

Éliminer les disparités de traitement, une question d'équité !

La Loi sur les normes du travail interdit qu'une convention collective ou un contrat individuel de travail comporte des clauses dont l'effet serait d'accorder à un salarié, uniquement en raison de sa date d'embauche, une condition de travail inférieure à celle qui est accordée à d'autres salariés effectuant les mêmes tâches, dans le même établissement.

Qu'est-ce qu'une clause de disparités de traitement ?

Une clause de disparités de traitement, aussi appelée « clause orphelin », est une disposition qui a pour effet de créer, pour les nouveaux salariés embauchés après une date déterminée, des conditions de travail différentes de celles dont bénéficient les salariés en fonction.

Seules les disparités de traitement fondées **uniquement** sur la date d'embauche sont interdites. Ainsi, une condition de travail plus avantageuse accordée à un salarié en raison de son ancienneté est permise. Il en est de même pour d'autres motifs comme la qualification professionnelle, l'expérience, le rendement ou l'évaluation. Des distinctions fondées sur de tels motifs ne constituent pas des disparités de traitement au sens de la loi.

Des exemples

Le 1^{er} septembre 2004, Louise a été embauchée à titre de caissière dans un supermarché. Ainsi que le prévoit sa convention collective, son salaire est établi à 7,50 \$ l'heure. Ses collègues qui effectuent les mêmes tâches sont entrés en fonction quelques semaines avant la signature de cette convention collective, au taux de 7,75 \$ l'heure. La convention ne prévoit aucun rattrapage entre l'échelle salariale de Louise et celle de ses collègues de travail.

Si aucun motif autre que la date d'embauche, par exemple l'expérience ou la formation, ne justifie le salaire plus bas qui lui est versé, Louise est victime d'une disparité de traitement interdite par la loi.

Marie-Ève vient d'être embauchée comme étalagiste dans un grand magasin. Selon la convention collective en vigueur dans son entreprise, elle reçoit un salaire de 8 \$ l'heure. Lors de sa première journée de travail, Marie-Ève discute avec sa collègue Annie, qui effectue les mêmes tâches qu'elle. Annie lui apprend qu'elle travaille au magasin depuis quatre ans et qu'elle gagne aujourd'hui 11 \$ l'heure, conformément à la progression salariale de l'échelle établie par la convention collective.

Dans cette situation, Marie-Ève ne peut pas conclure à une disparité de traitement illégale, puisque le salaire plus élevé de sa collègue est basé sur son ancienneté dans l'entreprise et non sur sa date d'embauche.

Certaines primes, allocations et indemnités peuvent s'ajouter au salaire de base. Si, par exemple, une prime de soir ou de nuit était inférieure pour les employés embauchés après une certaine date, cela constituerait une disparité salariale interdite par la loi.

D'autres conditions peuvent-elles faire l'objet d'une disparité de traitement ?

La loi n'interdit pas seulement les disparités concernant le salaire, mais aussi celles qui visent d'autres matières faisant l'objet d'une norme au sens de la Loi sur les normes du travail, c'est-à-dire :

- la durée du travail ;
- les jours fériés, chômés et payés ;
- les congés annuels payés (vacances) ;
- les repos ;
- les absences pour cause de maladie ou d'accident ;
- les absences et congés pour raisons familiales ou parentales ;
- l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail ;
- l'uniforme, le matériel et les outils fournis, les frais de formation et de déplacement.

Il faut noter que la protection prévue ne porte **que** sur les matières énumérées plus haut. Ainsi, des conditions de travail différentes touchant des matières non visées par la loi ne peuvent être considérées comme des disparités de traitement.

De plus, la condition de travail dont se plaint un salarié doit être comparée avec la condition plus avantageuse dont bénéficie un autre salarié effectuant les mêmes tâches dans le même établissement et non seulement au minimum prévu par la loi.

Des exemples

Jean-François, un mécanicien, a été embauché le 1^{er} avril 2004. L'entreprise où il travaille ne compte aucun employé syndiqué.

Après quelques jours de travail, Jean-François apprend d'un collègue que, depuis plusieurs années, l'employeur accorde traditionnellement une journée de congé payée à ses employés le jour de leur anniversaire de naissance. Toutefois, ayant modifié sa politique à compter du 1^{er} janvier 2004, l'employeur refuse cet avantage à tous les nouveaux salariés embauchés après cette date.

Bien que Jean-François puisse trouver la situation injuste, il ne s'agit pas d'un cas de disparité de traitement interdite, puisque le congé payé à l'occasion d'un anniversaire de naissance n'est pas une condition de travail prévue par la Loi sur les normes du travail.

Dans l'entreprise où Angelo travaille, les salariés embauchés avant le 1^{er} janvier 2003 et qui effectuent les mêmes tâches que lui ont droit à une indemnité de vacances de 8 %, alors que pour les salariés embauchés après cette date l'indemnité est de 6 %. Angelo a été embauché après le 1^{er} janvier 2003. Même si l'indemnité prévue par la Loi sur les normes du travail est de 4 %, Angelo pourrait déposer une plainte afin de réclamer la différence de 2 %, parce qu'on lui accorde une condition de travail moins avantageuse que celle des autres salariés, et ce, uniquement en raison de sa date d'embauche.

Des conditions particulières

Dans certaines circonstances, la Loi sur les normes du travail permet que des salariés bénéficient de conditions de travail particulières. Ces conditions particulières ne peuvent cependant pas servir de points de comparaison pour conclure à des disparités de traitement. Des disparités sont autorisées dans les cas suivants :

- 1 Pour les **personnes handicapées**. Ces personnes peuvent bénéficier d'accommodements relatifs à leurs conditions de travail, et ce, de façon permanente.
- 2 En cas de **reclassement** ou de **rétrogradation** d'un salarié, de **fusion** d'entreprises ou de **réorganisation** interne d'une entreprise. Dans ces cas, des disparités temporaires sont

permises, le temps d'effectuer les correctifs. La règle veut que les disparités soient éliminées progressivement **dans un délai raisonnable**.

- 3 Chez les entreprises où il existe **plusieurs échelles salariales** pour les salariés qui effectuent des tâches identiques à l'intérieur du même établissement. Afin de permettre à ces entreprises de se conformer à la loi, un salarié peut recevoir une rémunération hors échelle, le temps que l'échelle atteigne le salaire de l'employé et que l'écart salarial soit éliminé, et ce, **dans un délai raisonnable**. De fait, l'employeur doit établir dans un délai raisonnable une seule échelle salariale pour les salariés qui effectuent les mêmes tâches dans son établissement.

Des exemples

Reclassement

Jusqu'à tout récemment, Pierre occupait un poste de chef d'équipe dans un atelier et son salaire était fixé à 20 \$ l'heure selon les termes de sa convention collective. À la suite de plusieurs changements apportés à la structure administrative de l'entreprise, le poste de Pierre a été aboli et celui-ci a été réaffecté à un poste d'opérateur rémunéré à 17 \$ l'heure.

Malgré ce reclassement, l'employeur pourrait accepter de maintenir temporairement le salaire de Pierre au taux de 20 \$ l'heure. Dans une telle situation, les autres opérateurs de l'établissement ne pourraient se servir du salaire qui est temporairement consenti à Pierre comme base de comparaison pour invoquer une disparité de traitement.

Fusion d'entreprises

Les employés d'entretien de l'entreprise ABC gagnent 15 \$ l'heure au maximum de l'échelle prévue à leur convention collective. Dans l'objectif d'accroître ses parts de marché, l'entreprise ABC fusionne avec l'entreprise XYZ où les employés d'entretien syndiqués sont rémunérés à un taux maximum de 12 \$ l'heure.

Pour ne pas pénaliser les salariés de l'entreprise ABC, l'employeur pourrait permettre que ces salariés conservent temporairement cet écart de salaire, et ce, sans contrevenir aux dispositions de la Loi sur les normes du travail. L'entreprise devra cependant établir une échelle unique pour tous ses employés d'entretien dans un délai raisonnable.

Mesure transitoire

La convention collective de l'entreprise SuperPro comporte deux échelles salariales. Pour les salariés en poste depuis le 1^{er} janvier 1997, le salaire se situe entre 20 000 \$ et 50 000 \$. Pour les salariés en poste depuis le 1^{er} janvier 1998, le salaire varie entre 15 000 \$ et 40 000 \$. Afin de se conformer à la loi, l'employeur établit une seule échelle salariale pour l'ensemble de ses employés qui effectuent les mêmes tâches dans son établissement. Il détermine que le salaire des employés sera de 15 000 \$ à 45 000 \$.

Pour éviter que les salariés qui reçoivent un salaire supérieur à 45 000 \$ soient désavantagés en raison de leur intégration dans la nouvelle échelle, l'employeur pourrait, de façon temporaire, décider de leur accorder des conditions salariales particulières, jusqu'à ce que la nouvelle échelle atteigne les conditions salariales de ces salariés.

Par contre, pour éliminer les écarts de salaire dans un délai raisonnable, les augmentations salariales que pourraient recevoir les salariés hors échelle ne devraient pas être les mêmes que celles des autres salariés, puisque l'écart ne serait alors jamais résorbé.

Le caractère raisonnable du délai pourra varier d'un cas à l'autre en fonction de l'ensemble des éléments susceptibles d'affecter l'élimination de l'écart et des moyens mis en œuvre pour y arriver, tels que :

- le nombre de salariés ;
- l'ampleur de l'écart à combler ;
- la durée pendant laquelle les conditions de travail sont en vigueur ;
- la capacité économique de l'employeur.

L'élimination des disparités est une obligation de résultat inscrite dans la loi. Même si l'employeur peut justifier et maintenir des distinctions qui découlent d'une réorganisation administrative, par exemple, une situation temporaire ne peut être « temporaire indéfiniment » et les parties doivent se mettre à la tâche pour établir le délai d'élimination des disparités.

Les dispositions de la Loi sur les normes du travail sont d'ordre public et les parties à la convention collective doivent s'y conformer. La Commission des normes du travail invite les entreprises et les syndicats à s'assurer que leurs conventions collectives respectent les dispositions de la loi. Toute entente contraire à ces normes est nulle de plein droit.

Où vous adresser pour exercer un recours ?

Le salarié non syndiqué s'adresse à la Commission des normes du travail. Le salarié syndiqué qui possède un recours en vertu de sa convention collective, tel un droit de grief, peut utiliser la procédure qui y est prévue. Il peut aussi choisir de déposer une plainte à la Commission des normes du travail.

Si vous êtes un salarié syndiqué ou assujéti à un décret et que vous désirez déposer une plainte à la Commission des normes du travail, vous devrez démontrer, lors du dépôt de votre plainte, que vous n'avez pas utilisé les recours qui sont prévus à votre convention collective ou au décret qui vous régit. Si vous les avez utilisés, vous devrez vous en désister avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

Après avoir validé la recevabilité de votre plainte, la Commission procédera à une enquête. S'il y a des disparités interdites par la loi, la Commission demandera à l'employeur de corriger la situation. La Commission pourra entreprendre les recours nécessaires devant les tribunaux dans l'éventualité où les infractions constatées ne seraient pas corrigées.

Des questions ?

Communiquez avec les services à la clientèle de la Commission des normes du travail.

Services à la clientèle

Région de Montréal
(514) 873-7061

Ailleurs au Québec, composez sans frais
1 800 265-1414

Internet
www.cnt.gouv.qc.ca

Dans ce document, la forme masculine désigne aussi bien les femmes que les hommes.
L'emploi du masculin a pour seul but de faciliter la lecture du texte.
English copy available on request.



C-0257 (04-11)

Commission
des normes
du travail

Québec



Éliminer les **disparités**
de traitement,
une question d'équité !

Québec

