



**MÉMOIRE  
DU  
CONSEIL QUÉBÉCOIS DU COMMERCE DE DÉTAIL**

**SUR**

**LE PROJET DE LOI N° 143  
MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL  
ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES**

**PRÉSENTÉ À  
LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL**

**LE 6 DÉCEMBRE 2002**

## PRÉAMBULE

Le Conseil québécois du commerce de détail (ci-après appelé CQCD) remercie la Commission de l'économie et du travail de lui donner l'opportunité de s'exprimer relativement au *Projet de loi n°143 modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*.

Le CQCD représente plus de 5000 établissements commerciaux (détaillants dont 70 % sont des petites entreprises) répartis à travers le Québec et a pour mission la promotion, le développement et la valorisation du secteur du commerce de détail au Québec. Le CQCD est, de plus, affilié au Conseil canadien du commerce de détail qui a pour fonction principale de représenter les intérêts du secteur du commerce de détail ailleurs au Canada.

Le secteur du commerce de détail et de la distribution touche plus de 550,000 emplois au Québec.

Nous sommes heureux de pouvoir participer à la présente démarche, de pouvoir exposer nos préoccupations et de contribuer à l'atteinte des objectifs recherchés par la présente consultation.

**MÉMOIRE SUR**  
**LE PROJET DE LOI N° 143**  
**MODIFIANT LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL**  
**ET D'AUTRES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES**

**RÉSUMÉ**

---

De manière générale, le CQCD appuie un grand nombre des dispositions du projet de loi n° 143.

Toutefois, certaines des modifications proposées soulèvent de sérieuses préoccupations et des réserves de la part du CQCD, dont les plus importantes visent principalement l'introduction du concept de harcèlement psychologique et ses recours et la réintégration d'un salarié dans son emploi habituel lors de son retour d'une absence pour cause de maladie ou d'accident ou pour raisons familiales ou parentales.

Le CQCD considère qu'il est tout à fait prématuré de légiférer en cette matière sans avoir préalablement mis en œuvre les recommandations émanant du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au printemps 2001.

L'obligation pour un employeur de réintégrer un salarié dans son emploi habituel de travail après que celui-ci ait été absent, pour cause de maladie ou d'accident ou pour raisons familiales ou parentales, pour une période excédant quatre semaines consécutives, entraînera également des effets indésirables et des difficultés majeures pour les entreprises.

De manière plus spécifique, les recommandations du CQCD concernant le projet de loi n° 143 sont les suivantes :

***Concernant le harcèlement psychologique :***

1. Retirer les articles 47 et 65 du projet de loi 143 et procéder à la mise en œuvre des recommandations *du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique*, auxquelles le CQCD souscrit et est prêt à y contribuer;

***Concernant la réintégration d'un salarié dans son emploi :***

2. Limiter l'obligation à la réintégration d'un salarié dans son poste habituel, lors d'une absence pour cause de maladie ou d'accident ou pour raisons familiales ou parentales, aux absences n'excédant pas 4 semaines consécutives. Modifier le nouvel article 79.4 prévu à l'article 27 du projet de loi afin de baliser l'obligation de l'employeur en conséquence;

***Concernant les pouvoirs de la CNT :***

3. Retirer le paragraphe 15° prévu à l'article 6, paragraphe 2° du projet de loi de manière à ce que le choix des moyens utilisés pour informer les salariés sur les normes du travail qui les régissent appartienne à l'employeur;

***Concernant les jours fériés, chômés et payés :***

4. Modifier l'article 20 du projet de loi afin de maintenir la notion de « jour ouvrable » comme critère d'admissibilité à un jour de congé compensatoire ou une indemnité, tel que le prévoit actuellement l'article 62 LNT;
5. Retirer l'article 21 du projet de loi et maintenir en conséquence, la période de 60 jours de service continu pour être admissible à un jour de congé compensatoire ou une indemnité, tel que le prévoit actuellement l'article 65 de la LNT;
6. Modifier simultanément, *la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* et *la Loi sur la fête nationale* afin que dans le premier cas, le jour de fermeture soit le 24 juin en tout temps et que le jour chômé pour les salariés oeuvrant dans les établissements régis par la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux soit le 24 juin en tout temps;

7. Modifier simultanément, *la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* et *la Loi sur les normes du travail* afin que dans le premier cas, le jour de fermeture soit le 1<sup>er</sup> juillet en tout temps et que le jour chômé pour les salariés oeuvrant dans les établissements régis par *la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* soit le 1<sup>er</sup> juillet en tout temps;

***Concernant les absences pour cause de maladie ou d'accident :***

8. Modifier l'article 79.2 introduit par l'article 27 du projet de loi en y ajoutant l'obligation pour un salarié de fournir, sur demande de son employeur, un document justifiant son absence ainsi qu'une date prévue de son retour ;

***Concernant les absences pour raisons familiales ou parentales :***

9. Modifier les articles 79.7 et 79.8 introduits par l'article 29 du projet de loi pour y intégrer les conditions actuellement prévues à l'article 81.2 LNT, à savoir « *lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle* » et y ajouter l'obligation envers le salarié d'informer son employeur de la date prévue de son retour;

***Concernant le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante :***

10. Retirer l'article 66 du projet de loi et maintenir à 3 ans la période requise pour l'exercice de ce recours, tel que prévu actuellement à l'article 124 de la LNT.

# TABLE DES MATIÈRES

	Page
<b>INTRODUCTION</b> .....	1
<b>COMMENTAIRES GÉNÉRAUX</b> .....	2
<b>1.0 L'INTRODUCTION DU CONCEPT DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SES RECOURS</b> .....	3
<b>2.0 LA RÉINTÉGRATION D'UN SALARIÉ DANS SON EMPLOI</b> .....	6
<b>3.0 LES NOUVEAUX POUVOIRS DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL</b>	8
<b>COMMENTAIRES SPÉCIFIQUES</b> .....	10
<b>1.0 LES JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS</b>	10
1.1 La notion de « jour ouvrable ».....	10
1.2 La notion de « service continu ».....	11
1.3 La loi sur la fête nationale .....	12
1.4 Le 1 <sup>er</sup> juillet.....	13
<b>2.0 LA CONCILIATION DU TRAVAIL AVEC LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET LA VIE PERSONNELLE</b> .....	15
2.1 Les absences pour cause de maladie ou d'accident.....	15
2.2 Les absences pour raisons familiales ou parentales.....	16
<b>3.0 LA PROTECTION DES SALARIÉS DANS L'EXERCICE DES RECOURS</b> .....	18
3.1. Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante	18
<b>CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS</b> .....	19

## INTRODUCTION

Le Conseil québécois du commerce de détail accueille favorablement un grand nombre des dispositions du projet de loi n° 143, modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives.

Quelques unes des modifications proposées répondent notamment aux demandes formulées par le CQCD lors de la consultation particulière sur la révision des normes du travail au Québec tenue en mai dernier, par le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, M. Jean Rochon, et à laquelle le CQCD a participé.

Cependant, certaines des modifications apportées soulèvent de sérieuses préoccupations et des réserves de la part du CQCD. Les commentaires qui suivent porteront donc essentiellement sur ces éléments du projet de loi n° 143.

L'actuelle réforme des normes du travail se doit non seulement de tenir compte des besoins des salariés, mais également des réalités qui prévalent dans les divers milieux de travail, surtout dans les PME lesquelles sont très nombreuses au Québec.

L'environnement externe à l'entreprise et au milieu du travail doit être également pris en considération afin de s'assurer que le nouveau cadre législatif adopté quant aux conditions de travail n'ouvre pas la porte à des effets non souhaitables qui affecteront l'organisation et le bon fonctionnement des entreprises.

À cet égard, le CQCD est d'avis que certaines des propositions incluses dans l'actuel projet de loi auront pour effet, si elles étaient adoptées, d'alourdir, de complexifier et, dans certains cas, de rendre, à toutes fins pratiques, très difficile la gestion des entreprises.

Les secteurs où l'on retrouve une pénurie de main-d'œuvre, comme c'est actuellement le cas pour le secteur du commerce de détail et les petites entreprises, seront certainement les plus pénalisés par certaines des nouvelles mesures proposées au projet de loi. Rappelons que plus de 140 000 entreprises au Québec ont moins de 20 salariés et plus du trois quart des entreprises du secteur du commerce de détail comptent moins de 10 salariés.

Ces mesures sur lesquelles porteront nos commentaires concernent plus spécifiquement les trois aspects suivants :

- l'introduction du concept de harcèlement psychologique et ses recours;
- les nouvelles exigences entourant la réintégration d'un salarié dans son emploi;
- les nouveaux pouvoirs de la CNT.

## **1.0 L'INTRODUCTION DU CONCEPT DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET SES RECOURS (articles 47 et 65)**

Le projet de loi introduit dans la LNT des dispositions en matière de harcèlement psychologique, notamment le droit pour un salarié à un milieu de travail exempt de harcèlement, des obligations pour l'employeur et un nouveau recours spécifique à cet égard auprès de la CNT.

Le CQCD a été surpris de constater, après la lecture de ce projet de loi, l'ajout de dispositions aussi importantes et majeures, alors que la consultation particulière tenue en mai dernier par le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail n'en faisait aucune mention.

D'entrée de jeu, le CQCD considère qu'il est souhaitable que le milieu de travail en soit un qui soit le plus harmonieux possible afin de permettre une prestation des salariés qui soit efficace, performante et en lien avec la mission et les objectifs de l'entreprise. L'environnement de travail est sans aucun doute un des facteurs majeurs qui influe sur les relations de travail.

La LNT vient encadrer et « normer » des aspects spécifiques du contrat de travail entre l'employeur et le salarié notamment : le salaire, la durée de travail, les jours fériés, les congés, les absences, les repos, la cessation d'emploi et d'autres mesures visant l'équité entre les salariés. La loi pourvoit aussi aux recours en regard de ces normes.

L'introduction de dispositions en matière d'harcèlement psychologique est d'un tout autre ordre.

Certes, le harcèlement psychologique est une question préoccupante et d'actualité.

Cependant, le CQCD considère qu'il est tout à fait prématuré de légiférer en cette matière sans avoir préalablement mis en œuvre les recommandations du comité interministériel<sup>1</sup> qui s'est penché sur la question du harcèlement psychologique et qui, après plusieurs mois de travaux sérieux et crédibles, considérant la complexité de la question à l'étude, préconise d'abord et avant tout :

- La mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation de divers groupes plus particulièrement concernés par le harcèlement psychologique; et
- La mise en place de mesures de soutien aux victimes de harcèlement psychologique au travail dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Le CQCD considère que l'introduction de dispositions sur le harcèlement psychologique, à cette étape, ne fera qu'encourir le chaos et multiplier les recours sans pour autant régler de façon satisfaisante le problème.

Toute législation en cette matière doit découler d'un plan d'action gouvernemental qui devrait s'articuler autour d'une politique québécoise sur le harcèlement psychologique qui fait totalement défaut.

Le CQCD croit que le ministre doit retirer toutes les dispositions sur le harcèlement psychologique et plutôt entamer une démarche telle que proposée par *le Comité interministériel sur le harcèlement psychologique* qui préconise :

- 1) la suite des travaux sur cette question par la création d'une structure permanente de concertation;**
- 2) la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formation visant prioritairement les parties concernées par cette question; et**
- 3) la mise en place de mesures de soutien aux victimes d'harcèlement psychologique à partir du réseau de la santé et des services sociaux.**

Le CQCD est prêt à contribuer à cette démarche.

---

<sup>1</sup> Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique, 14 mai 2001, aux pages vii et viii  
Mémoire du Conseil québécois du commerce de détail  
portant sur le Projet de loi n°143 modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives

En conséquence, le CQCD soumet au ministre et à la Commission de retirer les articles 47 et 65 du projet de loi 143; et

Recommande la mise en œuvre des recommandations *du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique*, auxquelles le CQCD souscrit et est prêt à y contribuer.

## **2.0 LA RÉINTEGRATION D'UN SALARIÉ DANS SON EMPLOI (article 27 - 79.4 LNT et article 29 - 79.8 LNT)**

Le projet de loi oblige l'employeur à réintégrer un salarié dans son poste habituel de travail à la fin d'une absence qu'il aurait prise soit, pour cause de maladie ou d'accident, pour raisons familiales ou parentales ou pour un congé parental.

La modification envisagée au projet de loi 143 consiste à obliger l'employeur à réintégrer le salarié dans son poste habituel de travail au retour de son absence, cette absence pour cause de maladie ou d'accident pouvant désormais se prolonger jusqu'à 26 semaines. La même situation prévaudra dans le cas d'une absence pour raisons familiales ou parentales, laquelle pourra désormais se prolonger jusqu'à 12 semaines ainsi que pour le congé parental pouvant atteindre 52 semaines continues.

Dans le cas d'une absence pour cause de maladie ou d'accident, l'article 122.2 deuxième alinéa de la LNT impose actuellement à l'employeur l'obligation de réintégrer le salarié dans son poste de travail habituel dans le cas où ce dernier a été absent pour une période n'excédant pas quatre semaines (4) consécutives. Au-delà de ces 4 semaines, l'employeur peut décider d'affecter le salarié à un emploi comparable dans le même établissement.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident et celles pour causes familiales ou parentales peuvent être fractionnées et récurrentes d'année en année dans les limites de la durée maximale permise.

La fréquence, la durée et l'incertitude liée aux causes de ces absences font en sorte qu'il serait fort difficile pour les entreprises d'assurer son bon fonctionnement sans baliser la question de la réintégration du salarié au travail.

La population vieillit et la fréquence et l'usage de telles absences risquent d'augmenter au détriment de la productivité, de la compétitivité et de la croissance de nos entreprises.

Un arbitrage est nécessaire. Exiger la réintégration du salarié dans son poste habituel peut entraîner des difficultés majeures pour l'entreprise et ce sans tenir compte des conséquences sur les salariés qui ont remplacés les salariés absents. Il faut tenir compte des coûts d'embauche, de formation, d'intégration du salarié qui remplace le salarié absent.

Il faut également tenir compte de l'importance de l'entreprise. Une PME ne peut pas aussi facilement qu'une grande entreprise piger dans un bassin de main-d'œuvre où plusieurs salariés peuvent occuper les mêmes postes. Rappelons que plus de 140 000 employeurs au Québec ont moins de 20 salariés.

Dans un tel contexte, alors que le Québec connaît une pénurie de main-d'œuvre et où les qualifications professionnelles sont de plus en plus essentielles pour le bon fonctionnement de nos entreprises, il serait néfaste d'exiger des employeurs la réintégration d'un salarié absent pour une longue durée à son poste habituel.

Le CQCD soumet que l'obligation à la réintégration d'un salarié dans son poste habituel, lors d'une absence pour cause de maladie ou d'accident ou pour raisons familiales ou parentales, devrait être limitée aux absences n'excédant pas 4 semaines consécutives.

Le nouvel article 79.4 prévu à l'article 27 du projet de loi devrait être modifié afin de baliser l'obligation de l'employeur en conséquence.

### **3.0 LES NOUVEAUX POUVOIRS DE LA COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (articles 6 et 54)**

Les articles 6 et 54 du projet de loi introduisent de nouveaux pouvoirs à la CNT relativement à la diffusion de documents d'information portant sur les normes du travail et aux exigences qu'elle peut imposer aux employeurs à cet égard.

L'article 6 paragraphe 2° du projet de loi prévoit notamment l'ajout des pouvoirs suivants à l'article 39 de la LNT :

*« 14° exiger d'un employeur qu'il remette au salarié tout document d'information relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit, qu'il l'affiche dans un endroit visible et facilement accessible à l'ensemble de ses salariés ou qu'il en diffuse le contenu;*

*« 15° indiquer à l'employeur la manière dont il est tenu de remettre, d'afficher ou de diffuser un document d'information qu'elle lui fournit. »*

Quant à l'article 54 du projet de loi, il renforce l'actuel pouvoir de la CNT prévu à l'article 87 de la LNT. Le nouvel article se lit comme suit :

*« 87. L'employeur doit remettre au salarié tout document d'information relatif aux normes du travail fourni par la Commission.*

*Il doit également, sur demande de la Commission et selon ses indications, remettre au salarié, afficher ou diffuser tout document relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit. »*

Le CQCD considère que le projet de loi va beaucoup trop loin au niveau des pouvoirs accordés à la CNT. Le fait d'autoriser la CNT à « indiquer à l'employeur la manière dont il est tenu de remettre, d'afficher ou de diffuser toute information qu'elle lui fournit » équivaut à la reconnaissance d'un droit d'ingérence de la part de la CNT dans les opérations d'une entreprise, ce dont le CQCD juge inacceptable.

Nous comprenons que l'intention du gouvernement consiste à vouloir améliorer la

connaissance des travailleurs relativement aux normes du travail qui les régissent. Toutefois, cette volonté ne doit pas pour autant faire en sorte d'autoriser la CNT à s'immiscer dans la gestion des entreprises et leur imposer leur manière d'opérer.

Le CQCD est d'avis que le choix des moyens utilisés pour informer les salariés doit appartenir à l'employeur. Plusieurs facteurs pourront notamment influencer les entreprises dans la détermination du ou des moyens les plus appropriés pour rejoindre l'ensemble de leurs salariés. Parmi ces facteurs, le coût de reproduction de l'information fournie par la CNT sera peut-être jugé, dans certains cas, comme étant un facteur non négligeable. Certains employeurs pourraient être alors tentés de se rabattre par exemple sur un bulletin d'information aux employés, ce qui pourrait être, dépendamment du cas, pleinement satisfaisant pour les salariés. Rien n'empêche cependant la CNT d'effectuer à l'occasion des recommandations aux employeurs à cet effet.

Le CQCD recommande le retrait du paragraphe 15° prévu à l'article 6, paragraphe 2° du projet de loi de manière à ce que le choix des moyens utilisés pour informer les salariés appartienne à l'employeur.

## 1.0 LES JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

### 1.1 La notion de « jour ouvrable » (article 20 – 62 LNT)

La notion de « jour ouvrable » constitue un des critères d'admissibilité aux jours fériés, chômés et payés ou à un congé compensatoire. Le CQCD soumet que le critère d'admissibilité qu'est le « jour ouvrable », doit demeurer.

L'objectif recherché par l'indemnité accordée à un salarié lors d'un jour férié et chômé<sup>2</sup> est avant tout d'assurer au salarié qu'il ne perde pas la rémunération qu'il aurait autrement reçue s'il avait travaillé normalement le jour en question.

Si la modification proposée à l'article 20 du projet de loi est adoptée, elle aura pour effet d'avantager les personnes qui ne travaillent pas normalement un jour férié, créant un avantage indu au détriment des autres employés d'une entreprise qui auraient légitimement droit à l'indemnité pour la journée non travaillée.

L'impact financier de cette disposition est significatif pour les PME. En effet, la nouvelle disposition représente une majoration des indemnités de congés de 2,7 % des salaires versés pour les salariés qui n'auraient pas droit à une indemnité actuellement et ce, même s'ils travaillent une semaine normale de 35 heures étendues sur 7 jours comme c'est le cas dans le commerce de détail.

L'impact économique d'une telle mesure sera significatif et touchera les petits employeurs, dont plus de 140 000 ont moins de 20 salariés. Une telle mesure aura de plus un impact sur la compétitivité et affectera la rentabilité des entreprises.

---

<sup>2</sup> Le terme « chômé » est défini comme suit dans le dictionnaire Le petit Larousse illustré : « Se dit d'un jour où l'on ne travaille pas ».

D'autre part, tous les salariés en emploi au Québec recevraient l'équivalent d'une bonification le 25 décembre et le 1<sup>er</sup> janvier lorsque ces jours ne tombent pas un jour ouvrable (par exemple, dans la majorité des cas un samedi ou un dimanche), ce qui représente 0,76% du salaire gagné par tous les salariés au Québec. À elle seule, cette disposition représente des coûts minimaux de 163 millions de dollars<sup>3</sup> touchant 1,600,000 salariés non syndiqués (58,3% de la main-d'œuvre active).

Par conséquent, le CQCD recommande de modifier l'article 20 du projet de loi afin de maintenir la notion de « jour ouvrable » comme critère d'admissibilité à un jour de congé compensatoire ou une indemnité, tel que le prévoit actuellement l'article 62 LNT.

## **1.2 La notion de « service continu » (article 21 – 65 LNT)**

L'article 21 du projet de loi propose d'éliminer la notion de service continu (65 LNT) de la loi actuelle pour déterminer l'admissibilité du salarié à une indemnité ou à un jour de congé.

L'article 65 de la loi actuelle prévoit qu'un salarié doit compter 60 jours de service continu pour avoir droit à un congé compensatoire ou une indemnité.

Le CQCD estime que l'on doit maintenir cette notion de « service continu ». Le fait d'éliminer cette notion comme critère d'admissibilité à l'indemnité aurait un impact économique significatif pour le secteur du commerce de détail. Pensons notamment à la période des Fêtes où la plupart des commerçants embauchent temporairement du personnel supplémentaire entre les mois de novembre et janvier.

---

<sup>3</sup> L'équivalent de 7 heures de travail /jour x 2 jours (24 déc. et 1<sup>er</sup> janv.) x 7.30 \$ (salaire minimum) x 1,600 000 travailleurs = 163,520 000 millions \$

Ainsi, l'adoption de cette proposition aurait pour effet d'obliger les commerçants à verser une indemnité pour le 25 décembre et pour le 1<sup>er</sup> janvier à tous les salariés, peu importe le nombre de jours travaillés pour leur employeur, qu'il s'agisse par exemple de deux semaines ou de deux mois.

Considérant l'importance de l'emploi occasionnel ou saisonnier; le taux de roulement élevé du personnel dans le secteur du commerce de détail et tenant compte de la notion d'un droit à la compensation pour service rendu après une période de temps raisonnable au service de l'entreprise,

le CQCD recommande de retirer l'article 21 du projet de loi et de maintenir en conséquence, la période de 60 jours de service continu pour être admissible à un jour de congé compensatoire ou une indemnité, tel que le prévoit actuellement l'article 65 de la LNT.

### **1.3 La Loi sur la fête nationale**

Le CQCD souhaite profiter de l'occasion entourant l'actuelle révision des normes du travail pour attirer l'attention du gouvernement concernant une problématique particulière reliée à *la Loi sur la fête nationale* et les conditions de travail des salariés durant ce jour.

La fête nationale est une journée tout à fait particulière et d'une importance unique. Cependant, la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* pose un problème particulier lorsque le 24 juin tombe un dimanche. En effet, cette loi prévoit que le jour de fermeture est reporté au 25 juin.

Les établissements ont connu cette situation pour la première fois en 2001 depuis l'adoption de cette loi en 1992. Cette situation a créé un mécontentement quasi général. Tant les employeurs que les salariés ont décrié la situation qu'ils vivaient.

D'une part, les entreprises ont connu un 24 juin désastreux au niveau commercial, car les consommateurs croyaient les établissements fermés et fêtaient le jour de la fête nationale. D'autre part, la mauvaise surprise des salariés qui ont dû travailler le jour de la fête nationale parce que cette dernière tombait un dimanche.

Pour ajouter à la confusion et à l'insatisfaction de la quasi-majorité, les consommateurs se sont frappés à des portes d'établissements fermés le 25 juin alors que traditionnellement, ils sont ouverts et d'autre part, les salariés se sont retrouvés en congé alors que la fête était terminée.

En conséquence, et afin d'assurer qu'une telle situation ne se répète la prochaine fois que le 24 juin tombera un dimanche, soit en 2007,

le CQCD propose que soient modifiées simultanément, la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux et la Loi sur la fête nationale afin que dans le premier cas, le jour de fermeture soit le 24 juin en tout temps et que le jour chômé pour les salariés oeuvrant dans les établissements régis par la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux soit le 24 juin en tout temps.

## 1.4 Le 1<sup>er</sup> juillet

Le CQCD souhaite soulever la même problématique que la fête nationale en regard du 1<sup>er</sup> juillet lorsqu'il tombe un dimanche. Pour les mêmes motifs invoqués précédemment pour la fête nationale, le CQCD propose les mêmes modifications de concordance en regard du 1<sup>er</sup> juillet lorsqu'il tombe un dimanche.

En conséquence,

le CQCD propose que soient modifiées simultanément, *la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* et *la Loi sur les normes du travail* afin que dans le premier cas, le jour de fermeture soit le 1<sup>er</sup> juillet en tout temps et que le jour chômé *pour les salariés oeuvrant dans les établissements régis par la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* soit le 1<sup>er</sup> juillet en tout temps.

## **2.0 LA CONCILIATION DU TRAVAIL AVEC LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET LA VIE PERSONNELLE**

### **2.1 Les absences pour cause de maladie ou d'accident (article 27– 79.1,79.2, 79.4 LNT)**

Le projet de loi introduit dans la LNT une nouvelle section (section V.0.1) portant sur les absences pour cause de maladie ou d'accident. Cette section a principalement pour effet de consacrer un nouveau droit au salarié, soit le droit de s'absenter, sans salaire, pour cause de maladie ou d'accident, durant une période d'au plus 26 semaines au cours des 12 derniers mois et de pouvoir réintégrer son poste habituel de travail à la fin de son absence.

Cette nouvelle disposition nous apparaît comme étant majeure, pour les deux raisons suivantes :

**Premièrement, elle transforme en un droit la protection actuellement accordée par la LNT au salarié contre tout congédiement, suspension ou déplacement pour une absence prise en cas de maladie ou d'accident.**

Concernant l'encadrement de cette protection, le CQCD est d'avis qu'il y a lieu d'ajouter au projet de loi une obligation envers tout salarié de fournir à son employeur, sur demande de celui-ci, un document justifiant son absence, tel que le projet de loi le suggère lorsqu'il s'agit d'une absence prolongée pour raisons familiales. Le CQCD considère de plus indispensable que l'employeur soit informé de la date de retour prévue afin de pouvoir gérer adéquatement, s'il y a lieu, le remplacement.

Le CQCD recommande de modifier l'article 79.2 introduit par l'article 27 du projet de loi en y ajoutant après le mot « celle-ci, les mots suivants « et, sur demande de l'employeur, fournir un document justifiant son absence ainsi qu'une date prévue de son retour ».

**Deuxièmement, elle oblige l'employeur à réintégrer le salarié au retour de son absence dans son poste habituel de travail.**

Nous vous référons à la partie 2.0 de la section portant sur les commentaires généraux pour ce qui est de notre recommandation spécifique à ce sujet.

## **2.2 Les absences pour raisons familiales ou parentales (article 29 – 79.7 et 79.8 LNT)**

Certaines circonstances peuvent faire en sorte que la présence d'un salarié au chevet d'un parent atteint d'une grave maladie ou qui a subi un grave accident devienne nécessaire et même obligatoire et, requiert dans certains cas, une absence prolongée de plusieurs semaines.

Le CQCD considère cependant que l'absence de courte durée (passant de 5 à 10 jours) et l'absence prolongée pouvant aller jusqu'à une durée maximale de 12 semaines doivent comporter une notion d'obligation et non de discrétion à l'égard de la présence du salarié au chevet du parent.

À cet égard, les articles 79.7 et 79.8 introduits par l'article 29 du projet de loi devraient être modifiés, d'une part, pour y intégrer les conditions actuellement prévues à l'article 81.2 LNT, à savoir « (...) *lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle* (...) ». L'utilisation du terme « requise » ne nous apparaît pas suffisante.

D'autre part, tel que nous l'avons suggéré au chapitre précédent, nous recommandons que ce même article soit modifié afin d'y ajouter l'obligation envers le salarié d'informer son employeur de la date de retour prévue afin que ce dernier soit en mesure de pouvoir gérer adéquatement, s'il y a lieu, le remplacement et ses opérations. Bien qu'une date puisse être difficilement identifiable dans certains cas, il n'en demeure pas moins qu'elle s'avère indispensable à l'employeur.

Le CQCD recommande que les articles 79.7 et 79.8 introduits par l'article 29 du projet de loi soit modifiés pour y intégrer les conditions actuellement prévues à l'article 81.2 LNT, à savoir « lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle » *et* y ajouter l'obligation envers le salarié d'informer son employeur de la date prévue de son retour.

### **3.0 LA PROTECTION DES SALARIÉS DANS L'EXERCICE DES RECOURS**

#### **3.1 Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante (article 66)**

Le projet de loi, à l'article 66, propose de réduire de 3 à 2 ans la période de service continu présentement requise (124 LNT) par un salarié pour exercer un recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante.

Pour le CQCD, la période requise pour l'exercice du recours devrait demeurer à 3 ans.

Le CQCD suggère de retirer l'article 66 du projet de loi et de maintenir à 3 ans la période requise pour l'exercice du recours à l'encontre d'un congédiement fait sans cause juste et suffisante, tel que prévu actuellement à l'article 124 de la LNT.

## CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Le CQCD appuie un grand nombre des dispositions du projet de loi n° 143. Cependant, il croit nécessaire d’y apporter certaines modifications. Voici nos recommandations :

### ***Concernant le harcèlement psychologique :***

1. Retirer les articles 47 et 65 du projet de loi 143 et procéder à la mise en œuvre des recommandations *du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique*, auxquelles le CQCD souscrit et est prêt à y contribuer;

### ***Concernant la réintégration d’un salarié dans son emploi :***

2. Limiter l’obligation à la réintégration d’un salarié dans son poste habituel, lors d’une absence pour cause de maladie ou d’accident ou pour raisons familiales ou parentales, aux absences n’excédant pas 4 semaines consécutives. Modifier le nouvel article 79.4 prévu à l’article 27 du projet de loi afin de baliser l’obligation de l’employeur en conséquence;

### ***Concernant les pouvoirs de la CNT :***

3. Retirer le paragraphe 15° prévu à l’article 6, paragraphe 2° du projet de loi de manière à ce que le choix des moyens utilisés pour informer les salariés sur les normes du travail qui les régissent appartienne à l’employeur;

### ***Concernant les jours fériés, chômés et payés :***

4. Modifier l’article 20 du projet de loi afin de maintenir la notion de « jour ouvrable » comme critère d’admissibilité à un jour de congé compensatoire ou une indemnité, tel que le prévoit actuellement l’article 62 LNT;
5. Retirer l’article 21 du projet de loi et maintenir en conséquence, la période de 60 jours de service continu pour être admissible à un jour de congé compensatoire ou une indemnité, tel que le prévoit actuellement l’article 65 de la LNT;

6. Modifier simultanément, *la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* et *la Loi sur la fête nationale* afin que dans le premier cas, le jour de fermeture soit le 24 juin en tout temps et que le jour chômé pour les salariés oeuvrant dans les établissements régis par *la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* soit le 24 juin en tout temps;
7. Modifier simultanément, *la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* et *la Loi sur les normes du travail* afin que dans le premier cas, le jour de fermeture soit le 1<sup>er</sup> juillet en tout temps et que le jour chômé pour les salariés oeuvrant dans les établissements régis par *la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* soit le 1<sup>er</sup> juillet en tout temps;

***Concernant les absences pour cause de maladie ou d'accident :***

8. Modifier l'article 79.2 introduit par l'article 27 du projet de loi en y ajoutant l'obligation pour un salarié de fournir, sur demande de son employeur, un document justifiant son absence ainsi qu'une date prévue de son retour ;

***Concernant les absences pour raisons familiales ou parentales :***

9. Modifier les articles 79.7 et 79.8 introduits par l'article 29 du projet de loi pour y intégrer les conditions actuellement prévues à l'article 81.2 LNT, à savoir « *lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle* et y ajouter l'obligation envers le salarié d'informer son employeur de la date prévue de son retour;

***Concernant le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante :***

10. Retirer l'article 66 du projet de loi et maintenir à 3 ans la période requise pour l'exercice de ce recours, tel que prévu actuellement à l'article 124 de la LNT.