministry of Health for the Province of Ontario*, (1988) 9 C.H.R.R. 5089 (S.C.O.), décision portée en appel.

Considérant toutefois que l'orientation sexuelle peut constituer un motif analogue de discrimination au sens de l'article 15, le tribunal conclut qu'il n'y a pas eu discrimination fondée sur ce motif. Selon le tribunal, les couples homosexuels ne seraient pas dans des circonstances identiques à celles des couples hétérosexuels, puisque ces derniers ont des obligations à l'égard de leurs conjoints et enfants.

Quant aux obligations entre conjoints, le raisonnement est vicié à la base : ce n'est pas parce que le droit familial ontarien établit des distinctions entre conjoints de faits hétérosexuels et homosexuels, que le refus d'avantages sociaux liés au travail ne peut être considéré discriminatoire. En tout état de cause, au regard du droit québécois, le raisonnement du tribunal ne tient pas. En effet, les couples homosexuels se trouvent dans des circonstances identiques (similarly situated) aux conjoints de fait hétérosexuels; les uns et les autres n'ont aucune obligation légale à l'égard du conjoint et, quant aux enfants, dans un contexte de famille éclatée, le parent qui a conservé la garde et forme un nouveau couple continue d'assumer ses obligations.

Dans *Mossop c. Canada (Secretary of State)*<sup>26</sup>, le Tribunal canadien des droits de la personne avait décidé que le plaignant, qui s'était vu refuser un congé de décès pour assister aux funérailles du père de son conjoint homosexuel, avait fait l'objet de discrimination fondée sur un motif de distinction illicite, soit la «situation de famille». Pour parvenir à cette conclusion, le Tribunal avait donné une définition large à l'expression situation de famille, incluant une grande diversité de relations, dont certaines relations homosexuelles.

Infirmant cette décision, la Cour d'appel fédérale a retenu une définition restrictive selon laquelle un couple homosexuel ne constitue pas une famille. Ce résultat s'explique par le fait que l'orientation sexuelle n'étant pas un motif de distinction illicite en vertu de la Loi canadienne, le problème a été analysé en regard de la «situation de famille».

La conclusion serait-elle la même si l'on se demandait s'il y a discrimination en fonction de l'orientation sexuelle ? En fait, ce motif est encore plus directement en cause : «...in final analysis, sexual orientation is really the ground of discrimination involved»<sup>27</sup>.

Comme nous le voyons, les causes précitées n'ont pas abordé la question sous l'angle de l'orientation sexuelle, de sorte qu'une argumentation en ce sens peut être développée.

La rationalité du raisonnement est fort simple : l'indicateur de la qualité de conjoint, soit le fait de vivre maritalement depuis au moins un an, est une situation de faits commune à certains cou

<sup>26</sup> *Mossop c. Canada (Secretary of State)*, (1989) 10 C.H.R.R. 6064 (Tribunal canadien des droits). Infirmé en appel à la Cour d'appel fédérale, décision du 29 juin 1990, dossier No A-199-89, les juges *Heald, Marceau et Stone*. Forte probabilité de pourvoi à la Cour suprême. « Un couple homosexuel ne constitue pas une famille au sens de la loi », *La Presse*, le 5 juillet 1990.

<sup>27</sup> Le juge Marceau dans *Canada Secretary of State c. Mossop*, Cour d'appel fédérale, précité, note 28, p. 15. Pour une critique de cette décision, voir *Canadian Human Rights Advocate*, vol. VI, no 6, juillet 1990.

ples hétérosexuels et homosexuels. Cet indicateur démontre la relation et les sentiments qui existent entre deux personnes. L'autre exigence, celle d'être de sexes différents, impose une distinction qui met directement en cause l'orientation sexuelle des couples qui, par ailleurs, remplissent la première condition. Cette distinction, vient donc nier la réalité des couples homosexuels, aux seules fins de leur imposer une exclusion fondée sur l'orientation sexuelle, en leur refusant la qualité de conjoint.

## 2.2 L'exclusion compromet-elle un droit ?

Prenant pour acquis que cette définition autorise les employeurs à faire des exclusions fondées sur un motif illicite, il faut alors se demander si ces exclusions emportent discrimination dans les conditions de travail contrairement à l'article 16 de la Charte. La réponse à cette question se trouve dans la finalité de la définition du mot conjoint, soit le fait que celle-ci constitue le critère d'admissibilité aux divers congés familiaux prévus par la L.N.T.

*«Art. 80 L.N.T. :*

*Congé payé d'un jour et congé sans traitement de trois jours à l'occasion du décès ou des funérailles du conjoint..»*

*«Art. 80.1 du projet de loi :*

*Congé sans traitement d'un jour à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grands-parents ou de l'un de ses petits enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.»*

Le droit aux congés familiaux étant ainsi restreint aux conjoints hétérosexuels, nous pouvons en conséquence affirmer que cette définition permet aux employeurs d'exercer de la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle dans les conditions de travail (art. 16), plus spécifiquement dans la réglementation des avantages sociaux tels les congés familiaux<sup>28</sup>. À titre d'appoint, l'article 46 pourrait être invoqué pour soutenir que les conditions de travail des homosexuels ainsi privés de tous congés familiaux ne sont pas «justes et raisonnables». Le décès d'un conjoint emporte pour eux les mêmes conséquences humaines.

*«Les avantages sociaux sont de plus en plus souvent intégrés dans les conditions de travail. Dès qu'un employeur décide de fournir un régime d'avantages sociaux, il ne peut pas faire d'exclusions de*

<sup>28</sup>

Sur ce sujet, voir l'étude de DUPLÉ Nicole, « Homosexualité et droits à l'égalité dans les Chartes canadiennes et québécoises », (1984) 25 *Les Cahiers de Droit* 801, plus particulièrement la section portant sur l'orientation sexuelle et la discrimination dans les régimes d'avantages sociaux à la discrimination dans les régimes d'avantages sociaux à la p. 835. Également, MORIN, Michel, «Les stipulations à caractère discriminatoire au sein des régimes de rentes et d'assurance de personnes : dix ans de retard à rattraper», (1986) 46 *R. du B.* 557 aux pp. 576, 583.

*façon discriminatoire. Les avantages fournis dans le cadre de l'emploi doivent être fournis sans discrimination.»<sup>29</sup>*

### 2.3 Cette discrimination est-elle permise par la Charte

Puisqu'il y a discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, il faut se demander si celle-ci est couverte par une des exceptions prévues par la Charte. À première vue, la réponse semble affirmative. En effet, le règlement prévu par l'article 86.8a) de la Charte, qui doit mettre en application l'article 20, afin de limiter les distinctions dans les régimes d'avantages sociaux à «des facteurs de détermination de risque ou des données actuarielles fixées par règlement», ainsi que déterminer «les règles relatives à la notion de conjoint», n'a toujours pas été adopté.

En l'absence d'une telle réglementation, l'article 90 de la Charte s'applique. Or, celui-ci prévoit que, dans les régimes d'avantages sociaux (conditions de travail au sens de l'article 16), les employeurs peuvent établir des distinctions fondées sur l'orientation sexuelle (article 10), sans que celles-ci ne constituent de la discrimination à l'encontre des articles 11,13, 16, 17 et 19.

*«Art. 90. Les articles 11, 13, 16, 17 et 19 de la présente Charte ne s'appliquent à un régime de rentes ou de retraite, à un régime d'assurance de personnes ou à tout autre régime d'avantages sociaux que si la discrimination est fondée sur la race, la couleur, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale ou la condition sociale.»*

Une lecture attentive de l'article en question permet de constater que cette exception ne s'applique pas à l'article 46 de la Charte. Il demeure donc possible de plaider que le fait de priver les couples homosexuels de tout congé en cas de décès du conjoint, leur impose des conditions de travail injustes et déraisonnables. Les drames de la vie affectent ceux-ci tout autant que les couples hétérosexuels.

Un autre argument peut être développé afin d'essayer d'écarter l'application de l'article 90 à l'exclusion des couples homosexuels des congés en cas de décès. En effet, l'article 90 utilise l'expression «régime» d'avantages sociaux, ce qui selon le sens commun, implique un «ensemble de dispositions». Ce sens se dégage encore plus clairement lorsque l'on resitue l'article 90 dans le contexte des articles 20 et 86.8a). Ce que l'on a voulu protéger, ce sont de véritables régimes d'avantages sociaux où des facteurs de détermination de risques ou des données actuarielles peuvent entrer en considération. Dans cet esprit, l'on pourrait alléguer que l'exception de l'article 90 ne s'étend pas à un avantage isolé prévu à des fins spécifiques tel le congé en cas de décès.

---

<sup>29</sup> Le juge en chef Dickson dans *Brooks c. Canada Safeway Ltd.*, (1989) 1 R.C.S. 1219, à p. 1240 (discrimination fondée sur le sexe dans un régime d'assurance maladie qui privait les femmes enceintes de prestations d'invalidité).

Une autre réserve peut être formulée. Si on applique l'article à de tels congés, cette application doit être limitée aux congés payés. En effet, malgré son sens large, la définition de l'expression avantages sociaux implique une forme de salaire indirect qui augmente le revenu.

*«Part de la rémunération des employés en sus du salaire. On peut regrouper ces avantages en deux catégories : avantages obligatoires : ceux que la législation impose aux employeurs : l'assurance chômage, le régime des rentes du Québec, etc.; les avantages volontaires : ceux qui sont accordés par l'employeur soit de son chef, soit à la suite de négociation : congés payés, vacances, allocation de repas, etc.»<sup>30</sup>.*

Le congé pour décès pris aux frais du travailleur n'entrant pas dans cette catégorie, l'article 90 ne saurait s'y appliquer.

Nous le voyons, l'application de l'article 90 afin de rendre licite l'exclusion des conjoints homosexuels du bénéfice de congés pour décès peut être contestée. Au Québec, le pouvoir réglementaire de définir la notion de conjoint permettrait d'apporter une réponse législative à ce problème, sans s'en remettre au débat judiciaire.

## 2.4 Recommandation

En conclusion, la Commission ne peut que réitérer sa recommandation à l'effet que le gouvernement du Québec abroge l'article 90 par l'adoption du règlement prévu par l'article 86.8 C.D.L.P.<sup>31</sup>.

Ce règlement pourrait élargir la notion de conjoint aux conjoints de même sexe, et cette définition élargie s'appliquerait non seulement à la **Loi sur les normes du travail**, mais à tout régime d'avantages sociaux.

En fait, il s'agit de mettre en application un principe général déjà énoncé par la Commission :

*«La Commission des droits de la personne estime conséquemment que tous les aspects, directs et indirects, de la rémunération doivent être assujettis aux principes de non-discrimination, et que nulle exception ne doit être autorisée à cet égard, pour quelque motif de discrimination (v.g. sexe, état civil, etc. comme c'est le cas actuellement), en ce qui a trait à diverses formules d'avantages sociaux.»<sup>32</sup>*

<sup>30</sup> DION, Gérard, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec, P.U.L., 1976, p. 35.

<sup>31</sup> La Commission s'est déjà prononcée en ce sens dans son rapport annuel de 1988 et dans celui de 1977.

<sup>32</sup> C.D.P.Q. *Remarques relatives à l'élimination de la discrimination dans les régimes d'avantages sociaux et les régimes d'assurance de personne*, document adopté par la Commission le 20 octobre 1980, Cat. 120-10, cote 321, à p. 4.

En accord avec ce principe, il s'agit de façon plus spécifique de reconnaître les conjoints de fait homosexuels, et cela aux mêmes conditions que l'on reconnaît les conjoints de fait hétérosexuels.

*«[...] Le seul problème véritable qui se pose à ce niveau semble [...] être celui de l'admissibilité du conjoint homosexuel aux bénéfices normalement accordés au conjoint dans les régimes en cause. [...] La C.D.P. estime qu'il serait plus compatible avec l'esprit de la Charte des droits et libertés de la personne, que les personnes de même sexe vivant ouvertement ensemble d'une manière continue et stable, soient considérées comme conjoints pour les fins des formules d'avantages sociaux en cause.»<sup>33</sup>*

### **3. OPPORTUNITÉ D'INTÉGRER DES DISPOSITIONS ANTIDISCRIMINATOIRES À LA L.N.T.**

Après avoir examiné les dispositions de la loi qui sont susceptibles d'avoir des effets discriminatoires, nous devons nous interroger sur l'opportunité d'intégrer à la L.N.T. certaines dispositions anti discriminatoires. Nous aborderons cette question en partant de deux exemples précis, soit la pertinence d'interdire les clauses dites « orphelins », et celle de prévoir l'obligation de prévention en matière de harcèlement.

#### **3.1 L'interdiction des clauses dites «orphelins»**

De plus en plus d'entreprises négocient une double échelle salariale, c'est-à-dire des clauses qui imposent des conditions de travail et de rémunération inférieures à leurs nouveaux employés, comparativement à celles offertes aux anciens employés. Ces clauses sont dites «orphelins», ou «grands pères». Mettant un relief la privation d'avantages clauses «orphelins», plutôt que le maintien d'acquis, clauses «grands-pères», nous utiliserons la première formule.

*«Les jeunes travailleurs québécois, ceux âgés de moins de 30 ans, sont des « orphelins » sur le marché du travail parce que leurs salaires sont systématiquement inférieurs à ceux d'autres travailleurs qui accomplissent pourtant les mêmes tâches [...]*

---

<sup>33</sup> Id., p. 9. Également C.D.P.Q. *Commentaires de la Commission des droits de la personne sur le Projet de règlement sur les facteurs de détermination de risque, les dispositions incidentes au principe de non-discrimination et la notion de conjoint dans le domaine des avantages sociaux, des rentes et de l'assurance, y compris les régimes universels*, le 16 juin 1983, p. 32.

*Une pratique de plus en plus répandue [...] consiste à créer dans les conventions collectives de travail une «double échelle» de salaires qui rabaisse les bénéfices accordés aux nouveaux employés, généralement des jeunes.»<sup>34</sup>*

Ces clauses «orphelins» sont-elles discriminatoires? Précisons d'abord que, fondée sur la date d'embauche, leur formulation ne met pas directement en cause les motifs de discrimination illicite prévus à l'article 10 C.D.L.P. C'est dire qu'une preuve préalable est requise, soit la démonstration qu'elles ont indirectement pour effet de discriminer certains groupes<sup>35</sup>.

Or, l'objectif avoué de ces clauses étant d'imposer des conditions de travail différentes aux nouveaux employés, il faut identifier ceux-ci. Des études statistiques générales sur les caractéristiques des personnes à la recherche d'emploi, et sur les nouveaux employés de diverses entreprises pourraient démontrer l'impact des clauses «orphelins» sur les personnes qui intègrent le marché du travail, et sur celles qui changent d'emploi, plus particulièrement les jeunes, les femmes et les immigrants<sup>36</sup>.

De plus, de telles clauses n'auraient-elles pas l'effet de compromettre la réalisation des programmes d'accès à l'égalité? On accepte d'ouvrir la porte à certains groupes, mais à un salaire moindre fondé sur leur récente embauche.

Prenant pour acquis que l'effet discriminatoire pourrait être démontré, il faut surmonter un autre obstacle : l'analyse de ces clauses au regard de l'article 19 de la Charte, qui autorise des différences de traitement fondées sur certains critères tels l'expérience, l'ancienneté, la durée de service. Tout est alors question de formulation.

Par exemple, les clauses fondées sur le statut d'emploi en fonction de la durée du service sont couvertes par cette exception. Ainsi, la Cour provinciale a décidé qu'une clause distinguant entre le salaire des employés temporaires (dans le cas d'espèce, des étudiants embauchés pour l'été), celui des employés à l'essai et des employés réguliers, n'était pas discriminatoire puisqu'elle était fondée sur la durée du service<sup>37</sup>.

<sup>34</sup> François BERGER, «Double échelle de salaires : les jeunes sont des «orphelins» sur le marché du travail au Québec», *La Presse*, 10 mai 1990, p. A-4.

<sup>35</sup> Sur la possibilité de démontrer la discrimination indirecte fondée sur l'âge, voir : COUTU, Michel, « La discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi et la Charte des droits et libertés de la personne », (1986) 46 *R. du B.* 507, pp. 515 ss.

<sup>36</sup> Par exemple, au Québec, le taux de chômage des jeunes de 15 à 24 se situait à 13.3% en 1988, comparativement à un taux de 9.4% pour l'ensemble de la population active. Ils constituaient plus du quart (27,7%) de l'ensemble de la population québécoise à la recherche d'un emploi depuis 12 mois et moins, 41.9% sont des jeunes de 15 à 24 ans, alors qu'ils ne représentent que 12.2% de la population active en emploi. Recherche réalisée par Sylvain Archambault; données tirées de *Statistique Canada*, Catalogue 71-529 : *Moyennes annuelles de la population active*, 1988.

<sup>37</sup> *C.D.P.Q. c. Ferme de la Poulette Grise inc.*, (1982) 3 C.H.R.R. 702 (C.P.).

De la même façon, les clauses qui intègrent le nouvel employé à un échelon d'emploi moins rémunéré, avec possibilité d'accéder à l'échelon d'emploi mieux rémunéré, entreraient dans les exceptions autorisées par le deuxième alinéa de l'article 19. C'est alors l'expérience, l'ancienneté ou la durée du service qui entre en ligne de compte dans la détermination du traitement. Les conventions collectives de travail dans le secteur public prévoient de telles clauses d'intégration à l'échelon salarial en fonction de la scolarité et de l'expérience<sup>38</sup>.

Supposons maintenant que, dans un contexte économique de récession, l'employeur et le syndicat négocient l'ajout de deux échelons «inférieurs». Ces deux échelons ne visent-ils pas spécifiquement les nouveaux employés, indirectement les jeunes, les femmes et les immigrants. On répondra que la clause est fondée sur des critères tels l'ancienneté, l'expérience, la durée de service. Fort bien! Mais il ne faut pas oublier que l'exception du deuxième alinéa de l'article 19 de la Charte pose une condition essentielle : il n'y a pas de discrimination seulement «si ces critères sont communs à tous les membres du personnel». Ici, l'astuce consiste justement à créer des échelons inférieurs qui s'appliqueront aux nouveaux employés sans affecter les anciens.

Il y a là une distinction conçue spécifiquement pour discriminer entre anciens et nouveaux.

Comme autre exemple d'une clause d'intégration conforme à l'article 19 de la Charte, citons celle contenue au *Décret modifiant le Décret sur l'industrie du verre plat* :<sup>39</sup>

*«3.02. Un nouveau salarié dans l'industrie qui, au moment de son embauchage, ne détient pas un certificat de classification émis par le Comité paritaire de l'industrie du verre plat, a droit au taux horaire de 7,15 \$;*

*Après 1500 heures de travail, il est classé dans sa catégorie d'emploi soit aide général, soit encadreur ou monteur de moustiquaire, soit l'un ou l'autre des emplois classe B prévus à l'article 3.01 et touche le salaire correspondant après avoir obtenu son certificat de classification du Comité paritaire de l'industrie du verre plat.*

*Si le salarié est absent 2 ans de l'industrie, le deuxième alinéa ne s'applique pas en ce qui concerne les heures accumulées.»*

---

<sup>38</sup> Pour les fins de la présente étude, nous ne considérons pas, par ailleurs, les effets systémiques que pourraient avoir de telles clauses sur certains groupes victimes. Par exemple, le fait que les salaires moins élevés des enseignantes peuvent être attribués au rôle social qui leur était historiquement assigné. Ce rôle les a, dans une grande mesure, empêché de poursuivre leurs études et d'accumuler de l'expérience.

<sup>39</sup> Décret 1030-90, 11 juillet 1990, G.O.Q. 1<sup>er</sup> août 1990, p. 2813.

*«3.04. Pour l'application du décret, sont classés A les salariés qui ont travaillé pendant une période d'au moins 5 000 heures dans le même emploi.*

*Le salarié qui n'est pas classé A dans la catégorie dans laquelle il travaille, est classé B.»*

Comme nous pouvons le constater, la détermination du salaire est ici fonction du nombre d'heures travaillées, et leur accumulation permet de changer de classe d'emploi. Par contre, une clause qui établirait la distinction à partir de la date d'embauche, en établissant deux classes hermétiquement fermées, ne rencontrerait pas les conditions du deuxième alinéa de l'article 19, et constituerait de la discrimination dans les conditions de travail au sens de l'article 16 de la Charte. Par exemple, une clause qui prévoit que les employés embauchés avant la date de la signature de la convention sont classés A, alors que ceux qui seront embauchés après cette date seront classés B. Dans ce cas, en effet, la différence de salaire n'est plus fondée sur l'expérience, l'ancienneté ou la durée du service, puisque leur acquisition ne permet pas de passer d'une classe d'emploi à l'autre.

D'ailleurs, le deuxième alinéa de l'article 19 étant une exception aux droits et libertés, il doit être interprété restrictivement, tout comme l'article 20 relatif aux qualités requises par un emploi :

*«Cette Cour a décidé dans l'arrêt Commission ontarienne des droits de la personne c. Municipalité d'Etobicoke, (1982) 1 R.C.S. 202, (3 C.H.R.R. D/781); et confirmé dans l'arrêt Bhinder c. Compagnie des chemins de fer nationaux du Canada, (1985) 2 R.C.S. 561, (63 N.R. 185, 7 C.H.R.R. D/3023, 132 D.L.R. (3d) 14), que les exceptions relatives aux exigences professionnelles réelles, que l'on trouve dans les lois en matière de droits de la personne, doivent, en principe, s'interpréter restrictivement puisqu'elles suppriment des droits qui autrement recevraient une interprétation libérale. Cela vaut également pour le premier volet de l'art. 20 »<sup>40</sup>.*

En conclusion, nous pouvons affirmer que la légalité de certaines clauses « orphelins » pourrait être contestée en invoquant la Charte. Toutefois, il faudrait préalablement faire la preuve de l'effet discriminatoire dans chaque cas d'espèce. Afin d'écartier ce traitement à la pièce, il serait pertinent de prévoir, dans le cadre de la L.N.M., un recours moins lourd à l'encontre de telles clauses. Par contre, comme l'essentiel des dispositions anti discriminatoires se trouve dans le cadre de la Charte, il apparaît opportun de faire le lien entre les deux.

<sup>40</sup> C.D.P.Q. c. Ville de Brossard, (1988) R.C.S. 279, (1989) 10 C.H.R.R. 5514, p. 5532 par. 40998.

## RECOMMANDATION

Il est possible d'éliminer le fardeau de prouver l'effet discriminatoire des clauses «orphelins» en ajoutant à la L.N.T. une disposition spécifique complétant l'article 19 de la Charte, et y référant spécifiquement.

Cette disposition pourrait prévoir que toute distinction relative aux nouveaux employés, est réputée discriminatoire, sous réserve des dispositions du deuxième alinéa de l'article 19. Afin d'éviter une multiplication des recours pouvant créer la confusion<sup>41</sup>, la disposition renverrait aux recours des articles 49 et 69 de la Charte pour obtenir la sanction d'une telle discrimination. Les plaintes reçues par la Commission des normes du travail seraient transmises à la Commission des droits de la personne (voir, par analogie, l'article 78 de la Charte).

### 3.2 L'obligation de prévention en matière de harcèlement

Quelques mémoires, dont celui de l'intersyndicale des femmes<sup>42</sup>, proposent d'introduire dans la loi certaines dispositions relatives au harcèlement sexuel en milieu de travail. La Commission des droits de la personne a déjà émis quelques commentaires sommaires sur le sujet<sup>43</sup>.

La principale préoccupation de la plupart des intervenants porte sur l'accessibilité et l'efficacité des recours en la matière. Or, sur ce point, le temps démontrera si l'institution récente du Tribunal des droits de la personne apportera une réponse satisfaisante. Deux aspects positifs de cette réforme méritent d'être mis en relief. D'une part, le mécanisme d'arbitrage semble bien adapté au milieu du travail, qui est familier à cette formule de résolution de conflits. D'autre part, le Tribunal possédera de larges pouvoirs de réparation puisqu'il pourra ordonner «toute mesure appropriée contre la personne en défaut» et accorder «en faveur de la victime, toute mesure de redressement» (art. 80 Charte modifiée).

<sup>41</sup> Michel COUTU, *lot. cit.*, note 26, p. 509, relève une telle confusion quant à l'interdiction de la retraite obligatoire prévue à la L.N.T. et la prohibition de la discrimination fondée sur l'âge prévue par la Charte :

*«La présence d'une législation spécifique édictant une nouvelle norme du travail, dans un domaine couvert généralement dans le reste du Canada et aux États-Unis, par les lois relatives aux droits de la personne et à la discrimination dans l'emploi, est de nature à créer une certaine confusion dans l'esprit des justiciables.»*

*La victime d'un congédiement ou d'une mise à pied apparemment discriminatoire en fonction de l'âge peut à bon droit se demander s'il y a mise en cause d'une norme du travail ou d'un droit de la personne, et s'il y a lieu, conséquemment de porter plainte devant le Commissaire du travail, ou devant la Commission des droits de la personne.»*

<sup>42</sup> INTERSYNDICALE DES FEMMES, *Mémoire sur l'avant-projet de loi «Loi modifiant la Loi sur les normes du travail»*. Janvier 1990.

<sup>43</sup> C.D.P.Q., lettre du président, M. Jacques Lachapelle, adressée à Me Nicole Fournier du Cabinet du ministre de la Justice, le 4 mai 1990.

Par ailleurs, une proposition des intervenants suscite un vif intérêt : l'inclusion dans la L.N.T. d'une disposition qui oblige l'employeur à se doter d'une politique contre le harcèlement sexuel. Une telle obligation, qui n'est pas expressément spécifiée dans la Charte, aurait certes un effet positif en terme de prévention et d'éducation. Or, le régime de protection des droits et libertés doit non seulement prévoir la réparation des victimes d'une atteinte, mais également assurer la prévention de celle-ci. De plus, l'expérience démontre que la publicisation du fait que l'employeur prendra des sanctions disciplinaires contre le harceleur a un effet dissuasif fort appréciable.

Toutefois, certaines précautions s'imposent quant au cadre d'imposition d'une telle règle.

D'une part, l'obligation devrait s'étendre à tout harcèlement fondé sur un motif de discrimination illicite, et non seulement au harcèlement sexuel. En effet, bien que le harcèlement sexuel soit le plus répandu, le harcèlement fondé sur les autres motifs illicites (dont la race, la religion, le handicap) ne saurait être laissé pour compte.

D'autre part, compte tenu du fait que la jurisprudence canadienne s'oriente vers une définition large du harcèlement, et l'imposition à l'employeur d'une responsabilité étendue<sup>44</sup>, il n'apparaît pas opportun d'inclure une définition du harcèlement, ni de fixer les limites de la responsabilité de l'employeur.

En effet, à trop vouloir bien faire l'on finit par mal faire. Or, le propre de toute définition est justement de circonscrire, ce qui risque de restreindre la protection de la loi. Si l'inclusion, à titre indicatif, de définitions et d'exemples dans le cadre d'une politique, a une valeur pédagogique, il n'en va pas de même dans le cadre formel de la loi. Cet exercice ne saurait être fait sans s'assurer que la définition demeure ouverte<sup>45</sup>.

Quant aux effets de l'obligation spécifique de l'employeur de se doter d'une politique, la prudence commande de ne pas en faire une défense emportant exonération de toute responsabilité<sup>46</sup>. Il convient plutôt de spécifier que la réalisation d'une telle obligation pourra être considérée comme un facteur de motivation de la responsabilité de l'employeur.

Quant aux recours, les intervenants proposent l'ouverture, aux victimes de harcèlement, du recours prévu à l'article 122 de la L.N.M. Ce recours offrirait l'intérêt de faire bénéficier la vic

time de harcèlement d'une présomption légale en cas de congédiement, suspension ou déplacement dans le contexte du harcèlement.

---

<sup>44</sup> *Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor)*. (1987) 2 R.C.S. 84, *Janzen c. Platy Enter Prises Ltd*, (1989), R.C.S. 1252.

<sup>45</sup> Sur le danger des définitions, voir, DRAPEAU, Maurice, *Le harcèlement sexuel au travail*, Mémoire de maîtrise, Université de Montréal, 1990, p. 99.

<sup>46</sup> *Id.*, p. 225.

Par contre, ce recours souffre de nombreuses limites : prescription de 90 jours, être un salarié au sens de la L.N.T., et avoir fait l'objet d'un congédiement, d'une suspension ou d'un déplacement.

De plus, il ne faudrait pas perdre de vue que le pouvoir de réparation est beaucoup plus étendu en vertu de la Charte. D'ailleurs, en cas de représailles à la suite du refus du harcèlement, la victime bénéficie déjà, à certaines conditions, d'une présomption de faits. Il n'en demeure pas moins que, l'élévation de cette présomption de faits au niveau d'une présomption légale, aurait l'avantage d'uniformiser les règles en matière de congédiement<sup>47</sup>.

## RECOMMANDATION

Afin d'orienter le régime de protection des droits et libertés dans le sens de la prévention, l'obligation de l'employeur de se doter d'une politique contre le harcèlement devrait être inscrite à la L.N.M. Il est toutefois approprié de référer spécifiquement à la Charte des droits et de préciser (même si cela n'est pas légalement nécessaire) que toute violation donne ouverture aux recours prévus aux articles 49 et 69 de la Charte, et que la présomption légale en cas de congédiement s'applique à ces recours.

## CONCLUSION

La L.N.M. cristallisant le droit à des « conditions de travail justes et raisonnables » au sens de l'article 46 C.D.L.P., il convient d'insister à nouveau sur deux questions de principe mettant en cause le droit à l'égalité. D'une part, la loi devrait être d'application universelle et ne souffrir d'aucune exclusion par rapport à certaines catégories d'emploi. D'autre part, la définition de conjoint ne devrait comporter aucune discrimination quant à l'orientation sexuelle.

Finalement, il est possible de renforcer le cadre d'application de la Charte par des dispositions intégrées à la L.N.M., plus particulièrement quant à l'interdiction des clauses « orphelins », et quant à l'obligation de prévention de l'employeur en matière de harcèlement. Toutefois, afin d'éviter l'éparpillement des compétences, ces dispositions devraient renvoyer aux recours prévus par la Charte.

---

<sup>47</sup> *Id.*, p. 141.

**Les clauses «orphelins»  
dans  
le secteur municipal**

**Rapport d'enquête**

**préparé par**

**Rock R. Beaudet c.r.i.**

**Membre du groupe *Le Pont entre les générations***

**En collaboration avec Éric Bédard, Jean-François Mainville et François Rebello et  
avec la participation de la Faculté de théologie de l'Université de Montréal.**

**Le 24 février 1998**

## **Table des matières**

Introduction **3**

Qu'est-ce qu'une clause dite «orphelin» ? **4**

L'avis de la Commission des droits de la personne  
et des droits de la jeunesse **4**

Une discrimination en fonction de l'âge **5**

L'usage des clauses «orphelins» dans le secteur municipal **5**

Les divers paramètres des ententes **6**

Les villes discriminant les jeunes **7**

Les villes respectant les jeunes **11**

Conclusion **11**

Annexe **14**

## **Introduction**

À l'aube du troisième millénaire, alors que la plupart des sociétés occidentales se sont alignées sur des refontes majeures de leurs budgets et des programmes qui y sont rattachés de manière à répondre à un état désastreux de leurs finances publiques, il est intéressant de s'attarder sur ce que ces réformes entraînent ou risquent d'entraîner pour l'avenir de certains groupes de citoyens.

Au Québec, la place occupée par les principes d'équité n'a cessé de prendre de l'ampleur. On n'a qu'à penser à l'instauration de la Charte des droits de la personne, à la création de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou du Conseil du statut de la femme. Néanmoins, nous devons nous demander si les diverses pressions économiques et sociales ne risquent pas d'être tout simplement détournées vers des groupes d'individus plus faibles et moins organisés pour se défendre.

Dans les milieux de travail au Québec, certains groupes de travailleurs ont le plus souvent fait les frais des dites pressions, surtout lors de récessions économiques. On connaît plusieurs exemples où les femmes, les minorités visibles ou les handicapés ont subi les effets de conditions de travail inéquitables, au niveau des salaires, horaires de travail et statuts d'emploi, par exemple.

Dans la mesure du possible, certains programmes, mesures ou législations ont été mis de l'avant pour en contrer les différents effets. La Loi sur l'équité salariale en représente un exemple.

À la suite de la récession économique du début des années 1980, on a pu observer une augmentation du nombre d'entreprises ayant recours à l'utilisation de clauses «orphelins», visant les nouveaux employés et donc le plus souvent les jeunes, de façon à réduire leurs coûts et ainsi parvenir à conserver ou à améliorer leur rentabilité.

Le phénomène s'accroît jusqu'au début des années 1990 pour s'atténuer par la suite.

Mais les diverses pressions exercées par la mondialisation des marchés et de la production ainsi que par les objectifs budgétaires gouvernementaux, tel celui du déficit zéro du ministre des Finances, Bernard Landry, semblent être en train de ramener l'usage de clauses «orphelins» dans les accords conclus entre les divers acteurs des milieux de travail du secteur public.

Le présent rapport, qui pourrait s'avérer une tendance pour l'ensemble de ce secteur, en présente une illustration grâce à un portrait dressé de certaines ententes conclues dans le secteur municipal.

### **Qu'est-ce qu'une clause dite «orphelin» ?**

On peut définir une clause dite «orphelin» comme étant une clause de convention collective imposant des conditions de travail et de rémunération inférieures à de nouveaux employés, comparativement à celles offertes aux anciens.

Il existe différents types de clauses «orphelins» : la création d'une double échelle salariale dans le cadre de laquelle les nouveaux employés ne rejoindront jamais celle des anciens, un accroissement du nombre d'années avant d'accéder au plafond salarial, la création de nouvelles catégories d'emploi moins rémunéré, la diminution ou l'abolition de divers avantages sociaux, etc.

### **L'avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**

Le 2 novembre 1990, la Commission des droits de la personne (et des droits de la jeunesse) émettait un avis particulièrement clair sur les clauses dites «orphelins» dans les conventions collectives. Selon la Commission, ces clauses «imposent des conditions de travail et de rémunération inférieures à leurs nouveaux employés»<sup>48</sup>.

La Commission admet que l'on puisse distinguer le niveau salarial d'un employé en fonction de son ancienneté puisque ce critère «est commun à tous les membres du personnel». Cependant, lorsque l'on crée des échelons inférieurs qui ne s'appliqueront qu'aux employés embauchés après une date convenue entre le syndicat et l'employeur, alors une telle entente peut être considérée discriminatoire en fonction de la Charte québécoise des droits de la personne.

Par ailleurs, la Commission explique dans son avis que les clauses «orphelins» ont un impact sur les personnes qui intègrent le marché du travail qui sont plus particulièrement les jeunes, les femmes et les immigrants.

En parallèle, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse affirme que la légalité de certaines clauses «orphelins» pourrait être contestée en invoquant la Charte. Afin d'écartier le traitement pour

chaque cas d'espèce, la Commission jugeait pertinent de prévoir un recours moins lourd à l'encontre de telles clauses.

Finalement, la Commission recommandait d'éliminer le fardeau de prouver l'effet discriminatoire des clauses «orphelins» en ajoutant à la Loi des normes du travail (L.N.T.) une disposition spécifique complétant l'article 19 de la Charte et y référant spécifiquement.

Malheureusement le gouvernement du Québec n'a pas donné suite à cet avis.

### **Une discrimination en fonction de l'âge**

Les nouveaux employés étant le plus souvent des jeunes, le facteur déterminant de discrimination devient l'âge. Ceux qui subissent les nouveaux échelons élaborés par leurs prédécesseurs n'ont d'autres recours que de subir les conditions de travail abaissées. Ils ne sont tout simplement pas nés à la bonne époque!

Même si on considère que les doubles échelles salariales soient plutôt rares, force est d'admettre que de telles mesures pourraient mettre dans l'embarras les parties qui auraient négocié de telles clauses, celles-ci s'avérant fortement discriminatoires et inéquitables.

Par ailleurs, que les clauses «orphelins» soient permanentes ou temporaires, elles demeurent de toute évidence discriminatoires envers certains travailleurs et travailleuses.

### **L'usage des clauses «orphelins» dans le secteur municipal**

Dans le cadre des négociations menées dans le secteur municipal et demandées pour répondre à la réforme Trudel de réduction de la masse salariale de 6%, un fort nombre d'ententes obtenues reposent, en partie, sur une utilisation de clauses «orphelins» permanentes ou temporaires.

Notre recherche a porté sur une soixantaine de villes dont trente et une (31) d'entre elles avaient conclu des ententes au moment de rédiger ce rapport.

Les résultats s'avèrent éloquentes puisque notre enquête a révélé que 64,5 % des villes recensées (20/31) ayant conclu un accord, avec au moins une de leurs unités syndicales, ont eu recours à une clause «orphelin»

---

<sup>48</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, avis du 2 novembre 1990, p. 22.

permanente ou temporaire (ou au mieux, à une clause pouvant être jugée discriminatoire à l'égard des nouveaux employés). Ces accords seront inclus dans les conventions collectives des dites villes.

Ainsi, plusieurs des ententes signées actuellement dans les municipalités s'attaquent aux conditions de travail des jeunes. Pendant ce temps, plusieurs des employés en place verront leur salaire augmenté au cours des prochaines années régies par leur convention collective.

Nous poursuivons en présentant les divers paramètres des ententes ayant été conclues dans les villes observées, pour ensuite présenter les villes y ayant eu recours et celles s'en étant abstenu.

### **Les divers paramètres des ententes**

Dans le cadre des négociations menées dans le secteur municipal, les villes ont, pour la plupart, négocié et compté atteindre leur objectif de réduction de masse salariale de 6 % en ayant recours à un ensemble de paramètres qui, pour plusieurs d'entre elles, se ressemblaient.

Nous en exposons ici les principaux, avant de faire connaître ce qui en a été pour la majorité d'entre elles.

#### **Principaux paramètres non-discriminatoires :**

- réorganisation du travail et administrative;
- retraite anticipée et/ou attrition avec ou sans remplacement de certains ou remplacement par des plus jeunes (n'étant pas touchés par des clauses «orphelins»);
- diminution des avantages à l'assurance collective;
- diminution de congé maladie monnayable;
- augmentation des heures travaillées;
- diminution des heures supplémentaires;
- réduction du taux horaire des heures supplémentaires;
- utilisation des surplus actuariels des fonds de retraite.

### **Principaux paramètres discriminatoires envers les jeunes et les nouveaux employés:**

- ajout de nouveau échelon salarial;
- diminution du salaire de départ;
- diminution du salaire des employés temporaires;
- diminution du salaire et du nombre d'emplois des étudiants.
- sécurité d'emploi abolie pour les nouveaux employés.

### **Les villes discriminant les jeunes**

- *Anjou*

Baisse du salaire des nouveaux employés occasionnels (souvent des jeunes) à 90 % du salaire des permanents.

Le salaire des étudiants est réduit de 1 \$/heure.

Il y a création d'une nouvelle catégorie d'employés : les temporaires avec conditions de travail moindres et sans sécurité d'emploi.

Il y a, pour les travailleurs déjà en poste, un montant forfaitaire versé pour 1996-97 de 2,5 %, et une augmentation moyenne des salaires de 1,5 % pour 1998, 1999, 2000 et de 2 % pour 2001.

- *Baie-Comeau*

Les nouveaux pompiers seront des employés temporaires à taux de salaire moindre.

- *Black Lake*

Les nouveaux cols blancs seront des employés à temps partiel sans sécurité d'emploi avec une échelle salariale différente pendant que ceux déjà en poste obtiendront des augmentations de 2 % par année pour la période allant de 1995 à 2000.

- *Brossard*

Les nouveaux cols bleus devront grimper 4 nouveaux échelons (de 85 % à 100 % du salaire précédent) avant d'atteindre le plafond salarial et les employés auxiliaires seront maintenant à 85 % du salaire précédent.

De leur côté, les cols blancs nouvellement embauchés seront astreints de débiter un échelon plus bas (ce qui signifie une baisse du plancher salarial avec l'ajout d'un cinquième échelon).

- *Candiac*

Les nouveaux policiers devront grimper un échelon de plus avant d'atteindre le plafond salarial.

Les cols bleus venant d'être engagés devront attendre deux années de plus avant d'obtenir leur permanence.

Le personnel surnuméraire, appelé à augmenter à la suite de l'abolition de postes, verra son salaire réduit.

- *Charlemagne*

Les salaires des employés surnuméraires sont réduits et passent de 90 % du salaire des permanents, ce qu'ils étaient précédemment, à 80 %.

- *Châteauguay*

Les nouveaux cols blancs et bleus ainsi que les nouveaux policiers se verront soumis à de nouvelles grilles de progression salariale (équivalent à un allongement de leurs échelles salariales) avant d'atteindre le plafond salarial.

Par ailleurs, les employés déjà en place obtiennent des augmentations salariales totalisant 5,5 % et 6,5 % d'ici le 31 décembre 2000 (comprenant les augmentations rétroactives de 96 et 97).

- *Gatineau*

Tous les employés temporaires voient leur salaire être réduit de 83 % du salaire maximum à 76 %.

- *Hull*

Les cols blancs nouvellement embauchés seront astreints de débiter un échelon plus bas et prendront dorénavant 84 mois au lieu de 72 pour atteindre le salaire maximum .

Les policiers et les pompiers se sont entendus avec la ville sur une convention collective semblable à celle des policiers de la CUM. Il pourra y avoir des policiers et des pompiers temporaires. De plus, les nouvelles recrues verront leur salaire de départ passé de 31 000 \$ à 24 000 \$ et devront patienter 84 mois plutôt que 72 pour atteindre le salaire maximum.

Ainsi, les recrues devront se contenter d'un salaire de départ réduit (-22,5 %) comparativement à ceux engagés quelques années auparavant. Pendant ce temps, les policiers déjà en place se votent une augmentation de salaire (1,67 % datant de septembre 97 et 1,27 % pour janvier 98) pendant que les pompiers ont pour leur part accepté un gel des salaires.

- *Iberville*

Baisse du salaire des temporaires et des employés saisonniers (souvent des jeunes)

Les nouveaux cols bleus voient leur salaire réduit à 85 % du salaire de départ précédent avec trois ans d'attente pour rencontrer le salaire maximum.

Il y a, pour les travailleurs déjà en poste, une augmentation moyenne des salaires de 1,5 % pour 1998.

- *Jonquière*

Création d'une double échelle salariale. Les nouveaux employés temporaires gagneront 75 % du premier échelon actuel. Pendant ce temps, la ville octroie un montant forfaitaire de 615 \$ pour 1997 et une augmentation du salaire moyen de 1,5 % en 1998 et de 2 % en 1999 aux travailleurs déjà en poste.

- *Lasalle et Verdun*

**Cas spécial :**

La fusion des services de lutte contre les incendies de ces deux villes entraînera plusieurs mises à la retraite d'employés qui seront remplacés en partie (les autres postes étant abolis) par une nouvelle catégorie de pompier : le pompier temporaire avec un salaire et des avantages sociaux représentant une réduction de plus de 50 % par rapport aux conditions actuelles des permanents.

- *Laval*

Les nouveaux cols bleus et cols blancs, au statut d'occasionnel, voient leur salaire réduit de 20 % au départ avec cinq ans (un de plus) à attendre pour rejoindre le salaire maximum. (Quarante des 80 retraites éligibles de la part des cols bleus seront remplacées par ce type de travailleur.)

Les policiers et la ville se sont inspirés de la convention signée par leurs confrères de la CUM. Les nouveaux policiers devront passer par la catégorie d'auxiliaire (avec un salaire 35 % moins élevé que le premier échelon) et les recrues devront se contenter d'un salaire de départ réduit (-22,5 %) comparativement à ceux engagés quelques années auparavant. Pendant ce temps, la majorité des policiers déjà en place se voient une augmentation de salaire.

**Exception :**

Le syndicat des employés de loisirs a refusé une proposition de clauses «orphelins» et des mises à pied pour plutôt répartir à chacun des employés une diminution de 15 minutes par quart de travail. Ainsi, ces syndiqués ont pu éviter 21 mises à pied.

- *Lévis*

Les policiers-pompiers de cette ville ont accepté une baisse de 4 % des avantages sociaux des employés temporaires et une nouvelle échelle salariale pour les nouveaux employés.

- *Montréal*

Même si la ville obtient ses économies surtout grâce aux surplus accumulés dans les caisses de retraite (72 millions), les policiers qui partiront en assez grand nombre (on en prévoit de 350 à 400 pour la prochaine année) seront remplacés par des recrues soumises à des conditions de travail abaissées. Par ailleurs, les étudiants travaillant dans les restaurants de la ville continueront de subir la double échelle salariale établie en décembre 1996.

### **Les policiers de Montréal**

L'entente intervenue en 1996 entre la Fraternité des policiers et la Communauté urbaine de Montréal prévoit :

- 1) la création d'une nouvelle catégorie de policier : les policiers auxiliaires (rémunérés 20 000 \$ par an au lieu de 30 000 \$);
- 2) une baisse du salaire pour un nouveau policier régulier (24 612 \$ au lieu de 30 000 \$) et un accroissement du nombre de mois avant l'atteinte du plafond salarial ( 72 mois au lieu de 60).

Cette entente est en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997.

### **Montréal-Nord**

Les nouveaux cols bleus devront grimper 4 échelons supplémentaires (de 75 % à 100 % du salaire précédent) avant d'atteindre le plafond salarial et les nouveaux employés temporaires seront maintenant à 75 % du salaire moyen comparativement à 80 % avant les négociations.

Pendant ce temps, il y aura des montants forfaitaires versés de 1,5 à 2,0 % pour 1997, 1998 et 1999 et une augmentation de salaire de 2,0 % en 2000 pour les employés déjà en poste.

### *Pointe Claire*

Les nouveaux pompiers verront leur échelle salariale s'allonger d'une année passant de quatre à cinq ans avant d'atteindre le salaire maximum.

Le salaire des pompiers temporaires est réduit à 50 % du maximum.

### *Rosemère*

Pour les employés temporaires et les nouveaux permanents, il faudra désormais attendre 60 mois avant d'atteindre le plafond salarial au lieu de 36 comme c'était le cas auparavant.

Les employés auxiliaires (souvent des étudiants) au lieu de gagner (75 % du salaire moyen – 1 \$/hre), recevront 9 \$ de l'heure. Une diminution de quelques dollars par heure.

### *Saint-Lambert*

Quatorze des postes comblés par de nouveaux employés (cols bleus et policiers surtout) à la suite des retraites seront reclassés à des échelons inférieurs.

De plus, les policiers seront remplacés par des temporaires pour toutes leurs absences et pour tous les surcroûts de travail et les recrues devront attendre 7 ans au lieu de 6 pour atteindre le salaire maximum.

## **Les villes respectant les jeunes**

Des 31 villes observées par notre enquête, onze (11) n'ont pas fait usage de clauses dites «orphelins», ni de paramètres discriminatoires. Ce sont respectivement les villes de : Beloeil, Boisbriand, Boucherville, Greenfield Park, Kirkland, Longueuil, Montréal-Est, Québec, Roxboro, Saint-Constant et Sainte-Foy.

Il est à noter que certains négociateurs syndicaux ont refusé la proposition de clauses «orphelins» dans les négociations de certaines villes et qu'il en est de même pour certains négociateurs patronaux ayant refusé des propositions de clauses discriminatoires de la part de certaines unités syndicales.

Finalement, il n'est pas dit que parmi ces villes respectant les jeunes il n'y ait pas de clauses «orphelins» utilisées subséquentement, car la plupart d'entre elles n'avaient pas terminé de négocier avec l'ensemble de leurs unités syndicales. Il pourrait donc y avoir certaines de ces villes qui viennent augmenter le ratio des villes ayant utilisé des clauses discriminatoires.

## **Conclusion**

Ainsi, on constate que dans bon nombre d'ententes conclues dans le secteur municipal, les jeunes travailleurs sont défavorisés. Il est évident que la pression très forte pour abaisser les conditions de travail affecte l'ensemble des travailleurs. Néanmoins, une tendance selon laquelle les jeunes se verraient discriminés semble se dessiner. Il ne s'agit pas de poser les jeunes en victimes, mais d'interroger des faits qui semblent contraires aux valeurs de solidarité et d'équité.

Avec la tendance lourde que notre enquête laisse entrevoir, il y a de fortes probabilités que la tentation des négociateurs patronaux et des exécutifs syndicaux à faire porter une large partie des coupures demandées par l'État sur le dos des jeunes se poursuive. Ceux-ci n'étant pas encore embauchés ou représentant une mince minorité des membres en emploi, ils ne peuvent et ne pourront convenablement se défendre.

Au début d'une nouvelle carrière, les jeunes hésitent avant de dénoncer de telles clauses, trop heureux qu'ils sont de s'être trouvés un emploi, même si dans les faits ils font l'objet d'une discrimination bien réelle et systémique.

Il ne s'agit pas ici de mettre en cause les objectifs budgétaires du gouvernement, mais de s'assurer que ceux-ci soient atteints sans que l'on ait recours à des paramètres discriminatoires et inéquitables comme les clauses «orphelins», qu'elles soient permanentes ou temporaires.

Garant de la Charte des droits de la personne, l'État se doit de tenir compte de cet élément lorsque vient le temps de conclure des ententes avec ses employés. Il serait recommandé et approprié qu'il en soit ainsi tant dans les secteurs publics, parapublics et privés.

Pour que cela soit fait, l'État se doit de légiférer de manière à confirmer l'illégalité de l'usage de clauses dites «orphelins» comme le lui recommande la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dans son avis de 1990. Les résolutions 13 et 14 du Conseil national du PQ du 20 février demandent d'ailleurs cette législation. Le gouvernement doit donc inclure ce projet législatif au plan d'action jeunesse actuellement en préparation.

On peut effectivement craindre que si rien n'est fait tant du côté patronal que syndical, ou même par le gouvernement du Québec, la tendance à abaisser les conditions de travail des jeunes, par l'usage de clauses «orphelins» permanentes ou temporaires (dans le secteur municipal), se maintiendra ou peut-être deviendra la norme.

En attendant, le gouvernement doit quand même prendre des dispositions pour faire respecter le principe d'équité entre les générations. Faire respecter ces règles ne coûterait pas nécessairement plus au trésor public, mais assurerait que tous et toutes font les frais, de manière équitable, des compressions budgétaires commandées. Le premier ministre doit intervenir en demandant la renégociation de toutes les clauses discriminatoires envers les jeunes signées dans le cadre de la réforme Trudel visant la réduction des masses salariales de 6 %. En ce qui a trait aux conventions toujours en négociation, il s'avérerait pertinent que le premier ministre s'assure que les arbitres nommés par la Loi spéciale ne sélectionnent pas des offres patronales ou syndicales qui mettent de l'avant l'utilisation de clauses «orphelins», permanentes ou non, et fassent ainsi porter le fardeau des compressions sur la jeunesse québécoise.

Par ailleurs, il est indéniable qu'un effort en ce sens devrait être aussi fait par les syndicats, tel que le recommandait la CSN, le 17 décembre 1997, par l'entremise de son secrétaire général, Pierre Paquette, et de son président du Comité national des jeunes du moment, Patrice Savignac-Dufour. Cette centrale invitait les autres syndicats à se prononcer, tout comme elle, contre le recours à des dispositions discriminatoires envers les jeunes syndiqués lors de renouvellements de conventions collectives.

## ANNEXE

### Villes avec clauses «orphelins» temporaires :

**20 / 31 : 64,5% des 31 villes observées ont conclu des ententes comprenant des clauses «orphelins» permanentes ou temporaires avec au moins une de leurs unités syndicales.**

	<b>Ententes</b>
Anjou :	bleu, blanc
Aylmer :	bleu
Baie-Comeau :	pompier
Black Lake :	blanc
Brossard :	bleu, blanc
Candiac :	blanc, policier
Charlemagne :	surnuméraire
Châteauguay :	bleu, blanc,
Gatineau :	blanc temporaire
Hull :	blanc, policier, pompier
Iberville :	bleu
Jonquière :	bleu, blanc
Lasalle et Verdun :	pompier
Laval :	bleu, blanc, policier
Lévis :	policier/pompier
Montréal :	policier
Montréal-Nord :	bleu
Pointe-Claire :	bleu, pompier
Rosemère :	bleu, blanc
Saint-Lambert :	bleu, blanc, policier, cadre

**Villes sans clauses «orphelins» :**

	<b>Ententes</b>
Beloeil :	bleu et blanc seulement
Boisbriand :	pompier seulement
Boucherville :	
Greenfield Park :	
Kirkland :	
Longueuil :	
Montréal-Est :	
Québec :	col bleu seulement
Roxboro :	
Saint-Constant :	cadre seulement
Sainte-Foy :	col blanc seulement