

ANNEXE I

LES SENTENCES ARBITRALES TRAITANT DE DISPARITÉS DE TRAITEMENT

Cinq sentences arbitrales ont été rendues sur le sujet des disparités de traitement entre le moment de l'entrée en vigueur de la loi en 2000 et le 20 mai 2004 (dernière date où nous avons effectué une recherche). Trois de ces décisions ont été rendues dans le secteur privé, une dans le secteur municipal et une dernière dans la fonction publique québécoise. Dans quatre de ces décisions, l'arbitre a rejeté le grief et jugé qu'il n'y avait pas de disparité de traitement. Dans un dernier grief, l'arbitre a conclu à la présence d'une disparité au sens de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

La première décision est datée du 25 février 2003 et a été rendue par M. André Rousseau. Cette décision concernait le Syndicat national de l'industrie de la chaux de Limeridge (CSD) et Graymont Inc. L'arbitre a rejeté le grief. Le Syndicat prétendait que la prime de fidélité (une semaine de paie) accordée à certains employés seulement était une disparité de traitement. L'arbitre a conclu que cette prime ne correspondait à aucune des matières visées à l'article 87 (c'est-à-dire celles visées aux sections I à VI et à la section VII du chapitre IV de la LNT). En effet, comme le gouvernement n'a adopté aucun règlement portant sur les primes et les indemnités comme le prévoyait l'article 86 de la *Loi sur les normes du travail*, il n'existe aucune norme portant sur ce sujet. Enfin, cette prime ne rencontre pas non plus la définition de salaire prévue à cette loi (art. 1, par. 9).

La deuxième décision a été rendue le 23 juin 2003 par M. Gilles Desnoyers et touche le Syndicat des professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec et le Gouvernement du Québec. L'arbitre a rejeté le grief. Le Syndicat prétendait que la nouvelle directive concernant l'attribution d'un crédit d'expérience, qui entrerait en vigueur en même temps que la nouvelle convention collective le 20 mars 2000, discriminait les employés embauchés après cette date. En vertu de l'ancienne directive, un employé embauché se voyait reconnaître toute expérience pertinente à l'emploi occupé et pouvait donc, dès le début, être intégré à un échelon supérieur de l'échelle de salaire concernée. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle directive, un employé postulant sur un emploi ne peut se voir reconnaître que l'expérience demandée dans l'offre d'emploi. Par exemple, si l'emploi ne demande pas d'expérience, l'employé choisi débutera nécessairement au premier échelon prévu à l'échelle de salaire de la catégorie d'emploi visée, quelle que soit son expérience. L'arbitre a conclu qu'il n'y avait pas de disparité de traitement fondée uniquement sur la date d'embauche puisque cette directive s'applique à tous les employés de la fonction publique lors d'éventuels mouvements de personnel (ex. : reclassement) et ce, peu importe leur date d'embauche.

La troisième décision, datée du 5 décembre 2003, a été rendue par M. Marc Gravel et concernait la Ville de Trois-Rivières et le Syndicat national catholique des employés municipaux des Trois-Rivières, section des services extérieurs. L'arbitre a rejeté le grief. Dans cette cause, le Syndicat prétendait qu'il y avait une disparité dans la clause des vacances. En effet, au jour de la signature de la convention collective, les employés qui avaient droit à plus de 25 jours de vacances, en vertu des droits acquis dans la convention précédente, pouvaient les conserver. Pour tous les autres, la convention prévoit qu'après 15 ans de service, ils auront droit à un maximum de 25 jours de vacances. L'arbitre a conclu qu'il ne s'agissait pas d'une disparité de traitement fondée uniquement sur la date d'embauche car les vacances sont octroyées aux employés sur la base des dates de début de service qui apparaissent à une annexe à la convention, ces dates ayant été négociées entre les parties et ne correspondant pas toujours à la date réelle d'embauche des employés.

La quatrième sentence a été rendue le 23 janvier 2004 par M. Jean-Guy Clément et touchait la compagnie Emballage St-Jean Ltée et les Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414. L'arbitre a fait droit au grief. La convention prévoit que les employés embauchés après le 1^{er} février 1995 pouvaient être assujettis à un système d'appel. À l'hiver 2003, l'employeur a eu besoin de mettre en place un tel système. Dans le groupe des employés concernés, un seul a été embauché après 1995 et a donc été soumis à ce système d'appel. L'arbitre a conclu qu'il s'agissait d'une disparité de traitement au sens de la loi puisqu'elle touche la norme de la durée du travail et qu'elle est fondée uniquement sur la date d'embauche. Il a décidé que la clause traitant du système d'appel ne s'appliquait plus à l'employé qui a déposé le grief.

Enfin, la dernière sentence impliquait la Compagnie de la Baie d'Hudson et l'Union des salariés du transport local et industries diverses, section locale 931 (I.B.T.) et a été rendue par l'arbitre François Hamelin, le 3 mars 2004. Dans son grief, le syndicat prétend que la Politique de remise sur achats de l'employeur va à l'encontre de l'article 87.1 de la *Loi sur les normes du travail*. Cette politique prévoit des pourcentages de remise sur achats allant de 10 à 20 % selon le nombre d'années de service pour les employés embauchés avant le 1^{er} août 2003 et de 10 % seulement pour ceux embauchés après cette date. L'arbitre a rejeté le grief et a conclu que cette politique de remise ne constitue pas une norme du travail visée à l'article 87.1 de la LNT.

Annexe II

La détermination de la population visée

Avant l'application des dispositions de la LNT sur les disparités de traitement, le 29 février 2000, 6 048 conventions collectives étaient actives (n'étaient pas expirées). De ce nombre, 1 165 l'étaient encore le 30 avril 2003. Les 4 883 autres conventions actives en février 2000 ont expiré avant le 1^{er} mai 2003. Parmi ces dernières, plus de la moitié (2 689) ont fait l'objet d'un renouvellement¹. Les conventions qui leur ont succédé (remplaçantes) se retrouvent parmi la dernière génération² des 6 876 conventions qui sont entrées en vigueur après le 20 février 2000. La très vaste majorité d'entre elles (5 987) sont encore actives le 30 avril 2003 et les autres (889) ont expiré une fois de plus sans avoir été remplacées.

Tableau 1

NOMBRE DE CONVENTIONS COLLECTIVES SELON LEUR MOMENT D'ENTRÉE EN VIGUEUR ET LEUR STATUT À CERTAINES DATES

Moments d'entrée en vigueur	Renouvelées / remplaçantes	Actives en février 2000	Actives en février 2000 et en avril 2003	Actives en avril 2003	Actives entre février 2000 et avril 2003	TOTAL
Avant 1 ^{er} mars 2000	Renouvelées	2 689				2 689
	Non renouvelées	2 194	1 165			3 359
	Sous-total	4 883	1 165			6 048
Après 29 février 2000	Remplaçantes			2 459	230	2 689
	Non remplaçantes			3 528	659	4 187
	Sous-total			5 987	889	6 876
TOTAL		4 883	1 165	5 987	889	12 924

Les conventions collectives qui font partie de la population initialement visée sont les 2 689 renouvelées ainsi que les 6 876 remplaçantes et non-remplaçantes qui sont entrées en vigueur après février 2000. Les conventions collectives actives en février 2000 qui ont expiré depuis, mais qui n'ont pas été renouvelées (2 194), ne font pas partie de la population sous étude. Il en

1. L'identification des conventions qui ont fait l'objet d'un renouvellement a été effectuée sur la base du numéro d'accréditation. Ce dernier est le numéro attribué à une unité de négociation par la Commission des relations du travail (CRT). S'il survient des changements dans la composition de l'unité ou dans l'identification de l'une ou l'autre des parties, il se peut que ce numéro soit modifié. Par conséquent, il est fort probable que, pour un certain nombre de conventions collectives, il n'ait pas été possible d'établir un lien entre deux générations de conventions collectives si, par exemple, le numéro d'accréditation a été changé uniquement parce que le nom d'une des parties a été modifié.
2. Pendant la période de mars 2000 à avril 2003, certaines conventions collectives ont connu plus d'un renouvellement. La comparaison s'effectue alors avec la dernière qui est entrée en vigueur depuis le 1^{er} mars 2000, qu'elle soit active ou expirée le 30 avril 2003.

est de même de celles actives en février 2000 et qui le sont encore en avril 2003 (1 165) parce qu'elles n'ont pas été assujetties aux dispositions sur les disparités de traitement applicables en mars 2000.

Le tableau 2 présente la population visée selon les regroupements de secteurs d'activité retenus³, la taille des unités de négociation et les sous-populations précédemment définies. Presque 60 % des conventions collectives se retrouvent dans les autres secteurs et près du quart, dans le secteur manufacturier. Plus des deux tiers correspondent à des unités de négociation de moins de 50 salariés. Cela est particulièrement vrai pour le secteur municipal où ces dernières représentent un peu plus de 80 % des conventions collectives.

Tableau 2

NOMBRE DE CONVENTIONS COLLECTIVES VISÉES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ, LA TAILLE DES UNITÉS DE NÉGOCIATION ET LES SOUS-POPULATIONS

Secteurs d'activité	Taille des unités	Actives en février 2000 et renouvelées	Entrées en vigueur après février 2000			TOTAL
			Remplaçantes après février 2000	Non-remplaçantes après février 2000	Sous-total	
Alimentation	Moins de 50 salariés	137	121	87	208	345
	50 salariés et plus	149	165	155	320	469
	Sous-total	286	286	242	528	814
Manufacturier	Moins de 50 salariés	473	435	366	801	1 274
	50 salariés et plus	356	394	266	660	1 016
	Sous-total	829	829	632	1 461	2 290
Municipal	Moins de 50 salariés	207	206	242	448	655
	50 salariés et plus	48	49	47	96	144
	Sous-total	255	255	289	544	799
Autres	Moins de 50 salariés	984	958	2 319	3 277	4 261
	50 salariés et plus	335	361	705	1 066	1 401
	Sous-total	1 319	1 319	3 024	4 343	5 662
Total	Moins de 50 salariés	1 801	1 720	3 014	4 734	6 535
	50 salariés et plus	888	969	1 173	2 142	3 030
	Total	2 689	2 689	4 187	6 876	9 565

Comme le montre le tableau suivant, la très forte majorité des salariés se retrouvent dans les unités de négociation de 50 salariés et plus. Dans le secteur municipal, ces dernières regroupent près des deux tiers des personnes syndiquées. Dans tous les autres secteurs, les salariés se retrouvent à plus de 80 % dans des unités de négociation de cette taille. C'est dans le secteur manufacturier où les travailleurs se concentrent davantage (86 %) dans les unités de 50 salariés et plus.

3. Ces regroupements, qui correspondent chacun à un ensemble de codes d'activité économique (CAE) de la Classification des activités économiques du Québec de 1984, sont les suivants : « Alimentation » correspond aux « commerces de détail des produits d'alimentation » (CAE 6011 à 6019); « Manufacturier » correspond aux « industries manufacturières » (CAE 1011 à 3999); « Municipal » correspond aux « services des administrations locales » (CAE 8321 à 8375); « Autres » regroupe tous les secteurs autres que les précédents.

Tableau 3

SALARIÉS FAISANT PARTIE D'UNITÉS DE NÉGOCIATION DE 50 SALARIÉS ET PLUS SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ ET LES SOUS-POPULATIONS (EN POURCENTAGE)

Secteurs d'activité	Actives en février 2000 et renouvelées	Entrées en vigueur après février 2000			TOTAL
		Remplaçantes après février 2000	Non-remplaçantes après février 2000	Sous-total	
Alimentation	79	84	83	84	82
Manufacturier	85	89	83	87	86
Municipal	64	64	65	65	64
Autres	77	79	87	85	84
Total	80	83	86	85	84

Annexe III

Les degrés de précision des estimés

Le tableau ci-dessous fournit les degrés de précision des estimés qui sont présentés dans les résultats portant sur l'analyse des conventions collectives. Ces degrés de précision sont calculés sur la base d'un risque d'erreur de 5 % et des pourcentages observés de conventions collectives présentant des disparités de traitement.

Tableau 1

DEGRÉS DE PRÉCISION (EN POURCENTAGE) DES ESTIMÉS SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ, LES SOUS-POPULATIONS ET LES TYPES DE DISPARITÉS DE TRAITEMENT, POUR UN RISQUE D'ERREUR DE 5 %

Secteurs d'activité	Types de disparités de traitement	Actives en février 2000 et renouvelées	Remplaçantes après février 2000	Entrées en vigueur après février 2000
Alimentation	Disparités salariales permanentes	2,4	2,3	1,4
	Autres disparités	1,2	1,6	1,1
	<i>Sous-total</i>	<i>2,6</i>	<i>2,7</i>	<i>1,7</i>
	Disparités salariales temporaires	1,2	2,1	1,1
	Aucune disparité	2,8	3,2	2,0
Manufacturier	Disparités salariales permanentes	1,9	1,8	1,2
	Autres disparités	2,0	1,4	1,0
	<i>Sous-total</i>	<i>2,6</i>	<i>2,2</i>	<i>1,6</i>
	Disparités salariales temporaires	1,5	2,1	1,8
	Aucune disparité	2,9	2,9	2,3
Municipal	Disparités salariales permanentes	1,5	1,1	0,5
	Autres disparités	1,5	1,1	0,5
	<i>Sous-total</i>	<i>2,1</i>	<i>1,5</i>	<i>0,8</i>
	Disparités salariales temporaires	2,3	2,5	1,6
	Aucune disparité	2,9	2,8	1,8
Autres	Disparités salariales permanentes	2,0	1,9	0,9
	Autres disparités	1,9	2,2	1,3
	<i>Sous-total</i>	<i>2,7</i>	<i>2,8</i>	<i>1,6</i>
	Disparités salariales temporaires	1,5	2,6	1,6
	Aucune disparité	3,0	3,7	2,2
Total	Disparités salariales permanentes	1,2	1,1	0,7
	Autres disparités	1,0	1,0	0,7
	<i>Sous-total</i>	<i>1,6</i>	<i>1,5</i>	<i>1,0</i>
	Disparités salariales temporaires	0,9	1,4	1,0
	Aucune disparité	1,8	1,9	1,3

ANNEXE IV

LEXIQUE

CONVENTIONS COLLECTIVES

Actives en février 2000 et renouvelées

Conventions collectives qui sont entrées en vigueur avant le 1^{er} mars 2000 et qui ont expiré après le 29 février 2000, mais avant le 30 avril 2003 et qui ont fait l'objet d'un renouvellement.

Remplaçantes après février 2000

Conventions collectives qui sont entrées en vigueur après le 29 février 2000, mais avant le 1^{er} mai 2003 et qui ont succédé aux conventions collectives « actives en février 2000 et renouvelées ».

Entrées en vigueur après février 2000

Ensemble des conventions collectives qui sont entrées en vigueur après le 29 février 2000, mais avant le 1^{er} mai 2003.

DISPARITÉS DE TRAITEMENT ET ÉCARTS SALARIAUX

Autres disparités de traitement

Différences dans certaines conditions de travail, autres que le salaire, défavorables à certains salariés, clairement associées à une date d'embauche et ne se résorbant pas pendant la durée de la convention. Ces autres conditions de travail qui ont été considérées dans la présente étude sont les suivantes :

- les congés annuels payés (les vacances);
- la durée du travail;
- les jours fériés, chômés et payés;
- les repos;
- les absences et congés pour événements familiaux;
- l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail;
- l'uniforme de travail.

Disparités salariales permanentes

Différences salariales défavorables à certains salariés, clairement associées à une date d'embauche et se maintenant ou s'accroissant pendant la durée de la convention.

Disparités salariales temporaires

Différences salariales défavorables à certains salariés, clairement associées à une date d'embauche et se résorbant partiellement ou totalement pendant la durée de la convention.

Écarts salariaux permanents

Différences salariales défavorables à certains salariés, dont le lien avec une date d'embauche n'est pas évident et se maintenant ou s'accroissant pendant la durée de la convention.

Écarts salariaux temporaires

Différences salariales défavorables à certains salariés, dont le lien avec une date d'embauche n'est pas évident et se résorbant partiellement ou totalement pendant la durée de la convention.



