

Plainte pour disparité dans les conditions de travail

Les travailleuses et travailleurs peuvent déposer une plainte auprès de la CNESST s'ils croient que leurs conditions de travail sont différentes de celles de leurs collègues qui font les mêmes tâches, dans le même établissement, uniquement en raison de leur date d'embauche. Ces disparités dans les conditions de travail sont interdites par la Loi sur les normes du travail.

Des disparités dans les conditions de travail basées sur l'ancienneté, les qualifications professionnelles, l'expérience, le rendement ou la qualité du travail, par exemple, sont possibles dans la mesure où tous les travailleuses et travailleurs ayant le même profil ont le même traitement.

Les conditions de travail visées

Les conditions de travail pour lesquelles il est interdit d'avoir des disparités uniquement en fonction de la date d'embauche sont celles qui sont encadrées par la loi :

- le salaire
- la durée du travail
- les jours fériés, chômés et payés
- les vacances
- les repos
- les absences pour cause de maladie ou d'accident
- les absences et congés pour des obligations parentales ou familiales
- l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail
- l'uniforme, le matériel et les outils fournis et les frais de formation et de déplacement
- le régime de retraite et les autres avantages sociaux, si la disparité n'existait pas le 11 juin 2018 (les disparités sont maintenues si elles existaient avant le 11 juin 2018)

Exemples de disparités

Exemple 1

Antonio et 3 autres travailleurs ont été embauchés le 15 juin 2020. Ses collègues et lui ont droit à une indemnité de vacances de 6 % alors que les travailleurs engagés avant le 1er juin ont droit à une indemnité de 8 %. Même si l'indemnité minimale prévue par la loi est de 4 %, Antonio et les 3 autres travailleurs pourraient déposer une plainte auprès de la CNESST pour disparité dans les conditions de travail et réclamer la différence entre leur indemnité actuelle et celle des travailleurs embauchés avant le 1er juin. Leurs conditions de travail sont moins avantageuses uniquement en raison de leur date d'embauche.

Exemple 2

Le 1er septembre 2019, Julie a été embauchée comme caissière dans un supermarché. Comme le prévoit la convention collective, son salaire est de 14 \$ l'heure. Ses collègues, qui font le même travail qu'elle, sont entrés en fonction quelques semaines avant la signature de cette convention collective. Leur salaire est de 14,50 \$ l'heure. La nouvelle convention collective ne prévoit aucun rattrapage salarial qui permettrait à Julie d'obtenir le même salaire que ses collègues entrés en service peu de temps avant elle.

Si c'est seulement la date d'embauche qui justifie le salaire plus bas de Julie, il s'agit d'une disparité salariale interdite par la loi.

Ce qui n'est pas une disparité dans les conditions de travail

Des ajustements permanents ou temporaires des conditions de travail sont permis dans certaines circonstances.

Ajustements des conditions de travail permis

Circonstances

Ajustements permanents ou temporaires

1. Travailleuse ou travailleur handicapé	Les conditions de travail peuvent être adaptées en permanence pour lui permettre de travailler
2. Reclassement ou rétrogradation d'un travailleur ou lors d'une fusion d'entreprise ou d'une réorganisation interne	Des distinctions temporaires sont alors permises, le temps d'effectuer les correctifs. Ces distinctions doivent être éliminées progressivement dans un délai raisonnable.
3. Présence de plusieurs échelles salariales dans l'entreprise	L'employeur doit alors établir une seule échelle dans un délai raisonnable, établi selon certains critères comme le nombre de travailleurs ou l'ampleur de l'écart à combler.

Exemples qui ne sont pas des disparités

Exemple 1

Jusqu'à tout récemment, Juan travaillait comme chef d'équipe dans un atelier. Il gagnait 20 \$ l'heure, selon les modalités de sa convention collective. À la suite de plusieurs changements dans l'entreprise, son poste a été aboli. Il a été réaffecté à un poste d'opérateur et est maintenant payé 17 \$ l'heure.

Malgré ce reclassement, l'employeur pourrait décider de maintenir le salaire de Juan à 20 \$ l'heure en attendant l'indexation jusqu'à ce taux de l'échelle salariale. Dans ce cas, la disparité est permise, puisqu'il s'agit d'un ajustement temporaire. Les collègues de Juan n'auraient alors pas le droit de prendre le salaire de Juan comme base de comparaison pour invoquer une disparité salariale.

Exemple 2

Les employées et employés d'entretien syndiqués de l'entreprise ABC gagnent 18 \$ l'heure au maximum de l'échelle prévue à leur convention collective. Pour augmenter ses parts de marché, ABC fusionne avec XYZ, autre entreprise dont les employées et employés d'entretien sont payés à un taux maximal de 15 \$ l'heure.

Pour ne pas pénaliser le personnel d'ABC, l'employeur pourrait conserver temporairement cet écart de salaire, sans contrevenir à la Loi sur les normes du travail. L'entreprise est tenue d'établir une échelle unique pour tous ses employées et employés d'entretien dans un délai raisonnable.

Étapes du traitement d'une plainte

Dépôt de la plainte

La travailleuse ou le travailleur qui souhaite déposer une plainte en matière de normes du travail peut le faire de 2 façons :

-[en ligne à l'aide du service Plaintes en ligne sur les normes du travail](#) ou

-en communiquant par téléphone à la CNESST : 1 844 838-0808*, Horaire suivant (heure normale de l'Est), à l'exception des jours fériés :

Lundi : 8 h à 16 h 30

Mardi : 8 h à 16 h 30

Mercredi : 9 h 30 à 16 h 30

Jeudi : 8 h à 16 h 30

Vendredi : 8 h à 16 h 30

Pour accélérer le traitement de votre appel, assurez-vous d'avoir en main les renseignements suivants :

-Numéro du dossier

-Date de l'événement

Le traitement d'une plainte se fait en plusieurs étapes. Tout au long du processus, la travailleuse ou le travailleur est invité à collaborer avec les différents intervenants de la CNESST, notamment en fournissant les informations et les documents qui lui sont demandés.

Important

Le travailleur a 1 an à compter du moment où il a pris connaissance de la distinction pour déposer une plainte pour disparité dans ses conditions de travail auprès de la CNESST.

Analyse de la plainte

Une fois la plainte déposée, un membre de la CNESST communique avec la travailleuse ou le travailleur pour vérifier si la plainte est recevable. Il s'assure entre autres que :

- la plainte est fondée sur un motif prévu par la Loi sur les normes du travail (LNT)
- la travailleuse ou le travailleur est une personne salariée au sens de la LNT
- son employeur est assujetti à la LNT
- la personne n'a pas d'autres recours prévus par une convention collective ou par une autre loi
- la plainte a été déposée dans le délai prévu par la LNT

Si la CNESST peut donner suite à la plainte, elle avise la travailleuse ou le travailleur et vérifie si la mécontente peut être résolue par une communication avec l'employeur, par exemple en lui expliquant les normes qui s'appliquent. Si ce n'est pas possible, plusieurs moyens sont prévus pour tenter de régler la situation.

Si la CNESST considère qu'elle ne peut donner suite à la plainte, elle avise la travailleuse ou le travailleur et lui explique pourquoi. Si la personne est en désaccord avec la décision, elle a 30 jours pour la contester en remplissant le formulaire Demande de révision de la décision. La CNESST a 30 jours pour y répondre.

Important

Si la CNESST ne peut donner suite à la plainte, la travailleuse ou le travailleur peut tout de même demander que sa plainte soit transmise au tribunal. Dans ces circonstances, la CNESST ne représentera pas le travailleur, qui devra faire des démarches auprès de l'avocat de son choix.

Enquête

La CNESST mène une enquête pour vérifier le bien-fondé d'une plainte.

Le rôle de la personne mandatée pour mener une enquête est de recueillir, de valider et d'analyser l'information servant à constituer un dossier complet dans le cas d'une poursuite devant les tribunaux.

En tout temps, pendant l'enquête, la travailleuse ou le travailleur et son employeur ont la possibilité de s'entendre, en conformité avec la loi, pour résoudre la situation. La CNESST cessera alors son intervention.

La Loi sur les commissions d'enquête et la Loi sur les normes du travail prévoient des pouvoirs spécifiques à la personne mandatée pour mener l'enquête. Si elle juge que c'est pertinent, celle-ci peut :

- visiter à une heure raisonnable les lieux du travail ou l'établissement d'un employeur et en faire l'inspection
- exiger des informations et des documents
- communiquer avec toute personne qui pourrait fournir ou valider des informations

Si l'enquête démontre que la plainte n'est pas fondée, le travailleur a 30 jours pour contester la décision en remplissant le formulaire Demande de révision de la décision.

Si l'enquête démontre que la plainte est fondée, la CNESST confie la plainte à la Direction des affaires juridiques.

Important

Si la CNESST ne peut donner suite à la plainte, la travailleuse ou le travailleur peut tout de même demander que sa plainte soit transmise au tribunal. Dans ces circonstances, la CNESST ne représentera pas le travailleur, qui devra faire des démarches auprès de l'avocat de son choix.

Transfert du dossier aux affaires juridiques de la CNESST

La CNESST remet la plainte entre les mains d'une avocate ou d'un avocat si aucune démarche ne parvient à régler la situation. La travailleuse ou le travailleur n'a aucun frais à payer lorsqu'elle ou il est représenté par un avocat de la CNESST.

La travailleuse ou le travailleur peut aussi choisir de se faire représenter par une avocate ou un avocat de son choix, et en assumer les frais.

C'est le tribunal qui fixe la date de l'audience. Les délais sont donc variables.

Il est toujours possible de régler la situation avant l'audience. Si aucune entente n'est conclue, les parties seront entendues par le juge.

Important

La plainte pour disparité dans les conditions de travail est entendue par le Tribunal administratif du travail.

Si le juge détermine que la plainte est justifiée, il peut ordonner à l'employeur :

-de faire cesser la disparité

-l'adhésion de la travailleuse ou du travailleur à un régime de retraite ou lui donner les avantages sociaux applicables

-de verser une indemnité à la travailleuse ou au travailleur pour compenser la perte résultant de la disparité

Formulaires et publications

[Ma plainte est confiée à un avocat \(Document d'information\)](#)

[Demande de révision de la décision - Normes du travail \(Formulaire\)](#)

[Désistement d'une demande de révision – Travailleur \(Formulaire\)](#)