

INTERDICTION DES CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT DANS LES RÉGIMES DE RETRAITE ET D'AVANTAGES SOCIAUX, ET AUTRES MODIFICATIONS PROPOSÉES À LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC

Madame Dominique Vien, ministre responsable du Travail, a présenté le 20 mars 2018 le projet de loi n°176, *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*. Plusieurs employeurs étaient extrêmement inquiets à l'idée qu'un tel projet de loi puisse interdire les clauses de disparité de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche (communément appelées les « clauses orphelin ») dans les régimes de retraite et d'avantages sociaux.

Le projet de loi contient notamment des dispositions relatives aux enjeux suivants :

- les clauses orphelin;
- la conciliation famille-travail;
- l'horaire de travail;
- les vacances;
- les absences pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou d'acte criminel;
- les agences de placement de personnel et les agences de recrutement des travailleurs étrangers temporaires.

LES CLAUSES ORPHELIN

Le projet de loi, tel que déposé, interdit les clauses orphelin dans les régimes de retraite et d'avantages sociaux. Par contre, le projet de loi inclut une disposition transitoire prévoyant que cette interdiction ne s'applique pas aux clauses orphelin qui existaient le jour précédant la date d'entrée en vigueur de l'interdiction (c'est-à-dire la date de sanction de la loi, qui reste à être déterminée).

Compte tenu du nombre important d'employeurs ayant intégré de telles clauses dans leur régime de retraite et d'avantages sociaux au cours des dernières années – un peu plus de 40 % des organisations ayant des régimes de retraite selon les statistiques colligées par Mercer – cette disposition transitoire évitera de rouvrir des chantiers qui ont déjà été menés à terme. Une telle réouverture aurait été ardue et aurait pu mener à des conflits de travail importants et non souhaitables. Les employeurs ayant introduit des clauses orphelin par le passé pousseront un soupir de soulagement.

Par contre, l'interdiction de toute nouvelle clause orphelin limite la flexibilité offerte aux employeurs, alors que la possibilité de continuer d'en introduire leur aurait offert plus de souplesse afin de bien répondre aux besoins changeants des nouvelles générations de travailleurs.

Mercer s'inquiète que le projet de loi soit silencieux quant à la possibilité d'introduire des dispositions différentes en fonction de la date d'embauche qui pourraient ne pas être considérées comme des clauses orphelin, par exemple la mise en place de régimes différents mais de valeur équivalente.

À défaut de maintenir de telles options, il est à prévoir que certains employeurs réagiront en accélérant leur transition vers les régimes à cotisations déterminées dans l'avenir. Ainsi, des salariés qui auraient pu conserver un régime à prestations déterminées pendant la période de transition devront migrer vers un régime à cotisations déterminées, même s'ils sont à quelques années de la retraite.

Certaines précisions seront requises quant à l'application des nouvelles dispositions de la Loi, notamment :

- Quelle est la date qui déterminera si un régime de retraite ou un régime d'avantages sociaux est exempté en vertu de la clause transitoire? Est-ce la date de résolution adoptant les changements, la date à laquelle les participants sont informés de la clause orphelin, la date d'entrée en vigueur de la clause orphelin ou encore, dans le cas des régimes de retraite, la date d'enregistrement auprès de Retraite Québec de la modification introduisant la clause orphelin?
- Sera-t-il possible d'introduire des dispositions distinctes si le critère n'est pas fondé uniquement sur une date d'embauche? Par exemple, serait-il acceptable de prévoir une distinction fondée sur un système de points (âge + années de service) et non pas uniquement sur une date d'embauche?

Il est également à noter que le projet de loi prévoit un recours pour les salariés croyant avoir été victimes d'une clause orphelin dans un régime de retraite ou d'avantages sociaux, facilitant ainsi le processus de plainte pour ces salariés.

Enfin, nous estimons que l'interdiction des clauses orphelin dans les régimes de retraite, telle qu'elle est rédigée dans le projet de loi, s'applique à tous les salariés assujettis à la Loi sur les normes du travail du Québec, qu'ils participent à un régime de retraite enregistré au Québec ou dans une autre province canadienne.

LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL

Le projet de loi augmente notamment le nombre de semaines d'absence autorisées pour certains événements liés à des responsabilités parentales. Il élargit la définition de « parent » et prévoit que certaines journées d'absence peuvent également être prises au bénéfice de personnes, autres que des parents, pour lesquelles le salarié agit à titre de proche aidant. Aussi, le projet de loi prévoit que certaines journées d'absence seront rémunérées.

L'HORAIRE DE TRAVAIL

Le projet de loi réduit de quatre à deux le nombre d'heures supplémentaires quotidiennes qu'un salarié est tenu d'accepter de faire. De plus, sous certaines conditions, le projet de loi permet au salarié de refuser de travailler lorsqu'il n'a pas été informé de son horaire de travail au moins cinq jours à l'avance, et il offre une flexibilité accrue pour l'étalement des heures de travail d'un salarié.

LES VACANCES

Le projet de loi prévoit qu'un salarié a droit à trois semaines de vacances après trois années de service continu, plutôt que cinq années de service continu.

LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE, DE DON D'ORGANES OU DE TISSUS, D'ACCIDENT, DE VIOLENCE CONJUGALE OU D'ACTE CRIMINEL

Le projet de loi incorpore désormais la violence conjugale parmi les causes motivant une absence d'une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois.

De plus, le projet de loi prévoit que, dans le cas d'un salarié comptant au moins trois mois de service continu, les deux premières journées prises annuellement à titre d'absence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale ou d'acte criminel seront rémunérées.

LES AGENCES DE PLACEMENT DE PERSONNEL ET LES AGENCES DE RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Le projet de loi oblige les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires à détenir un permis. Il prévoit aussi qu'une agence de placement de personnel ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux salariés de l'entreprise cliente qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il est rémunéré par une telle agence ou qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. Le projet de loi ne précise pas le moyen par lequel seraient obtenus ou communiqués les taux de salaire consentis aux salariés de l'entreprise cliente. Cela pourrait avoir pour impact potentiel de diminuer le recours aux agences de placement. Il est important de noter que cette mesure s'aligne avec certaines modifications récentes à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario*.

COMMENTAIRES DE MERCER

Ces modifications proposées seront appréciées des travailleurs québécois en leur offrant plus de flexibilité dans l'atteinte de la conciliation famille-travail. Elles s'ajoutent par contre à de nombreux autres défis et contraintes pour les employeurs relativement à la gestion de la main-d'œuvre. Il faut espérer que ces contraintes additionnelles ne créeront pas un contexte économique et social limitant la compétitivité des entreprises québécoises face à la concurrence étrangère. Aussi, l'interdiction des clauses orphelin au Québec sera un enjeu pour les employeurs pancanadiens qui désirent introduire des changements uniformes pour tous leurs nouveaux salariés à partir d'une certaine date.

Certains employeurs verraient peut-être l'application différée de l'interdiction des clauses orphelin comme une dernière occasion d'apporter des changements à leur régime de retraite ou d'avantages sociaux et ainsi se prévaloir de la clause transitoire. Toutefois, cette approche n'est pas sans risque puisque l'application différée de l'interdiction pourrait être modifiée d'ici la sanction de la loi.

Finalement, il sera intéressant de voir comment ce projet de loi évoluera au cours des prochaines semaines. En particulier, l'exemption accordée aux clauses orphelin existantes pourrait faire l'objet de récriminations et de pressions de la part des syndicats et des associations de jeunes. Certaines formations politiques ont également pris position en ce sens. Il demeure qu'il existe une certaine pression d'agir compte tenu de la résolution unanime de l'Assemblée nationale de décembre dernier à l'effet d'interdire les clauses orphelin.

À PROPOS DE MERCER

Chez Mercer, nous avons un impact sur la vie quotidienne de plus de 110 millions de gens en contribuant à l'amélioration de leur santé, de leurs avoirs et de leur carrière. Nous avons pour mission d'aider nos clients et leurs employés à se bâtir un avenir plus sûr et prospère – que ce soit en concevant des régimes de soins de santé abordables, en proposant des programmes qui assurent la constitution d'un revenu de retraite ou en aidant les entreprises à se doter d'une main-d'œuvre qui répond à leurs besoins. Nous misons sur nos analyses et nos idées novatrices pour promouvoir le changement, tout en prévoyant et en comprenant les répercussions présentes et futures des décisions d'affaires sur le plan individuel. Nous abordons les besoins actuels et futurs des personnes dans une perspective d'innovation, et toutes nos idées et nos solutions reposent sur notre vision globale, nos compétences spécialisées et notre grande rigueur analytique. Depuis plus de 70 ans, nous transformons nos idées en solutions concrètes pour améliorer la vie, le travail et la retraite des gens partout dans le monde. Chez Mercer, nous inventons l'avenir, aujourd'hui.

Pour de plus amples renseignements, consultez le site

www.mercer.ca

Soyez du débat :

Sur Twitter : @MercerCanada

Sur LinkedIn : www.linkedin.com/company/mercer-canada