

Québec change les règles du jeu : aucune disparité de traitement

par : Véronique Morin



Après plusieurs mois de discussions entre les différents intervenants quant au principe et à la rédaction des amendements envisagés par le gouvernement, la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement* ([1999] L.Q. chapitre 85 - Projet de loi numéro 67) (ci-après la « Loi ») a été sanctionnée le 20 décembre 1999.

La Loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2000, mais comporte certaines dispositions permettant sa mise en application progressive.

La Loi vise essentiellement à interdire les disparités de traitement fondées uniquement sur la date d'embauche des salariés effectuant les mêmes tâches dans un même établissement quant à certaines matières visées par les normes du travail suivant la Loi ou un règlement :

« 87.1 Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par les normes du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. »

Il en est de même au regard d'une matière correspondant à l'une de celles visées par le premier alinéa lorsqu'une norme du travail portant sur cette matière a été fixée par règlement. »

En bref, cette interdiction peut se résumer comme suit :

- elle vise une condition de travail relative au salaire, à la durée du travail, aux jours fériés, chômés et payés, aux congés annuels payés, aux périodes de repos, aux congés pour événements familiaux, aux avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et certificat de travail ainsi qu'aux diverses normes du travail portant sur les uniformes, primes, indemnités, allocations, outils, vestiaires, etc.;
- elle prohibe toute condition de travail moins avantageuse fondée uniquement sur la date d'embauche des salariés concernés, mais non sur l'ancienneté ou la durée de service de ceux-ci (article 87.2 de la Loi);
- cette interdiction vise les salariés effectuant les mêmes tâches dans un même établissement.

La portée de l'interdiction

Par convention collective, contrat de travail ou décret, il est désormais interdit d'instaurer des échelles de salaires différentes aux salariés sur la seule base de leurs dates respectives d'embauche, sans possibilité pour ces salariés de rattraper les échelles de salaires ou autres conditions de travail plus généreuses dont bénéficient autrement leurs collègues de travail.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS

En d'autres termes, un employeur ne peut octroyer des conditions de travail moins avantageuses à un salarié parce que celui-ci a été embauché après une date déterminée alors que d'autres salariés ont des conditions de travail plus avantageuses parce que embauchés avant cette date.

Les termes « tâches » et « établissement » ne sont pas définis par la Loi. On peut noter que la notion de « tâches » a été préférée à celle de « titre d'emploi » ou d'« emploi », afin vraisemblablement de favoriser les objectifs poursuivis par la Loi. Par ailleurs, le terme « établissement » pourrait être interprété en s'inspirant de la jurisprudence relative aux dispositions anti-briseurs de grève suivant laquelle un établissement est une fraction physique distincte de l'entreprise où les activités de celle-ci s'exercent sous une unité de gestion.¹

Les exceptions permises par la Loi

Retraite

D'une part, la Loi exclut clairement de son application les dispositions relatives à la retraite (article 87.1 de la Loi et section VI.1 de la *Loi sur les normes du travail*). Cette exclusion sert essentiellement à éviter que les régimes de retraite puissent être affectés par la Loi en raison de la définition donnée à la notion de « salaire », celle-ci comprenant les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié (article 1 (9^e) de la *Loi sur les normes du travail*).

Échelons additionnels

D'autre part, il serait possible de modifier les échelles salariales existantes ou d'en créer de nouvelles par l'ajout d'échelons additionnels aux deux extrémités de ces échelles, à la condition que chaque échelle vise tous les salariés effectuant les mêmes tâches dans un même établissement. L'article 87.2 de la Loi permet explicitement l'instauration d'échelles salariales différentes pour les salariés suivant les années d'ancienneté de ceux-ci.

Conditions de travail d'une personne handicapée

Les conditions de travail appliquées à un salarié handicapé et bénéficiant dès lors d'un accommodement particulier et celles temporairement applicables à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise ne sont explicitement pas visées par l'interdiction de disparités de traitement.

Conditions salariales supérieures

Enfin, le législateur traite de la situation de salariés bénéficiant de conditions salariales supérieures à celles prévues par les échelles nouvellement instaurées suivant la Loi. Il permet que ces salariés « privilégiés » puissent continuer à bénéficier de leurs conditions salariales

particulières dans la mesure où ces conditions se résorbent « progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable ». La Loi ne comporte aucune disposition permettant de déterminer davantage les exigences quant à la disparition de ces conditions salariales supérieures.

Les recours

Les amendements apportés à l'article 102 de la *Loi sur les normes du travail* confèrent à toute victime d'une violation aux dispositions relatives aux disparités de traitement, la possibilité d'exercer un recours par voie de plainte à la Commission des normes du travail.

Lorsque le salarié est assujéti aux dispositions d'une convention collective ou d'un décret, il peut choisir de déposer une plainte à la Commission des normes du travail sans devoir d'abord épuiser ses recours découlant de cette convention ou de ce décret. Il lui suffit de démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé ses recours ou que s'il les a utilisés, il s'est désisté avant qu'une décision finale ne soit rendue. Les recours d'un salarié assujéti à une convention collective ou un décret seraient donc alternatifs, mais non cumulatifs. Toutefois, la Loi ne semble donner aucune préséance aux recours

¹ *Syndicat des travailleurs en communication du Canada, section locale 81 (FTQ) c. Télébec ltée*, C.S. Montréal, 500-05-007921-859, 18 octobre 1985, D.T.E. 85T-951.

Syndicat des travailleurs et des travailleuses de la Société des alcools du Québec c. Société des alcools du Québec (C.S.), [1991] R.J.Q. 112.

Véronique Morin est membre du Barreau du Québec depuis 1986 et se spécialise en droit du travail



prévus aux conventions collectives et décrets en matière de disparités de traitement, sans égard aux normes et recours pouvant y être inclus sur le même sujet.

Il est probable que le recours à la Commission des normes du travail, parce qu'il est facile et souvent peu coûteux, sera préféré par les personnes alléguant être victimes d'une disparité de traitement.

L'entrée en vigueur des diverses dispositions de la Loi

Sanctionnée le 20 décembre 1999 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2000, la Loi voit cependant ses effets différés dans le temps, suivant chacune des situations visées.

Toute première convention collective, nouvelle convention collective ou sentence arbitrale en tenant lieu, qui entre en vigueur après le 29 février 2000, doit se conformer aux dispositions de la Loi. A contrario, les conventions collectives entrant en vigueur avant le 1^{er} mars 2000 et comportant des clauses impliquant des disparités de traitement

contraires à la Loi, continueraient d'avoir effet jusqu'à la conclusion d'une nouvelle convention collective. Par exemple, une convention collective comportant des disparités de traitement, pourrait valablement se conclure après le 29 février 2000, si elle prévoit avoir un effet rétroactif à la date d'expiration de la convention antérieure (elle-même antérieure au 1^{er} mars 2000); cette même convention pourrait même se conclure pour 6, 8 ou 10 ans si telle est la volonté des parties.

À l'égard des contrats individuels de travail (« convention » suivant la *Loi sur les normes du travail*), la Loi n'aura d'effet qu'à compter du 1^{er} juillet 2000.

Les conditions de travail imposées par décret suivant les dispositions de la *Loi sur les décrets de convention collective*, ne devront respecter les dispositions de la Loi qu'à compter du 1^{er} janvier 2001.

Conclusion

L'opportunité de maintenir ou de modifier ces dispositions de la Loi pourra être examinée dans quelques

années; en effet, la Loi impose au ministre du Travail l'obligation de soumettre un rapport au gouvernement au plus tard le 30 juin 2004.

Dans l'intervalle, les parties ayant convenu ensemble de conditions de travail sont appelées à revoir celles-ci avec diligence, dans un contexte économique et social désormais assujetti à des règles additionnelles. Nous suggérons toutefois d'étudier chaque entente ou situation avant d'identifier les mesures requises par les amendements ainsi apportés.

Véronique Morin

Vous pouvez communiquer avec l'auteur ou avec l'un ou l'autre des membres suivants du groupe du Droit du travail pour toute question relative à ce bulletin.

à nos bureaux de Montréal

Jacques Audette
Pierre L. Baribeau
Jean Beauregard
Yann Bernard
Anne Boyer
Monique Brassard
Denis Charest
Alexis-François Charette
François Charette
Pierre Daviault
Jocelyne Forget
Philippe Frère
Alain Gascon
Michel Gélinas

Isabelle Gosselin
Jean-François Hotte
Monique Lagacé
Guy Lemay
Carl Lessard
Dominique L. L'Heureux
Catherine Maheu
Véronique Morin
Gilles Paquette
René Paquette
Marie-Claude Perreault
Jean Pomminville
Érik Sabbatini

à nos bureaux de Québec

Pierre Beaudoin
Danielle Côté
Christian R. Drolet
Pierre-C. Gagnon
François Houde
Bernard Jacob
Claude Larose

à nos bureaux de Laval

Serge Benoît
Michel Desrosiers

Montréal

Bureau 4000
1, Place Ville Marie
Montréal (Québec)
H3B 4M4

Téléphone :
(514) 871-1522
Télécopieur :
(514) 871-8977

Québec

Bureau 500
925, chemin Saint-Louis
Québec (Québec)
G1S 1C1

Téléphone :
(418) 688-5000
Télécopieur :
(418) 688-3458

Laval

Bureau 500
3080, boul. Le Carrefour
Laval (Québec)
H7T 2R5

Téléphone :
(450) 978-8100
Télécopieur :
(450) 978-8111

Ottawa

20^e étage
45, rue O'Connor
Ottawa (Ontario)
K1P 1A4

Téléphone :
(613) 594-4936
Télécopieur :
(613) 594-8783

Cabinet associé

Blake, Cassels &
Graydon
Toronto
Calgary
Vancouver
Londres (Angleterre)
Pékin (Chine)

Site Web

www.laverydebilly.com

Droit de reproduction réservé. Ce bulletin destiné à notre clientèle fournit des commentaires généraux sur les développements récents du droit. Les textes ne constituent pas un avis juridique. Les lecteurs ne devraient pas agir sur la seule foi des informations qui y sont contenues.



LAVERY, DE BILLY

AVOCATS