



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

**CONSULTATION SUR INVITATION
DU MINISTRE D'ÉTAT AUX RESSOURCES HUMAINES ET AU TRAVAIL,
MONSIEUR JEAN ROCHON
PORTANT SUR LE DOCUMENT DE CONSULTATION INTITULÉ :
« REVOIR LES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC : UN DÉFI COLLECTIF »**

PRÉSENTÉ LE

27 MAI 2002

PRÉAMBULE

Le Conseil québécois du commerce de détail (ci-après appelé CQCD) remercie le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, monsieur Jean Rochon, de lui donner l'opportunité de s'exprimer relativement au document de consultation intitulé :« *Revoir les normes du travail du Québec : un défi collectif* ».

Le CQCD représente plus de 5000 établissements commerciaux (détaillants) 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 DOCUMENT DE CONSULTATION INTITULÉ :
« REVOIR LES NORMES DU TRAVAIL DU QUÉBEC : UN DÉFI COLLECTIF »

RÉSUMÉ

Comme le mentionne le document de consultation à l'introduction, le principal objectif de la loi sur les normes du travail (LNT) est d'établir des conditions minimales afin d'éviter l'exploitation et la marginalisation d'une partie de la main-d'œuvre.

Un deuxième objectif de la LNT est de refléter l'actualisation des conditions de travail qui prévalent dans les divers milieux de travail.

La LNT sert en dernier lieu à édicter des objectifs que l'État veut promouvoir et en faire des normes dans les conditions de travail en entreprise.

À tous ces objectifs, il apparaît important de considérer un arbitrage entre la norme liée aux conditions de travail et les impératifs liés à la productivité, la compétitivité, la croissance et la création d'emplois qui permettent en bout de ligne de favoriser l'enrichissement collectif.

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

On se doit, de plus, de tenir compte de particularités qui affectent des grands secteurs d'activité économiques comme celui du commerce de détail et de la distribution.

Le but énoncé dans le document de consultation, justifiant la révision de la LNT, vise

- 1) à mieux adapter cette loi aux « nouvelles réalités » du milieu du travail et des besoins des personnes salariées à l'égard des membres de leur famille;
- 2) à renforcer le caractère universel donc éliminer les exclusions; et
- 3) à améliorer l'accès et l'efficacité des recours prévus.

La compréhension du CQCD quant au but visé et énoncé précédemment et les discussions et échanges que nous sommes appelés à faire afin de rechercher des solutions les plus appropriées se doivent donc de tenir compte des réalités qui prévalent dans le milieu de travail et des besoins des personnes salariées.

Le CQCD est aussi conscient des objectifs liés à la conciliation travail-famille dans le cadre de la politique familiale.

D'autre part, la prise en compte du contexte nord-américain à l'intérieur duquel le Québec évolue ainsi que les normes comparables ailleurs au Canada se doivent d'être examinées.

Finalement, il faut tenir compte de la grande toile de fond des objectifs du gouvernement en matière d'augmentation des investissements, de création d'emplois et de la réduction de l'écart du taux de chômage entre le Québec et le Canada, et tenir compte des impacts que les mesures proposées auront sur les coûts de main-d'œuvre et la productivité de nos entreprises.

C'est donc dans cet esprit et cette orientation que le CQCD présente donc son point de vue sur les divers sujets traités dans la présente consultation.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
LE RENFORCEMENT DU CARACTERE UNIVERSEL DE LA LOI	
1. Les jours fériés, chômés et payés.....	1
2. La fête de Pâques.....	3
3. La loi sur la fête nationale.....	5
4. Le 1er juillet.....	6
LA CONCILIATION DU TRAVAIL AVEC LES RESPONSABILITES FAMILIALES ET LA VIE PERSONNELLE	
1. Les absences pour cause de maladie ou d'accident.....	7
2. Les absences pour des raisons parentales ou familiales	
a) Absences de 10 jours (81.2 LNT).....	9
b) Absences prolongées de 12 semaines.....	9
3. Les congés parentaux.....	10
LA PROTECTION DES SALARIES	
1. La période de repos de 32 heures consécutives par période de sept jours consécutifs.....	11
2. La formation en cours d'emploi.....	11
3. Le recours à l'encontre du congédiement sans cause juste et suffisante.....	12
4. Le recours à l'encontre d'une pratique interdite.....	12
ANNEXES :	
Tableau des congés des employés en fonction de la loi actuelle.....	13
Tableau des congés des employés en fonction du projet de loi.....	14

LE RENFORCEMENT DU CARACTÈRE UNIVERSEL DE LA LOI

1. Les jours fériés, chômés et payés

- a) Le document de consultation propose d'éliminer les critères d'admissibilité liés à la notion de « jour ouvrable » (62 LNT) et de « service continu » (65 LNT).
 - b) D'autre part, on suggère de modifier le mode de calcul de l'indemnité actuel par une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié.
- A) Considérant les critères d'admissibilité, le CQCD est d'opinion que la notion de « jour ouvrable » doit être maintenue.

En effet, l'objectif recherché par l'indemnité accordée à un salarié lors d'un jour férié est 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.

La proposition aurait 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 compensatrice pour la journée non travaillée.

On viendrait ainsi conférer un statut de bonification pouvant atteindre 2% de la rémunération des personnes qui, normalement, n'y auraient pas droit puisqu'elles ne travaillent pas ces jours-là.

D'autre part, toutes les personnes en emploi au Québec recevraient l'équivalent d'une bonification le 25 décembre et le 1er janvier lorsque ces jours ne tombent pas un jour ouvrable (par exemple, dans la majorité des cas un samedi ou un dimanche).

La notion d'indemnité compensatrice doit demeurer et par conséquent, la notion de « jour ouvrable » doit être maintenue.

Quant à la notion de « service continu », le CQCD constate qu'un ajustement de la période de service continu s'avère justifié considérant l'évolution de la réalité des conditions de travail et des tendances ailleurs au Canada.

Considérant :

- a) l'évolution du cadre législatif au niveau fédéral et ailleurs au Canada (i.e. : projet de loi en Colombie-Britannique déposé il y a 2 semaines);
- b) considérant aussi l'importance de l'emploi occasionnel ou saisonnier dans le secteur de l'agriculture, du commerce de détail et de l'industrie culturelle et sportive (événements) entre autres;
- c) le taux de roulement du personnel dans le secteur du commerce de détail, de la restauration et de l'hôtellerie;
- d) la notion d'un droit à la compensation pour service rendu après une période de temps raisonnable au service de l'entreprise

Le CQCD propose une réduction de la période de service continu de 60 à 30 jours.

B) Quant au mode de calcul de l'indemnité, le CQCD considère favorablement la modification proposée dans le document de consultation représentant 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié.

Cette solution est équitable et a pour effet d'éliminer les aspects pervers et non souhaités du système de calcul actuel.

Le CQCD est en accord avec la proposition du calcul de l'indemnité sur la notion du 1/20).

2. La fête de Pâques

La fête de Pâques représente une complexité particulière pour les établissements commerciaux.

Pour les salariés travaillant dans les entreprises non régies par la loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux, le CQCD souscrit à la proposition qui détermine le Vendredi saint comme jour férié.

Quant aux salariés travaillant dans les établissements commerciaux régis par la loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux, le CQCD considère qu'il est impératif de conserver la disposition actuelle prévue à l'article 60 (2e) LNT, en la conservant cependant uniquement aux salariés travaillant dans ces établissements.

En effet, le CQCD ne souhaite aucune modification à l'égard de la fête de Pâques quant à la loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux.

Ceci étant, il est nécessaire de conserver le choix du Vendredi saint ou du lundi de Pâques pour les établissements qui peuvent ouvrir le dimanche de Pâques en vertu des exceptions prévues à ladite loi.

Le choix du jour de congé affecte notamment :

- la restauration
- les détaillants en alimentation, épiceries, dépanneurs
- les tabagies
- les librairies
- les antiquaires
- les galeries d'art
- les fleuristes
- les pépinières, l'horticulture
- les centres culturels
- les activités sportives
- un établissement commercial
 - en - centre hospitalier
 - centre d'hébergement et de soins de longue durée
- un centre hospitalier
- une aéro-gare.

De plus,

- tous les établissements commerciaux d'une municipalité désignée zone touristique ou zone limitrophe
- les événements spéciaux, foires, festivals, salons ou expositions autorisés par le ministre de l'Industrie et du Commerce.

Considérant l'importance de desservir la clientèle de ces établissements et de pouvoir opérer les commerces de façon adéquate, il est essentiel que le choix par l'employeur du Vendredi saint ou du lundi de Pâques soit conservé pour ces établissements qui sont autorisés à ouvrir le dimanche de Pâques.

3. La loi sur la fête nationale

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 depuis l'adoption de cette loi (1992) en 2001.

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 (au grand dam des propriétaires de commerce) et d'autre part, les salariés se sont retrouvés en congé alors que les fêtes étaient terminées.

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

4. Le 1er juillet

Le CQCD souhaite soulever la même problématique que la fête nationale en regard du 1er 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 1er 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 1er 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 1er juillet en tout temps.

LA CONCILIATION DU TRAVAIL AVEC LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET LA VIE PERSONNELLE

1. Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Le CQCD soumet que la proposition de créer un droit au salarié de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident ne doit pas être retenue.

L'absence pour cause de maladie ou d'accident est une situation de fait. Ce que la Loi sur les normes du travail vise à faire, c'est d'assurer une protection à l'égard d'un salarié à l'encontre d'un congédiement, d'une suspension ou du déplacement d'un salarié pour le motif qu'il s'est absenté.

Selon le CQCD, l'accès au recours et la protection accordée actuellement rencontre les objectifs de protection et les réalités du milieu de travail qui prévaut.

Quant à l'augmentation du nombre de semaines de 17 à 26 semaines, le CQCD considère qu'une telle augmentation occasionnerait un fardeau disproportionné pour les petites entreprises qui ont souvent moins de 10 employés.

D'autre part, aucune donnée ne permet de tirer la conclusion qu'un nombre significatif de salariés ait excédé le 17 semaines.

Le CQCD rappelle qu'une norme doit viser à répondre à un besoin de la majorité ou tout au moins à un nombre significatif de personnes visées par la mesure. Or, à la connaissance du CQCD, aucune information crédible n'a été soumise qui permettrait de considérer un tel ajustement du nombre de semaines.

D'autre part, il est intéressant de constater que les régimes d'assurance invalidité courte durée prévoient une période de 17 semaines. Par la suite, l'assureur assimile la situation à de l'invalidité long terme.

Il faut tenir compte de ces pratiques reconnues dans le milieu des assurances puisqu'elles influent sur les indemnités et la qualification de l'invalidité.

En conséquence, le CQCD vient à la conclusion que le 17 semaines actuel ne devrait pas être modifié.

Le CQCD souscrit à la proposition visant au maintien des avantages sociaux pour le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident.

Le CQCD considère que le congé annuel ne devrait pas être reporté à l'année suivante lorsqu'il n'a pas été pris dans l'année à cause d'une absence pour cause de maladie ou d'accident.

2. Les absences pour des raisons parentales ou familiales

a) Absences de 10 jours (81.2 LNT)

Le CQCD considère favorablement l'extension des circonstances donnant droit à l'absence d'un salarié afin de remplir des obligations telles que prévues à l'article 81.2 LNT auprès de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de son conjoint ainsi que pour des raisons de santé en regard de son conjoint, de son père ou de sa mère, en appliquant les mêmes modalités et conditions prévues à 81.2 LNT. Cependant le CQCD considère que le nombre de jours alloué doit être limité à cinq (5) jours tel que prévu actuellement.

b) Absences prolongées de 12 semaines

Certes, certaines circonstances peuvent faire en sorte qu'une absence prolongée de plusieurs semaines devient nécessaire et même obligatoire dans certaines circonstances où la présence du salarié au chevet d'un parent atteint d'une grave maladie ou qui a subi un grave accident.

L'absence prolongée doit comporter une notion d'obligation et non de discrétion à l'égard de la présence du salarié au chevet du parent.

La production d'un billet ou d'une attestation médicale indiquant la nécessité de la présence du salarié auprès du parent malade ou accidenté devrait être fourni par le salarié.

Les conditions prévues à 81.2 LNT devraient s'appliquer à ce type d'absence prolongée.

En dernier lieu, le fractionnement de cette absence ne devrait pas être inférieur à une semaine et le nombre total de semaines ne devrait pas excéder 4 semaines par période de 12 mois.

3. Les congés parentaux

La proposition visant à assurer la réintégration de l'emploi habituel pour le salarié qui prend un congé parental supérieur à 12 semaines ne devrait pas être retenue.

Considérant le roulement et les changements de poste relativement rapides dans un secteur tel que le commerce de détail, il serait difficile, voire impensable de pouvoir assurer l'emploi habituel.

D'autre part, lors du retour au travail, après l'exercice d'un congé parental, il serait utile de prévoir que

les droits conférés au salarié ne doivent pas avoir pour effet de conférer à ce dernier un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail. (situation similaire à la salariée lors du retour au travail suivant le congé de maternité. Art. 35 du Règlement sur les normes du travail).

Le CQCD souscrit à la proposition concernant le maintien des avantages sociaux pour le salarié en congé parental.

Le CQCD considère que le congé annuel ne devrait pas être reportable à l'année suivante dans le cas de congé de maternité ou parental.

LA PROTECTION DES SALARIÉS

1. La période de repos de 32 heures consécutives par période de sept jours consécutifs

Le fait de placer la période de repos dans une période définie de sept jours consécutifs aura des effets pervers en privant les salariés d'une périodicité de périodes de repos tombant le samedi et le dimanche.

Les tableaux annexés démontrent l'application de la période de repos en appliquant la loi actuelle et le deuxième tableau montre les conséquences de l'application de la période de repos dans un cadre de sept jours consécutifs tel que proposé.

En conséquence,

le CQCD considère que la notion de repos hebdomadaire devrait être conservée afin d'avantager les salariés et leur permettre des périodes de repos plus fréquentes tombant les samedis et dimanches.

2. La formation en cours d'emploi

Une ambiguïté semble exister à cet égard.

Plusieurs employeurs considèrent que toute formation suivie à leur demande par un salarié est rémunérée pour le temps qu'il y consacre.

Cependant, certains employeurs, surtout dans la petite entreprise, ne rémunèrent pas le salarié quand ce dernier suit une formation à l'extérieur de son temps de travail.

Comment traiter la formation à distance (e-learning) où la formation se fait individuellement, à la maison ou ailleurs que sur les lieux de travail, sans contrôle.

Quel serait l'impact sur la formation des salariés de PME ou de petites entreprises ?

3. Le recours à l'encontre du congédiement sans cause juste et suffisante

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

4. Le recours à l'encontre d'une pratique interdite

Permettre au salarié de réintégrer son emploi habituel dans le cas d'un tel recours risque de créer plus d'inconvénients que d'effets positifs surtout dans un milieu de travail de petite entreprise. Il serait illusoire de croire qu'après une bataille quasi judiciaire contestée, l'on soit en mesure de penser à un retour de relations harmonieuses et à une consolidation d'un lien de confiance essentiel entre l'employeur et le salarié.

En conséquence,

le CQCD considère, eu égard à la balance des inconvénients, qu'il serait plus néfaste, pour les parties, de considérer une réintégration dans de telles situations.

**TABLEAU DES CONGES DES EMPLOYES
EN FONCTION DE LA LOI ACTUELLE**

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
Semaine 1						Congé	Congé
Semaine 2		Congé		Congé			
Semaine 3						Congé	Congé
Semaine 4		Congé	Congé				
Semaine 5						Congé	Congé
Semaine 6			Congé	Congé			
Semaine 7						Congé	Congé

Présentement, ce tableau cadre avec la Loi sur les normes du travail.

En effet, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives chaque semaine.

La loi actuelle nous permet donc d'offrir à chacun de nos employés une fin de semaine de congés toutes les 2 fins de semaine.

**TABLEAU DES CONGES DES EMPLOYES
EN FONCTION DU PROJET DE LOI**

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI	DIMANCHE
Semaine 1	1	2	3	4	5	Congé	Congé
Semaine 2	1	Congé	1	Congé	1	2	3
Semaine 3	4	5	6	7	Congé	1	Congé
Semaine 4	1	Congé	Congé	1	2	3	4
Semaine 5	5	6	7	Congé	1	2	Congé
Semaine 6	1	2	Congé	Congé	1	2	3
Semaine 7	4	5	6	7	Congé	1	Congé

Présentement, ce tableau cadre avec la réforme de la Loi sur les normes du travail.

En effet, le salarié aura droit à un repos d'une durée de 32 heures consécutives par période de 7 jours.

Selon le projet de loi, l'employeur ne pourra plus offrir à chacun de ses employés une fin de semaine de congés toutes les deux fins de semaine.