

# **VERS UNE ÉQUITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE**

**Document de réflexion sur les clauses « orphelin »  
dans les conventions collectives**

**Ministère du Travail  
11 juin 1998**

# VERS UNE ÉQUITÉ INTERGÉNÉRATIONNELLE

## 1. Nature des clauses « orphelin »

Les clauses « orphelin » désignent généralement les dispositions fixant des avantages inférieurs pour les salariés embauchés après la date de signature d'une convention collective, que ce soit en ce qui concerne la rémunération ou divers autres aspects, tels la durée de la probation, les avantages sociaux, la sécurité d'emploi ou les régimes de retraite. Ces clauses peuvent avoir un caractère temporaire ou permanent, selon qu'elles prévoient, ou non, une progression des conditions de travail des nouveaux salariés leur permettant d'obtenir à court, à moyen ou à long terme les mêmes conditions de travail que les anciens salariés. Les clauses « orphelin » affectant la rémunération des nouveaux salariés, que l'on désigne également par l'expression « clauses de rémunération à double ou à multiple paliers », ayant déjà fait l'objet d'un examen approfondi, il a été possible d'en dégager une typologie présentée en annexe. Cette typologie comprend quatre grandes catégories, soit :

- Les formules à caractère permanent applicables à des échelles salariales :

Il s'agit de formules en vertu desquelles la rémunération des anciens et des nouveaux salariés progressent sur des échelles salariales distinctes, les nouveaux salariés ne pouvant pas atteindre le même plafond salarial que les anciens salariés.

- Les formules à caractère permanent applicables à des taux de salaire fixes:

Il s'agit de formules en vertu desquelles les anciens et les nouveaux salariés sont rémunérés à taux fixe, le taux pour les nouveaux salariés étant inférieur au taux auquel ont droit les anciens salariés.

- Les formules à caractère permanent comportant à la fois un taux de salaire fixe et une échelle salariale :

Il s'agit de formules en vertu desquelles, soit les anciens salariés sont rémunérés à taux fixe et les nouveaux salariés sont rémunérés en fonction d'une échelle salariale dont l'échelon supérieur ne rejoint pas le taux versé aux anciens, soit la rémunération des anciens salariés progresse en fonction d'une échelle salariale alors que les nouveaux sont rémunérés à taux fixe, lequel est inférieur au plafond salarial des anciens.

- Les formules à caractère temporaire applicables à des échelles salariales :  
Il s'agit de formules en vertu desquelles la rémunération des anciens et des nouveaux salariés progresse en fonction d'échelles salariales distinctes dont les échelons supérieurs sont établis au même taux.

Il va sans dire que chaque formule peut regrouper plusieurs approches, lesquelles sont présentées en annexe.

## 2. Origine du débat

Depuis plusieurs années, divers groupements de jeunes revendiquent la disparition des clauses « orphelin » de toutes les conventions collectives. Selon ces derniers, les clauses « orphelin » constitueraient une forme de discrimination indirecte fondée sur l'âge, discrimination interdite par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Cependant, aucune décision des tribunaux de droit commun n'a encore tranché la question.

Il n'en demeure pas moins que, dans certains cas, les clauses « orphelin » engendrent beaucoup de frustration, créent un clivage entre les « anciens » et les « nouveaux » salariés et génèrent des tensions au sein des entreprises concernées. Les clauses « orphelin » auraient également comme inconvénient de nuire à la solidarité syndicale, tout en minant la crédibilité des syndicats auprès des jeunes.

Le débat autour des clauses « orphelin » a été relancé récemment suite à la diffusion d'une étude réalisée par M. Rock R. Beudet, pour le compte du groupe *Le pont entre les générations*, sur « *Les clauses « orphelin » dans le secteur municipal* ». Cette étude laisserait entrevoir une recrudescence importante du phénomène puisque le taux de présence des clauses « orphelin » dans les conventions collectives y est établi à 64,5 %. Il convient toutefois de souligner que, non seulement cette étude ne couvre que le secteur municipal, et ce, à une époque où celui-ci était spécialement confronté à la nécessité de réduire ses coûts d'opération, mais que, par ailleurs, elle ne couvre que 31 municipalités sur les 386 assujetties à une ou plusieurs conventions collectives, soit, en l'occurrence, 833 conventions. En outre, elle mesure l'incidence des clauses « orphelin » en ne prenant comme base de référence que certaines catégories d'ententes (soit les ententes conclues entre le 24 novembre 1997 et le 5 février 1998), et non pas toutes les conventions collectives, le pourcentage étant, par ailleurs, établi en fonction du taux de municipalités ayant conclu au moins une entente comportant une clause « orphelin », plutôt qu'en fonction du taux de conventions collectives comportant de telles clauses. Cette approche, il va sans dire, ne permet pas de mesurer de façon sûre l'ampleur actuelle du phénomène.

Quoi qu'il en soit, l'impact qu'a eu l'étude de M. Beudet a largement contribué à relancer le débat portant sur l'équité des clauses « orphelin » et, à l'heure actuelle, le ministre du Travail est vivement interpellé par divers groupes de pression qui

revendiquent une intervention législative ayant pour effet d'interdire, de façon claire, l'introduction de clauses « orphelin » dans les conventions collectives, que ces clauses soient ou non jugées discriminatoires en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Les clauses « orphelin » ont souvent, de l'avis de certains représentants patronaux et syndicaux, pour objet de permettre une restructuration des politiques de main-d'oeuvre d'une entreprise, tout en permettant la création d'emplois, en évitant des mises à pied ou une précarisation croissante des emplois (recours à la sous-traitance, au travail à la pige, etc.). Avant de prendre quelque mesure que ce soit, il convient donc de consulter l'ensemble des intervenants concernés afin qu'ils aient l'occasion de formuler leurs commentaires et de proposer des voies de solution.

### **3. Ampleur du phénomène**

Bien qu'on ne puisse en déterminer l'origine avec précision, il s'avère que le phénomène des clauses « orphelin » était déjà observable au Québec vers le milieu des années 80. Tel qu'on peut le constater à la lecture du tableau 1, qui reproduit les données dont dispose le ministère du Travail, les clauses « orphelin » ont connu une évolution à la hausse à la fin des années 80, pour atteindre le niveau de 8 % en 1989. L'incidence de ces dispositions a chuté au cours des trois années suivantes et augmenté à nouveau au cours des cinq dernières années (6,4 % en 1997), sans atteindre le maximum de 1989.

Il convient de souligner, toutefois, que les types de clauses « orphelin » sur lesquels ont porté les études réalisées par le Ministère sont plus limités, quant à leur nature, que les types de clauses couverts par l'étude de M. Beaudet, dans la mesure où seules y sont visées les clauses de rémunération à double ou à multiple paliers qui, comme leur nom l'indique, ne se réfèrent qu'à la rémunération. Néanmoins, il semble que ce soit d'abord sur cet aspect que portent habituellement les distinctions découlant de l'existence de clauses « orphelin ». Par ailleurs, même si la base d'observation retenue par le ministère du Travail, à savoir les conventions de 100 employés et plus, ne couvre que 14,8 % des conventions collectives (soit 1 248 conventions sur les 8 437 inscrites au fichier du Ministère), les unités de négociation concernées regroupent 78 % des salariés syndiqués (soit 733 800 des 938 600 salariés syndiqués).

De façon plus détaillée, les données recueillies par le Ministère indiquent que, parmi les conventions collectives faisant partie de la base d'observation, le taux de conventions comportant des clauses de rémunération à double ou à multiple paliers a évolué de la façon suivante :

Tableau 1

1985	1,9 %	1992	3,2 %
1986	4,2 %	1993	4,8 %
1987	6,5 %	1994	5,9 %
1988	7,3 %	1995	5,5 %
1989	8,0 %	1996	5,8 %
1990	7,9 %	1997	6,4 %
1991	2,6 %		

Une fois ces données ventilées selon le secteur d'activité, on constate que l'évolution de ces taux peut varier considérablement d'un secteur d'activité à l'autre. Ainsi, pour les années 1991 à 1997, l'évolution de ces taux par secteur d'activité économique est la suivante :

Tableau 2

	<u>Manufacturier</u>	<u>Commerce</u>	<u>Administration municipale<sup>1</sup></u>	<u>Autres</u>
1991	1,4 %	6,3 %	8,3 %	2,2 %
1992	2,2 %	6,9 %	8,9 %	1,8 %
1993	4,3 %	6,3 %	13,6 %	2,5 %
1994	5,8 %	6,9 %	19,4 %	2,4 %
1995	5,0 %	14,3 %	12,9 %	3,0 %
1996	4,8 %	13,3 %	11,4 %	5,0 %
1997	5,7 %	16,1 %	9,7 %	4,6 %

---

1 Les données applicables à l'administration municipale ne permettent pas de mesurer le résultat des récentes négociations, eu égard à l'introduction de nouvelles clauses « orphelin » dans les conventions collectives. Or, il est possible que, compte tenu du contexte particulier prévalant cette année, on ait pu assister à une hausse du taux de conventions collectives comportant une ou plusieurs clauses « orphelin ». Un suivi de ces conventions permettra de mesurer l'évolution du phénomène depuis le début de 1998.

Il en ressort que ce sont les secteurs du commerce et de l'administration municipale qui affichent les taux de présence les plus élevés. Toutefois, alors que ce taux semble être en constante progression dans le secteur du commerce, du moins depuis 1991, il en va autrement dans le secteur municipal, où ce taux a régressé de façon continue de 1994 à 1997, passant de 19,4 % à 9,7 %.

En outre, il est intéressant de souligner que, en ce qui concerne les conventions collectives signées pour des unités de 100 salariés et plus, au cours de la période 1991-1997, dans le secteur du commerce et dans le secteur manufacturier, le taux de clauses à double ou à multiple paliers ayant un caractère permanent était respectivement de 60 % et de 51,4 %, alors que, au contraire, 85,7 % des clauses à double ou à multiple paliers dans le secteur de l'administration municipale avaient un caractère temporaire.

#### **4. Commentaires généraux sur le contexte à l'intérieur duquel ce phénomène s'est développé**

C'est à l'intérieur d'un cadre juridique s'appuyant essentiellement sur le principe de la libre négociation que se sont développées diverses approches en matière de relations du travail, incluant l'apparition des clauses « orphelin ». Ce phénomène ne peut donc être attribué à l'existence d'une ou plusieurs dispositions législatives, mais plutôt à la volonté des parties patronales et syndicales de rechercher des solutions novatrices aux difficultés auxquelles elles sont confrontées. Ces nouvelles approches peuvent avoir des résultats plus ou moins heureux selon les circonstances, tendre à se répandre ou à disparaître, mais la latitude qu'ont les parties d'expérimenter de nouvelles approches a généralement un effet bénéfique sur l'évolution des relations du travail. Cela étant dit, il ne s'agit pas, évidemment, de banaliser ou de minimiser les effets déplorables que certaines approches peuvent avoir sur des groupes précis de travailleurs qui, parfois, en subissent seuls les inconvénients, ni de dégager le gouvernement ou les autres parties concernées de toute responsabilité face à ce phénomène.

Il convient de souligner l'importance que revêt la *Charte des droits et libertés de la personne* dans le domaine des relations du travail. Entre autres, la Charte encadre le contenu des conventions collectives en interdisant, pour des motifs d'ordre public, l'introduction de toute clause qui aurait pour effet d'entraîner une distinction ou préférence discriminatoire fondée sur l'un des critères énumérés à l'article 10, parmi lesquels on retrouve l'âge, le sexe et le handicap. Les différences de traitement ou de salaire ne sont toutefois pas considérées comme discriminatoires si elles sont fondées sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou le temps supplémentaire, si ces critères sont communs à tous les membres du personnel. C'est dire que nous ne sommes pas en présence d'un vide juridique et que des recours existent afin de contrer la discrimination qui pourrait résulter de l'existence de clauses « orphelin ».

Certains, dont la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), sont d'avis que les clauses « orphelin » constituent une forme de discrimination indirecte fondée sur l'âge. Il s'agirait, selon eux, de discrimination indirecte dans la

mesure où, sans viser directement les jeunes mais plutôt ceux et celles qui seront embauchés après une certaine date, les clauses « orphelin » pourraient affecter principalement les jeunes. Toutefois, on ne peut conclure d'emblée que toute clause « orphelin » constitue réellement une forme de discrimination indirecte. Tout d'abord, il n'a pas été démontré que ce sont spécialement les jeunes qui font les frais de telles clauses. Ainsi, certaines clauses « orphelin » s'appliqueraient également, semble-t-il, aux salariés qui obtiennent une promotion à l'intérieur de l'entreprise. Par ailleurs, il n'est pas rare que les nouveaux salariés d'une entreprise soient relativement âgés en raison de la hiérarchie des emplois sur le marché du travail et des exigences mêmes des tâches à accomplir. En outre, il n'est pas certain que les tribunaux de droit commun du Québec reconnaîtraient et appliqueraient le concept de discrimination indirecte fondée sur l'âge. Même si tel était le cas, une clause établissant une différence de traitement ou de salaire en fonction de la date d'embauche d'un salarié pourrait être considérée comme une distinction fondée sur l'ancienneté, laquelle est permise par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

Quoi qu'il en soit, s'il paraît normal de la part des nouveaux salariés de réclamer un même traitement pour un travail semblable (sous réserve, bien sûr, de critères reconnus par la *Charte des droits et libertés de la personne*, telle l'ancienneté), à l'inverse, il peut paraître aussi légitime, de la part des syndicats, de vouloir sauvegarder les droits acquis par les salariés qui sont déjà à l'emploi d'une entreprise. Entre autres, avant d'affirmer que les clauses « orphelin » sont inévitables dans un cas précis, encore faudrait-il tenir compte de tous les facteurs pertinents, tels, par exemple, les pertes de salaire que les salariés déjà à l'emploi de l'entreprise ont eu à assumer par le passé (réductions ponctuelles de salaire n'ayant pas nécessairement affecté les échelles de salaire en vigueur, grèves ou lock-out plus ou moins longs, etc.).

Finalement, comme les informations présentées dans la partie précédente le suggèrent, l'introduction de clauses « orphelin » semble constituer un phénomène passager, se manifestant dans une période de transition et dont l'ampleur a tendance à s'atténuer aussitôt que cette période est terminée. En outre, même si l'introduction de telles clauses est perçue, par certains groupes, comme avantageuse, tant pour les syndicats que pour les syndiqués déjà à l'emploi d'une entreprise, cette perception n'est pas nécessairement juste. En effet, tel que souligné précédemment, plusieurs syndicats se disent inquiets des effets que les clauses « orphelin » peuvent avoir, à moyen et à long terme, sur leur crédibilité auprès des nouveaux salariés, de même que sur la solidarité syndicale. Les salariés déjà en fonction lors de l'introduction de ce genre de clauses peuvent, quant à eux, en subir également les conséquences lors des prochaines négociations, en raison des pressions prévisibles dans le sens d'une réduction des écarts entre les différents groupes de salariés.

## 5. Causes à l'origine de l'introduction de clauses « orphelin » à l'intérieur des conventions collectives

Outre des remarques d'ordre général sur le contexte à l'intérieur duquel s'est développé le phénomène des clauses « orphelin », il est extrêmement difficile d'identifier les causes exactes qui sont à l'origine de l'introduction de clauses « orphelin » dans une convention collective.

Si les regroupements qui en revendiquent l'interdiction font généralement référence à la seule protection des droits acquis des salariés en fonction lors de la conclusion d'une convention collective négociée dans un contexte de réduction des coûts de main-d'oeuvre, d'autres invoquent la nécessité de telles clauses pour permettre la création et même le maintien d'emplois de qualité ou pour éviter une précarisation de ces derniers. En effet, une entreprise sera d'autant plus portée à opter pour l'introduction de clauses « orphelin » qu'elle aura justement l'intention d'embaucher de nouveaux salariés. De plus, pour se permettre d'adopter une telle approche, sans nuire à sa rentabilité, une entreprise devrait déjà, en principe, offrir des conditions de travail supérieures à celles du marché, à défaut de quoi elle se verrait dans l'impossibilité de recruter une main-d'oeuvre qualifiée. De façon générale, tout porte à croire que, même si les conditions de travail résultant de l'application de clauses « orphelin » sont inférieures à celles auxquelles ont droit les salariés qui sont déjà à l'emploi de l'entreprise, ces conditions demeurent, malgré tout, supérieures aux conditions de travail offertes dans les entreprises non syndiquées ou qui servent de porte d'entrée sur le marché du travail. Ces clauses pourraient donc contribuer au maintien d'emplois que l'on peut considérer, sous toute réserve, comme des emplois de qualité, si l'on prend entre autres pour acquis que, pour réduire ses coûts de main-d'oeuvre, un employeur pourrait préférer faire davantage appel à la sous-traitance ou au travail « à la pige ». Dans certains cas, il semble que l'on soit principalement en présence d'une volonté de l'employeur de procéder à une restructuration de sa politique de main-d'oeuvre, restructuration qui, par ailleurs, ne remettrait pas en question les conditions de travail déjà octroyées aux salariés alors à son emploi. Cela peut être le cas, notamment, lors de fusion d'entreprises, situation où il n'est pas rare d'assister à l'utilisation de clauses « orphelin » ou de clauses similaires.

La situation qui prévaut à l'heure actuelle dans les municipalités illustre bien comment il peut s'avérer difficile d'identifier la cause exacte de l'introduction de clauses « orphelin » dans une convention collective. Ainsi, alors que l'étude réalisée par M. Beudet nous amène naturellement à établir une relation de cause à effet entre, d'une part, l'opération visant une réduction de 6 % des coûts de main-d'oeuvre des municipalités et, d'autre part, l'introduction de clauses « orphelin » à l'intérieur de certaines conventions collectives, dans la mesure où, justement, cette étude ne cible que des ententes conclues par quelques municipalités dans le cadre de cette opération, il apparaît néanmoins hasardeux d'établir systématiquement une telle relation de cause à effet. De nombreuses municipalités se plaignaient depuis longtemps de la rigidité de certaines dispositions de leurs conventions collectives ayant trait à la sécurité d'emploi,



tels, par exemple, les planchers d'emplois, de même que des obstacles qui les empêchaient de modifier leurs politiques salariales qui, d'après elles, n'étaient plus adaptées au contexte actuel. Aussi, est-il possible de croire que, dans de nombreux cas, l'introduction de clauses « orphelin » est davantage le résultat d'un désir des municipalités d'effectuer des changements structurels à l'intérieur de leurs conventions collectives que le résultat des demandes formulées par le gouvernement à l'effet de procéder à une réduction de leurs coûts de main-d'oeuvre. Il va sans dire que la nécessité de procéder à une telle réduction a pu être perçue, par certaines municipalités, comme une occasion privilégiée de procéder à une restructuration qu'elles souhaitaient réaliser de toute façon. On ne peut donc pas identifier les motifs à l'origine d'une ou plusieurs clauses « orphelin » en établissant simplement une relation de cause à effet entre deux phénomènes concomitants.

## **6. Solutions possibles**

Bien qu'il soit toujours possible de baliser davantage la liberté contractuelle des parties à une convention collective, il importe de s'assurer, au préalable, qu'une telle intervention est vraiment nécessaire.

Face au phénomène des clauses « orphelin », le gouvernement pourrait adopter diverses orientations, lesquelles pourraient être regroupées en trois catégories, soit :

- la conclusion d'un pacte social, de la part des parties concernées, visant l'atteinte d'une équité entre les nouveaux et les anciens salariés;
- une intervention législative ayant pour objet d'interdire toute forme de clauses « orphelin » dans les conventions collectives;
- une interdiction visant uniquement certaines catégories de clauses « orphelin ».

### **6.1 La conclusion d'un pacte social**

La conclusion d'un pacte social engageant tous les représentants syndicaux et patronaux concernés, y compris le gouvernement, à prendre les mesures nécessaires pour atteindre une équité entre les nouveaux et les anciens salariés aurait comme principal avantage d'éviter les situations qui, de l'avis général, seraient considérées comme abusives à l'endroit des nouveaux salariés. En outre, dans la mesure où elle n'impliquerait aucune nouvelle restriction imposée par voie législative, une telle approche aurait comme avantage de respecter le principe de la libre négociation qui prévaut en matière de relations du travail au Québec, le contenu des conventions collectives y faisant l'objet de peu de restrictions, restrictions s'appuyant uniquement sur des motifs d'ordre public. Cette forme de responsabilisation des parties concernées aurait comme avantage supplémentaire, par rapport à une éventuelle intervention législative, de laisser à celles-ci toute la marge de manoeuvre nécessaire pour procéder aux changements structurels qui s'imposent à l'intérieur de leur convention collective et d'éviter les effets pervers que des restrictions sans nuance pourraient avoir, telle, par

exemple, la disparition ou la précarisation d'un certain nombre d'emplois. Il va sans dire, toutefois, que plusieurs regroupements pourraient juger une telle approche peu satisfaisante eu égard aux demandes qu'ils ont formulées.

## 6.2 Une intervention législative interdisant toute forme de clause « orphelin »

Une intervention législative visant à interdire complètement l'introduction de clauses « orphelin » dans les conventions collectives aurait pour avantage de satisfaire ces regroupements et d'éviter toute situation qui pourrait leur paraître inéquitable à cet égard, sans toutefois qu'il ait été démontré, au préalable, que les clauses « orphelin » sont, quelles que soient leur nature ou leur portée, réellement discriminatoires au sens de la *Charte des droits et libertés de la personne*. En outre, il s'agirait d'une limitation de la liberté contractuelle des parties à une convention collective qui restreindrait la marge de manoeuvre des employeurs confrontés à la nécessité de procéder à une restructuration de leur politique de main-d'œuvre et qui, du même coup, empêcherait toute disposition ayant pour objet de garantir le maintien de la totalité ou d'une partie des droits acquis par les salariés travaillant déjà pour une entreprise avant que celle-ci ne procède à une révision de sa structure salariale ou de sa politique de main-d'œuvre.

Il y a lieu également de s'interroger sur l'impact qu'aurait sur l'emploi toute législation ayant pour effet d'interdire systématiquement l'introduction de clauses « orphelin » dans les conventions collectives. Entre autres, advenant l'impossibilité, pour une entreprise, de recourir aux clauses « orphelin » afin de réduire ses coûts de main-d'œuvre, on pourrait assister, en lieu et place, à une précarisation encore plus marquée des nouveaux emplois (sous-traitance, travail à la pige, etc.) ce qui s'avérerait beaucoup plus préjudiciable pour les jeunes, comme pour l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise, que l'introduction de clauses « orphelin ». De plus, comme toute mesure législative, une telle intervention comporterait, en soi, un risque d'arbitraire, et ce, quelles qu'en soient les balises.

Finalement, une disposition législative ayant pour effet d'interdire l'introduction de clauses « orphelin » pourrait s'avérer extrêmement complexe, non seulement au niveau de la rédaction, mais également en ce qui a trait à sa mise en application. En effet, on peut imaginer de nombreuses façons de contourner une telle disposition (par exemple, une révision de la définition du contenu des emplois) qui pourraient s'avérer encore plus nocives pour les nouveaux salariés, dont les jeunes, qui, dans l'exemple ci-haut mentionné, pourraient se retrouver cantonnés dans des emplois ne comprenant que peu ou pas de responsabilités, alors que les tâches impliquant un plus haut degré de responsabilité seraient regroupées et confiées uniquement aux salariés déjà à l'emploi de l'entreprise au moment de la signature de la convention collective.

## 6.3 Une interdiction partielle

Une interdiction partielle pourrait, quant à elle, prendre diverses formes, telle, par exemple, l'interdiction des clauses ayant un effet permanent. Toutefois, quelles que soient la nature et la portée d'une interdiction partielle, elle présenterait, grosso modo,

les mêmes avantages et inconvénients qu'une interdiction totale, avec les réserves qui s'imposent du fait qu'il ne s'agirait que d'une interdiction partielle. Cependant, elle aurait comme avantage supplémentaire d'être mieux ciblée et, en conséquence, de ne s'appliquer qu'aux situations extrêmes qui, de l'avis général, paraîtraient inacceptables. Néanmoins, il convient de souligner que plus une intervention législative de cette nature a une portée restreinte, plus il est facile de la contourner. Ainsi, si l'on reprend l'exemple d'une interdiction visant les clauses ayant un effet permanent, il serait possible, entre autres, de la contourner en allongeant de façon excessive la période permettant aux nouveaux salariés d'atteindre les mêmes conditions de travail que les anciens ou en reportant indéfiniment cette étape de convention en convention.

**7. Objet d'une éventuelle consultation menée par la Commission parlementaire de l'économie et du travail**

Le ministre du Travail considère que les conventions collectives négociées librement par les parties, quels que soient leur importance et leur secteur d'application, ne doivent laisser place à aucune forme de discrimination. Ainsi, notre régime de négociation de conventions collectives, fondé sur une culture d'ouverture des parties en matière de relations du travail, ne doit pas laisser naître en son sein des pratiques qui créent des modes de rémunération inéquitables envers une partie des travailleurs et des travailleuses du Québec, en l'occurrence à l'endroit des jeunes qui accèdent au marché du travail.

En conséquence, le ministre du Travail souhaite que l'ensemble des intervenants concernés aient l'occasion de se prononcer sur les enjeux sous-jacents à ce dossier, sur les mesures concrètes à adopter, de même que sur le contenu d'un éventuel pacte social. Compte tenu de la nature de ce dossier et du nombre d'intervenants concernés, la tenue d'audiences publiques par la Commission parlementaire de l'économie et du travail dès le mois d'août, s'avère le moyen le plus approprié pour procéder à une consultation en vue d'une action prochaine. Agir maintenant pour que notre jeunesse ait un avenir dont nous pourrions être fiers, voilà un défi qui nous revient en tant que gouvernement responsable, en tant que société équitable et solidaire.