

## L'indignation mal placée

Par Stéphane Forget, MBA  
Président-directeur général  
Fédération des chambres de commerce du Québec

Le dossier des régimes de retraite est de retour dans l'actualité avec de récentes prises de position qui doivent être remises en contexte. Ainsi, la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ), faisant écho à certains groupes d'intérêts, a lancé une offensive auprès du gouvernement du Québec pour qu'il soit interdit aux employeurs d'offrir à leurs nouveaux employés un régime de retraite différent de celui auquel ont accès les travailleurs déjà en place. Les syndicats s'indignent de ce qu'ils appellent des clauses «orphelin ».

Dans ce dossier, il y a lieu d'apporter des précisions.

Premièrement, les clauses dites « orphelin » sont interdites par la loi. Nul ne peut exercer de la discrimination, notamment en raison de l'âge. Il est donc inexact, voire abusif, de qualifier de clause «orphelin » des arrangements selon lesquels les nouveaux employés, quelque soit leur âge ou leur sexe, aient des conditions de travail ou de rémunération différentes des travailleurs qui possèdent davantage d'ancienneté dans l'entreprise. Les tribunaux ont d'ailleurs fait cette distinction à plusieurs occasions.

Deuxièmement, les clauses que dénoncent les centrales syndicales ont justement été négociées et acceptées par des syndicaux locaux lors des négociations pour le renouvellement de conventions collectives. Elles n'ont pas été décrétées unilatéralement par les employeurs, encore moins par le gouvernement. Il est plutôt étonnant de voir des chefs syndicaux s'indigner sur des clauses de retraite qui furent librement acceptées par leurs propres membres.

Pourquoi ces syndicats locaux ont-ils consenti à ce que les nouveaux employés soient assujettis à un régime de retraite différent ? La réalité est toute simple : des entreprises envisageaient de mettre fin ou de réduire substantiellement les avantages liés au régime de retraite à prestation déterminée, parce qu'elles considéraient ne plus être en position d'assumer seules les risques associés à ces régimes. Les obligations envers des régimes de retraite à prestations déterminées ont d'ailleurs exercé une forte pression sur plusieurs entreprises lors de la dernière récession. Dans certains pays, notamment au Royaume-Uni, ces régimes de retraite ont pratiquement été tous abandonnés. Face à cette réalité, plusieurs employeurs ont cherché des solutions avec le concours des syndicats représentant leurs employés. C'est ainsi que dans plusieurs cas, une

entente est intervenue afin de protéger les acquis des travailleurs en place tout en offrant aux nouveaux employés un régime de retraite en tout point équivalent à celui de leurs confrères plus anciens.

Les syndicats privilégient l'option législative pour uniformiser les conditions de travail. Selon eux, rien ne vaut une loi pour faire entrer tout le monde dans le rang. Mais que se passerait-il si le gouvernement nivelait ainsi les conventions de travail comme le réclament les centrales syndicales ?

D'abord, il faudrait renégocier les ententes intervenues entre les syndicats et plusieurs entreprises, ententes qui ont fait l'objet de nombreuses et souvent laborieuses négociations. Les gains syndicaux, notamment au niveau salarial qui ont été obtenus lors de la transformation des régimes de retraite devraient être compensés. Beaux débats en perspective !

Et puis, on reviendrait à la case départ. Les régimes de retraite à prestation déterminée deviendraient encore moins attractifs et les employeurs chercheraient activement à les abolir ou à en réduire la portée. Qui peut sérieusement prétendre que cela améliorerait les conditions de travail des jeunes ?

Nous sommes tous d'accord pour que les jeunes s'épanouissent pleinement sur le marché du travail et qu'ils vivent dans un contexte économique qui permet à leurs employeurs de les rémunérer correctement. Cependant, plusieurs catégories de jeunes employés risquent de faire les frais de certaines solutions en apparence séduisantes, mises de l'avant par les syndicats. Avant de s'y attaquer, il faut savoir tempérer son indignation.