

# CLAUSES DE DISPARITÉ DE TRAITEMENT



## DÉFINITION

Une clause de disparité de traitement (CDT) existe lorsqu'une condition de travail moins avantageuse est attribuée à certains salariés, qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement que d'autres salariés, sur la seule base de leur date d'embauche comme critère distinctif.



## CONSTATS

- ▶ En date du 31 décembre 2017, Retraite Québec dénombre encore sous sa surveillance **97 régimes de retraite**, regroupant **43 739 participants**, qui comportent une clause de disparité de traitement basée sur la date d'embauche. Cela représente **13% des régimes à prestations déterminées** et plus largement **9,8% de l'ensemble des régimes** surveillés par Retraite Québec.
- ▶ Plus du **1/3 des participants** visés par ce type de régime reçoivent un traitement moins favorable que leurs collègues.
- ▶ Les CDT touchent plus particulièrement les nouvelles personnes qui intègrent le marché du travail, particulièrement les jeunes, les femmes et les nouveaux arrivants.



## À PROPOS DE FORCE JEUNESSE

Créé en 1998, Force Jeunesse est un regroupement de jeunes travailleurs visant la défense et l'amélioration des conditions de travail et des perspectives d'emploi de la relève, et dont les membres sont à la fois des associations et des individus. L'équité intergénérationnelle est une préoccupation importante pour l'avenir collectif de notre société et est au cœur des valeurs défendues par l'organisation. Composé exclusivement de bénévoles, son conseil d'administration rassemble 18 jeunes engagés dans une diversité de milieux (associatif, politique, syndical, étudiant, communautaire, professionnel et académique).



## ENJEUX

- ▶ Par l'entremise des régimes de retraite, les CDT engendrent des impacts financiers importants pour les employeurs et les employés.
- ▶ Dans les régimes de retraite à prestations déterminées, le risque est entièrement assumé par l'employeur, alors que dans les régimes à cotisations déterminées, le fardeau repose sur les épaules de l'employé, puisque l'employeur n'a pas à mettre plus d'argent que ce qu'il a déjà mis dans le régime.



## SOLUTIONS

- ▶ **Il existe des régimes de retraite dits hybrides qui permettent de partager le risque plus équitablement entre les travailleurs et les employeurs et d'atteindre les objectifs d'équité intergénérationnelle :**
  - Le Nouveau-Brunswick a introduit les régimes à risques partagés en 2013 qui reposent sur trois éléments essentiels :
    - L'utilisation d'une prestation de base jumelée à une prestation accessoire;
    - Un protocole d'actions prédéterminées en réponse à des changements dans la situation financière;
    - Un nouveau cadre réglementaire pour la gestion du risque.
- ▶ Il est également possible d'envisager un **mécanisme de transition en deux temps**, tel qu'il a été utilisé dans **le projet de loi visant la réforme des régimes de retraite municipaux en 2014**.



## DEMANDES DE FORCE JEUNESSE

- ▶ Force Jeunesse est convaincue qu'un mécanisme de transition en deux temps peut à nouveau être utilisé pour éliminer les CDT existantes en milieu de travail, lesquelles ont un impact direct et non négligeable sur l'équité intergénérationnelle.
- ▶ Force Jeunesse demande **de retirer l'article 53 de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives** afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail (2018, c. 21) afin de :
  - Retirer la clause d'armistice concernant les régimes en vigueur avant le **11 juin 2018**;
  - La remplacer par un **mécanisme accordant un délai raisonnable aux parties patronales et syndicales** (ou à l'employeur seul dans les milieux non syndiqués);
  - À défaut d'une entente dans ce délai raisonnable, qu'un **mécanisme d'arbitrage obligatoire devant le TAT ou un arbitre du travail** soit prévu.

