



Les normes du travail sur les disparités de traitement

GUIDE ET INTERPRÉTATION



LES NORMES DU TRAVAIL

Mieux les comprendre
pour mieux s'entendre



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.

Les normes du travail sur 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^{er} septembre 2012, Louise a été embauchée à titre de caissière dans un supermarché. Ainsi que le prévoit sa convention collective, son salaire est établi à 12,00 \$ 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 12,50 \$ 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^{er} janvier 2011 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 2011. 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.

Des disparités permises

Jean-François, un mécanicien, a été embauché le 1^{er} avril 2012. 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 2012, 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 12 \$ 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 15 \$ 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.

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 25 \$ 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 22 \$ l'heure.

Malgré ce reclassement, l'employeur pourrait accepter de maintenir temporairement le salaire de Pierre au taux de 25 \$ 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.

Les employés d'entretien de l'entreprise ABC gagnent 20 \$ 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 17 \$ 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^{er} janvier 2000, le salaire se situe entre 30 000 \$ et 60 000 \$. Pour les salariés en poste depuis le 1^{er} janvier 2001, le salaire varie entre 25 000 \$ et 50 000 \$. 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 25 000 \$ à 55 000 \$.

Pour éviter que les salariés qui reçoivent un salaire supérieur à 55 000 \$ 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.

La Commission peut procéder à des activités de surveillance au sein des entreprises où des contrats de travail présentant des disparités de traitement interdites ont été identifiés. Si elle considère que des correctifs devraient être apportés, la Commission demande aux entreprises de produire un plan de redressement précis les obligeant à résorber les écarts salariaux à l'intérieur d'un échéancier convenu. À l'expiration du délai, la Commission effectue 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 la loi et leur interprétation

87.1. Une convention ou un décret¹ 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 norme du travail ». Il en découle que le salarié exclu du champ d'application de la loi ou non visé par une norme du travail à laquelle renvoie l'article 87.1 LNT est également exclu de l'application de cet article relativement à la matière visée par la norme considérée.

La matière visée est celle sur laquelle porte une norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du chapitre IV, soit :

- le salaire;
- la durée du travail;
- les jours fériés, chômés et payés;
- les congés annuels payés (les vacances);
- 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 (ex. : l'uniforme).

Il en est de même pour une norme du travail qui porte sur cette matière et qui est fixée par un règlement pris en application de la Loi sur les normes du travail.

À titre illustratif, les normes relatives à la retraite (sect. VI.1) sont exclues de l'application de l'article 87.1 LNT.

La protection prévue porte sur les matières visées par la Loi sur les normes du travail. Par conséquent, des conditions de travail différentes qui touchent, 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.

Rappelons que la condition de travail dont il est question est celle qui porte exclusivement sur une matière visée par les types de normes mentionnés ci-dessus. 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, un salarié a droit en vertu de la Loi sur les normes du travail à une indemnité de congé annuel équivalant à 4 % de son salaire brut annuel. Dans les faits, selon les conditions de travail applicables aux salariés embauchés dans le même établissement et effectuant les mêmes tâches, les salariés embauchés avant une date X reçoivent une indemnité de congé annuel égale à 8 %, alors que pour ceux embauchés après cette date X l'indemnité est égale à 6 %. Le salarié ci-dessus fait partie du second groupe et devrait recevoir une indemnité égale à 6 %. Il pourrait donc déposer une plainte en vertu de l'article 87.1 LNT afin de réclamer la différence de 2 %, alléguant qu'on lui accorde une condition de travail moins avantageuse que celle accordée aux autres salariés, et ce, uniquement en raison de sa date d'embauche.

1. 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); »



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

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 renvoie cette disposition sont interdites lorsqu'elles reposent uniquement sur la date d'embauche.

Depuis le 1^{er} juin 2004, il est précisé que la matière visée est celle sur laquelle porte une norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du chapitre IV.

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 LNT interdit la disparité fondée uniquement sur la date d'embauche. L'utilisation du terme « uniquement » implique nécessairement que d'autres motifs pourraient être invoqués par l'employeur, dont ceux de l'ancienneté et de la durée de travail précisés à l'article 87.2 LNT. Il en est de même pour des motifs tels que : les compétences, 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, il faut noter qu'elles peuvent progresser différemment entre des salariés embauchés à une même date lorsqu'elles se basent sur un total d'heures effectuées, la période d'occupation d'un poste, la période d'emploi dans un secteur donné de l'entreprise ou dans un même établissement de l'employeur. C'est pourquoi une disparité de traitement qui serait fondée sur l'ancienneté ou sur la durée du service n'est pas interdite.

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



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

Le premier alinéa prévoit que l'on ne doit pas tenir compte, lors de l'application de l'article 87.1 :

- des conditions de travail, tant temporaires que permanentes, qui sont accordées à un salarié handicapé en raison d'un accommodement spécifique ou particulier. Ces conditions ne peuvent servir de base de comparaison ;
- des conditions de travail qui sont temporairement appliquées à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion ou d'une réorganisation interne. Ces conditions de travail temporaires ne peuvent servir de base de comparaison.

Le deuxième cas ci-dessus est celui du salarié qui, à la suite de son reclassement, de sa rétrogradation, d'une fusion ou d'une réorganisation interne, voit ses conditions de travail devenir plus avantageuses que celles attachées au poste résultant de ce reclassement, de cette rétrogradation ou que celles accordées à d'autres salariés à la suite de la fusion ou de la réorganisation interne. Cependant, les conditions de travail de ce salarié doivent revêtir un caractère temporaire et non permanent. Il en résulte que, dans un délai raisonnable, ces conditions de travail doivent être uniformisées.

Par ailleurs, le deuxième alinéa de l'article 87.3 LNT prévoit que le salaire et les règles y afférents qui sont appliqués temporairement à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration, soit à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale modifiée ou à toute nouvelle échelle salariale, ne peuvent servir de comparaison lors de l'application de l'article 87.1 LNT. Ces écarts de salaire qui existent temporairement ne seront donc pas pris en compte pourvu que les deux conditions prévues soient respectées, à savoir :

- le nouveau taux de salaire ou la nouvelle échelle salariale doivent être établis pour s'appliquer à tous les salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement sous réserve de la situation mentionnée au premier alinéa de l'article 87.3 LNT ;
- l'écart entre le salaire du salarié temporairement hors échelle (ou « étoilé ») et le nouveau taux ou la nouvelle échelle salariale doit se résorber progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

Dans le cadre de cette intégration, il est possible que le salarié reçoive temporairement une rémunération hors échelle, le temps que dans un délai raisonnable il y ait résorption de l'écart salarial.



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^{er} janvier 2005 et la deuxième se situant entre 15 000 \$ et 40 000 \$ pour les salariés en poste depuis le 1^{er} janvier 2006. Pour se conformer à la loi, l'employeur établit une seule échelle salariale, s'appliquant à ses salariés qui effectuent les mêmes tâches dans son établissement et se situant entre 15 000 \$ et 45 000 \$. Pour éviter que les salariés dont le salaire est 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-il agir de telle sorte que l'écart salarial se résorbe 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 l'écart ne pourrait jamais se résorber.

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

S'il est assujéti à une convention collective ou à un décret, le salarié doit alors 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. La décision finale ou sans appel est celle qui est qualifiée comme telle dans une loi.

La Cour d'appel dans la décision *Campeau Corporation* a fixé trois conditions à l'exigence préalable d'épuisement des recours :

1. qu'une convention collective soit en vigueur au moment où le salarié exerce son recours ;
2. que cette convention contienne des dispositions équivalentes en nature à celles prévues par la Loi sur les normes du travail ;
3. qu'elle contienne également un mécanisme approprié et efficace pour faire valoir et adjuer de la violation du droit conféré par ces dispositions.

Si l'une de ces trois conditions est absente, le salarié n'a pas à épuiser de recours, puisque ou bien le recours n'existe pas, ou bien le salarié ne peut faire valoir des droits qui ne sont pas stipulés à la convention collective.

La Cour d'appel précise dans l'affaire *Côté c. Savana* que les tribunaux civils se déclarent incompétents à entendre les litiges qui, dans leur essence, sont liés au travail et pour lesquels la procédure d'arbitrage a été ou aurait pu être utilisée.

De plus, la disposition de la convention collective doit porter directement sur une norme visée par la Loi sur les normes du travail et, par voie de grief, donner ouverture au recours approprié. Par exemple, l'avis de cessation d'emploi prévu par la Loi sur les normes du travail ne pourrait être échangé ou compensé par un autre avantage conféré par la convention collective, tel que l'ancienneté, le droit de rappel ou une prime de séparation.

Le salarié a donc l'obligation d'épuiser ses recours (grief) lorsque la convention collective contient des dispositions équivalentes ou supérieures à celles prévues par la loi.

Par ailleurs, si une convention collective contient une clause ayant pour effet de remplacer une disposition de la convention qui irait à l'encontre d'une loi par le texte de la loi elle-même, le recours approprié serait le grief. Il en est de même lorsque la convention est modifiée par un renvoi à la Loi sur les normes du travail (*Commission des normes du travail c. Les Chantiers Davie Itée*).

Lorsque l'article 87.1 LNT (disparités de traitement) est allégué 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 s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

Les dispositions de l'article 102 ne peuvent recevoir application que dans le cadre d'une réclamation de nature pécuniaire. Cette disposition n'aurait pas d'incidence sur une plainte déposée selon les dispositions relatives aux pratiques interdites (art. 123 et 123.1 LNT). Le salarié qui veut se plaindre d'une telle pratique peut et doit déposer sa plainte auprès de la Commission, nonobstant toute autre procédure de réparation.



« Pour l'équité
entre générations »