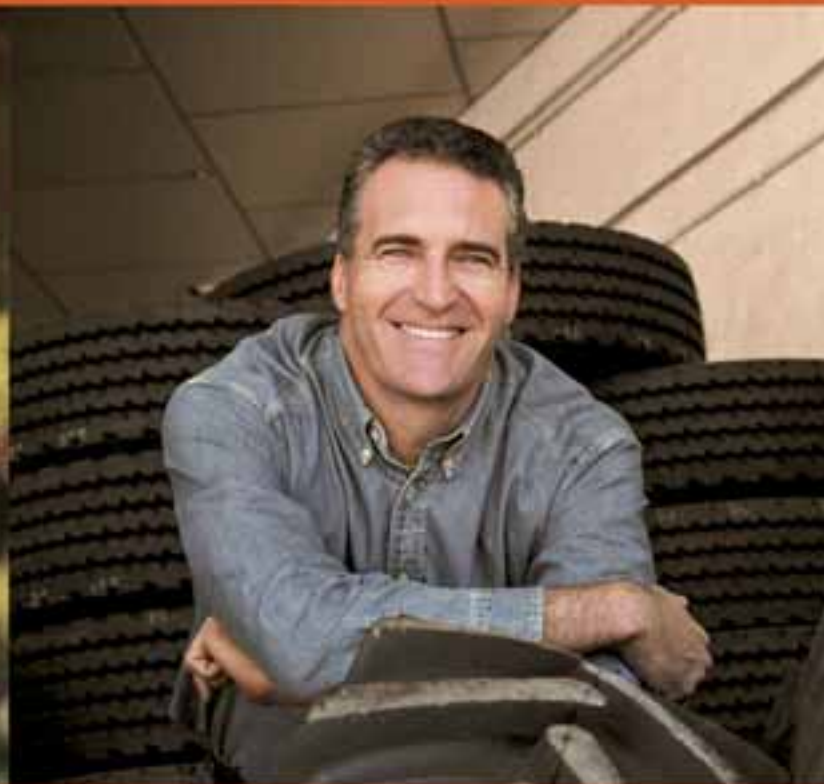





Pour l'équité entre générations



Les normes du travail sur les disparités de traitement :  
**guide et interprétation**



## Pour l'équité entre générations

Depuis 2001, des dispositions interdisant le recours aux disparités de traitement, appelées aussi « clauses orphelins », ont été intégrées à la Loi sur les normes du travail. Fondées sur un principe d'équité envers notamment les jeunes travailleurs, ces dispositions visent à empêcher que soit accordée à un salarié, uniquement en raison de sa date d'embauche, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans un même établissement.

Malgré les dispositions de la loi, des travailleurs québécois, syndiqués et non syndiqués, sont encore aujourd'hui victimes de clauses de disparités de traitement inéquitables dans leur contrat de travail. Ainsi, pour le seul motif d'avoir été embauchés « trop tard », des salariés, très souvent les plus jeunes, se verront confinés à une échelle salariale qui les condamne à recevoir, sans possibilité de rattrapage, un salaire moindre que leurs collègues qui sont déjà en poste et qui effectuent pourtant les mêmes tâches qu'eux. D'autres, pour le même motif, se verront attribuer un nombre de jours de vacances plus restreint que leurs collègues déjà en place qui, eux, continueront à bénéficier d'acquis plus avantageux.

Ce guide présente la définition, des exemples de disparités interdites et permises, les recours prévus par la loi ainsi que les articles de loi et leur interprétation. Il s'adresse aux employeurs, aux salariés et aux syndicats qui veulent mieux comprendre comment s'appliquent les dispositions concernant les disparités de traitement.

### 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.

### Quelles sont les conditions qui peuvent 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 qui font 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 disparités interdites

Le 1<sup>er</sup> 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 entrées 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.

Dans l'entreprise où Angelo travaille, les salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.

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.

# Les normes du travail sur les disparités de traitement

## Des disparités permises

Jean-François, un mécanicien, a été embauché le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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.


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.

## 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.



## Pour l'équité entre générations

### Un avantage maintenu à la suite d'un 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.

### Un écart de salaire maintenu temporairement à la suite d'une 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.

### Un écart de salaire à résorber dans un délai raisonnable

La convention collective de l'entreprise SuperPro comporte deux échelles salariales. Pour les salariés en poste depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1997, le salaire se situe entre 20 000 \$ et 50 000 \$. Pour les salariés en poste depuis le 1<sup>er</sup> 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.



# Les normes du travail sur les disparités de traitement

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.

La Commission procédera à des activités de surveillance au sein des entreprises où des contrats de travail présentant des disparités de traitement interdites auront été identifiés. Si elle considère que des correctifs devraient être apportés, la Commission pourra demander aux entreprises de produire un plan de redressement précis obligeant à résorber les écarts salariaux à l'intérieur d'un échéancier convenu. À l'expiration du délai, la Commission effectuera une inspection de contrôle auprès des entreprises afin de s'assurer que les engagements ont été respectés et que les écarts salariaux ont été résorbés.

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.

## Quels sont les 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 un salarié est syndiqué ou assujéti à un décret et qu'il désire déposer une plainte à la Commission des normes du travail, il doit démontrer, lors du dépôt de sa plainte, qu'il n'a pas utilisé les recours qui sont prévus à sa convention collective ou au décret qui le régit. S'il les a utilisés, il devra s'en désister avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

Après avoir validé la recevabilité de la 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.

## Les articles de loi et leur interprétation

**87.1.** Une convention ou un décret<sup>1</sup> ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme 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 V.1, 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.

### Interprétation

Le salarié dont il est question est celui qui est visé par une des normes du travail suivantes :

- le salaire ;
- la durée du travail ;
- les jours fériés, chômés et payés ;
- les congés annuels payés ;
- les repos ;
- les absences pour cause de maladie ou d'accident ;
- les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales ;
- l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail ;
- diverses autres normes (par exemple le vêtement particulier).

Ainsi, le salarié qui n'est pas visé par une de ces normes ou qui n'est pas assujéti à la loi est exclu de l'application de l'article 87.1.

La condition de travail prévue par cet article est celle qui porte exclusivement sur une matière visée par les types de normes précitées et sur celle qui est fixée par un règlement qui découle de la Loi sur les normes du travail. Par exemple, les normes relatives à la retraite (section VI.1) sont exclues de l'application de l'article 87.1.

La protection prévue porte donc sur les matières visées par la Loi sur les normes du travail. Conséquemment, des conditions de travail différentes touchant par exemple des congés de maladie payés ne sauraient être considérées comme des disparités de traitement interdites, cette matière n'étant pas prévue par la loi.

Ainsi, lorsqu'il s'agit d'une matière visée par une norme, la condition de travail dont se plaindrait le salarié devrait être comparée non pas à la norme prévue par la loi, mais à la condition de travail plus avantageuse dont bénéficierait, le cas échéant, un autre salarié effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.

Par exemple, les normes relatives au congé annuel prévoient des indemnités de 4 % ou 6 % selon la durée du service continu du salarié. Ainsi, dans un établissement, les conditions de travail des salariés effectuant les mêmes tâches prévoient que l'indemnité de congé annuel est de 8 % pour ceux qui sont embauchés avant une date X ; alors qu'elle est de 6 % pour ceux qui sont embauchés après cette même date X.

<sup>1</sup> La convention et le décret sont définis à l'article 1, paragraphes 4 et 5 de la loi :

« 4° « convention » : un contrat individuel de travail, une convention collective au sens du paragraphe d de l'article 1 du Code du travail (chapitre C-27) ou toute autre entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet ;

5° « décret » : un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2) ; »

## Loi sur les normes du travail Articles 87.1 et 87.2

Un salarié faisant partie du second groupe pourrait réclamer la différence de 2 % en invoquant une disparité de traitement interdite. Il faudrait alors effectuer la comparaison entre la condition de travail qui lui est applicable et celle de même nature qui touche les autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement, et déterminer si la disparité lui est applicable uniquement en fonction de sa date d'embauche.

Ce principe qui découle de l'article 87.1 ne s'applique qu'en matière de disparités de traitement interdites. La réclamation qui en résulte s'appuie non pas sur les dispositions de l'article 99 de la loi, mais sur celles des articles 87.1 et suivants de la section VII.1.

C'est avec les « autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement » que la comparaison d'une condition de travail doit être effectuée. L'établissement est le lieu physique où le travail est accompli.

Les disparités de traitement auxquelles réfère cette disposition sont interdites lorsqu'elles reposent uniquement sur la date d'embauche.

**87.2.** Une condition de travail fondée sur l'ancienneté ou la durée du service n'est pas dérogoire à l'article 87.1.

### Interprétation

Cet article présente un caractère interprétatif puisque l'article 87.1 interdit la disparité fondée uniquement sur la date d'embauche. L'utilisation du terme « uniquement » suppose nécessairement que d'autres motifs peuvent être invoqués par l'employeur dont ceux de l'ancienneté et de la durée de travail précisés à l'article 87.2. Il en est de même pour des motifs comme la compétence, l'expérience, le rendement, l'évaluation au mérite ou la quantité de production.

Bien que l'ancienneté ou la durée du service se cumulent généralement à partir de la date d'embauche, elles peuvent progresser différemment entre des salariés embauchés à une même date lorsqu'elles se basent sur un total d'heures effectuées, sur la période d'occupation d'un poste, sur la période d'emploi dans un secteur donné de l'entreprise ou dans un même établissement de l'employeur. C'est pourquoi la disparité qui serait fondée sur l'ancienneté ou la durée du service n'est pas interdite.

Il en serait toutefois autrement si l'on voulait, par rapport à une même ancienneté ou une même durée de service, prévoir des conditions de travail moins avantageuses pour des salariés embauchés après une certaine date.

## Les articles de loi et leur interprétation



**87.3.** Pour l'application de l'article 87.1, ne sont pas prises en compte les conditions de travail appliquées à un salarié à la suite d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, ni celles qui sont temporairement appliquées 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.

De même, ne sont pas pris en compte le salaire et les règles y afférentes qui sont temporairement appliqués à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale dont l'amplitude a été modifiée ou à une nouvelle échelle pourvu que :

1° ce taux de salaire ou cette échelle salariale soit établi pour être applicable, sous réserve des situations prévues au premier alinéa, à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement ;

2° l'écart entre le salaire appliqué au salarié et le taux ou l'échelle établi pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

### Interprétation

Les conditions de travail, tant temporaires que permanentes, appliquées à un salarié parce qu'il est handicapé sont permises. Les conditions de travail qui sont temporairement appliquées à un salarié en raison d'un reclassement, d'une rétrogradation, d'une fusion d'entreprises ou d'une réorganisation interne sont également permises le temps nécessaire à l'extinction de la disparité.

Dans ce cas-ci, le salarié visé est celui qui conserve son salaire et ses conditions de travail malgré un reclassement ou une rétrogradation dans un poste pour lequel les conditions de travail établies sont moins avantageuses que celles dont il bénéficie. Cependant, les conditions de travail de ce salarié doivent revêtir un caractère temporaire. Il en résulte que, dans un délai raisonnable, ces conditions de travail doivent être uniformisées.

Par ailleurs, les disparités de traitement sur le salaire et les règles qui s'y rattachent sont permises si elles sont temporairement appliquées au salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une nouvelle échelle salariale ou à une échelle salariale dont l'amplitude a été modifiée à la condition que :

- 1 ce nouveau taux de salaire ou cette nouvelle échelle salariale soit établi pour être applicable à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, sous réserve des situations prévues précédemment (reclassement, rétrogradation, fusion d'entreprises ou réorganisation interne) ;
- 2 l'écart entre le salaire appliqué au salarié temporairement hors échelle (ou « étoilé ») et le taux ou l'échelle salariale établi pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement à l'intérieur d'un délai raisonnable.

## Loi sur les normes du travail Articles 87.3 et 102



Le délai pour faire disparaître graduellement l'écart salarial peut varier en fonction de l'entreprise. Par exemple, selon le nombre de salariés dans l'entreprise qui sont victimes de disparités de traitement, l'ampleur de l'écart à combler, la durée pendant laquelle les conditions de travail sont en vigueur, la capacité économique de l'employeur.

Une illustration de ce qui précède serait le cas où, dans une entreprise, il existe deux échelles salariales. La première se situant entre 20 000 \$ et 50 000 \$ pour les salariés en poste depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 et la deuxième se situant entre 15 000 \$ et 40 000 \$ pour les salariés en poste depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2001. Pour se conformer à la loi, l'employeur établit une seule échelle salariale qui se situe entre 15 000 \$ et 45 000 \$. Elle s'applique à ses salariés qui effectuent les mêmes tâches dans son établissement. Pour éviter que les salariés ayant 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 rejoigne les conditions salariales de ces salariés.

Ainsi, l'employeur doit agir de telle sorte que l'écart salarial disparaisse progressivement. Les augmentations salariales que pourrait recevoir le salarié hors échelle, le cas échéant, ne devraient donc pas être les mêmes que celles que recevraient les autres salariés inclus dans l'échelle qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement puisque dans une telle situation, l'écart ne se résorberait jamais.

Cette résorption doit aussi se réaliser à l'intérieur d'un délai raisonnable qui pourra varier d'un cas à l'autre. Le caractère raisonnable du délai s'apprécie en fonction de l'ensemble des éléments susceptibles d'affecter la résorption et des moyens mis en œuvre pour y arriver. 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 sont autant de facteurs à analyser afin de déterminer si le délai est raisonnable.

**102.** Sous réserve des articles 123 et 123.1, un salarié qui croit avoir été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un salarié qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

Si un salarié est assujéti à une convention collective ou à un décret, le plaignant doit alors démontrer à la Commission qu'il a épuisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret, sauf lorsque la plainte porte sur une condition de travail interdite par l'article 87.1 ; dans ce dernier cas, le plaignant doit plutôt démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé ces recours ou que, les ayant utilisés, il s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

### Interprétation

Un salarié peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes du travail. Un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés (tel un syndicat) peut aussi adresser, par écrit, une plainte à la Commission pour le compte d'un salarié qui y consent par écrit.

Cependant, si le salarié est assujéti à une convention collective ou à un décret, il doit démontrer qu'il a épuisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret, c'est-à-dire qu'une décision finale concernant ce recours a été rendue. Cette décision finale ou sans appel est celle qui est qualifiée comme telle dans une loi.

Lorsque l'article 87.1 sur les disparités de traitement est invoqué au soutien d'une plainte, le salarié n'a pas à épuiser les recours découlant de sa convention collective ou de son décret. Il doit plutôt démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé ces recours ou que, s'il les a utilisés, il doit s'en être désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.





## Dispositions transitoires

5. Dans le cas d'une convention collective au sens du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) ou d'une sentence arbitrale qui en tient lieu, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter de la date de l'entrée en vigueur, postérieure au 29 février 2000, d'une première convention collective pour un groupe de salariés visés par une accréditation, d'une nouvelle convention collective ou d'une sentence arbitrale qui en tient lieu.

### Interprétation

Les articles 87.1 et suivants ainsi que la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail sont applicables à compter de la date d'entrée en vigueur

- d'une première convention collective pour le salarié visé par une accréditation,
- d'une nouvelle convention collective (renouvellement),
- d'une sentence arbitrale qui tient lieu de convention collective,

à la condition que cette date d'entrée en vigueur soit postérieure au 29 février 2000.

Si la convention collective entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000, donc antérieurement au 29 février 2000, les dispositions de la loi relatives à la disparité de traitement ne pourront s'appliquer qu'à la prochaine date de renouvellement de cette convention collective.

Si la convention collective entre en vigueur après le 29 février 2000, les dispositions relatives à la disparité de traitement prennent effet à compter de la date de l'entrée en vigueur de cette convention collective (une première convention collective ou un renouvellement) ou à la date de l'entrée en vigueur de la sentence arbitrale qui tient lieu de convention collective.

6. Dans le cas d'une convention au sens de la Loi sur les normes du travail, autre que celles visées par l'article 5 de la présente loi, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail, édictée par l'article 2 de la présente loi a effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000, sauf si cette convention lie un salarié faisant partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail et pour lequel une première convention collective au sens de ce code n'a pas été conclue et n'est pas alors en vigueur ; dans ce dernier cas, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter de la date d'entrée en vigueur de cette première convention collective ou de la sentence arbitrale qui en tient lieu.

### Interprétation

Les articles 87.1 et suivants ainsi que la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent à tout contrat individuel de travail ou à toute entente relative à des conditions de travail (à l'exception d'une convention collective au sens du Code du travail) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000. Il s'agit ici des salariés non syndiqués.

Toutefois, si un groupe de salariés accrédité pour lequel aucune convention collective n'a encore été conclue, les articles 87.1 et suivants de même que l'article 102 ne deviendront applicables qu'au moment de l'entrée en vigueur de cette convention, même si elle survient après le 1<sup>er</sup> juillet 2000.

# Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement

## Articles 5 à 8



7. Dans le cas d'un décret au sens de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., chapitre D-2), la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001.

### Interprétation

Les articles 87.1 et suivants ainsi que la modification apportée à l'article 102 sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001 à un décret de convention collective.

### LES DIVERSES SITUATIONS DE PRISE D'EFFET

Convention collective ou sentence arbitrale	À la date d'entrée en vigueur <ul style="list-style-type: none"><li>d'une première convention collective</li><li>d'une nouvelle convention collective</li><li>d'une sentence arbitrale qui tient lieu de convention</li></ul> si cette date est postérieure au 29 février 2000. Si cette date est antérieure au 29 février 2000, cette disposition s'applique au renouvellement de la convention.
Convention (contrat individuel, entente relative au conditions de travail)	À compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2000 SAUF si une accréditation est accordée en vertu du Code du travail, mais qu'une première convention n'a pas été conclue ou n'est pas en vigueur. Dans ce cas, la prise d'effet a lieu à compter de la date d'entrée en vigueur de la première convention ou de la sentence arbitrale.
Décret de convention collective	À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2001.

8. Pour l'application des articles 5 et 6 de la présente loi, la date d'entrée en vigueur d'une convention collective est celle déterminée par l'article 72 du Code du travail.

### Interprétation

Pour déterminer la date d'entrée en vigueur d'une convention collective, il faut se référer à l'article 72 du Code du travail qui prévoit que bien qu'une convention collective ne prenne effet qu'à compter de son dépôt à l'un des bureaux de la Commission des relations du travail, elle entre en vigueur à la date qui y a été prévue par les parties, ou, à défaut, à la date de la signature de ladite convention.

## Services à la clientèle

Renseignements généraux

Région de Montréal  
(514) 873-7061

Ailleurs au Québec, sans frais  
1 800 265-1414

Internet  
[www.cnt.gouv.qc.ca](http://www.cnt.gouv.qc.ca)

La Commission des normes du travail est également présente dans 14 régions administratives.

*English copy available on request.*

Ces renseignements ne sont fournis qu'à titre indicatif. Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la loi et aux règlements sur les normes du travail, ou communiquez avec les services à la clientèle.

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour seul but de faciliter la lecture du texte.

Direction des communications  
Hall Est, 7<sup>e</sup> étage  
400, boulevard Jean-Lesage  
Québec (Québec) G1K 8W1

Dépôt légal — BNO, 2005  
ISBN 2-550-44087-0  
© Commission des normes du travail, 2005  
C-0260 (05-03)



Imprimé sur du papier 100 % postconsommation et traité sans chlore

**Commission  
des normes  
du travail**

Québec 

