



un défi collectif

Revoir les
normes
du
travail
du Québec

Québec 





Pour formuler des commentaires sur ce document, on peut s'adresser au Ministère en utilisant le courriel suivant:
normes@travail.gouv.qc.ca

Ce document est disponible sur le site internet du ministère du Travail

<http://www.travail.gouv.qc.ca>

La forme masculine utilisée dans cette publication désigne aussi bien les femmes que les hommes quand le contexte s'y prête.

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec, 2002
ISBN 2-550-39065-2

MESSAGE DU MINISTRE D'ÉTAT AUX RESSOURCES HUMAINES ET AU TRAVAIL



Le gouvernement a pris l'engagement de moderniser les lois du travail. Le premier volet de cet engagement portait sur le renouvellement du *Code du travail*. Le deuxième concerne la *Loi sur les normes du travail*, une loi très importante pour la majorité des personnes salariées au Québec.

Cette dernière vise en effet à énoncer et à garantir formellement l'ensemble des conditions de travail devant normalement constituer la protection de base de toutes les personnes salariées. La révision dans laquelle le gouvernement s'engage maintenant a pour but de mieux adapter la Loi aux nouvelles réalités des milieux de travail et des besoins des salariés à l'égard des membres de leur famille. Elle vise aussi à élargir le champ d'application de manière à mieux assurer le paiement du salaire et le respect des autres conditions de travail établies par la Loi ainsi qu'à en étendre l'application à des personnes qui sont actuellement exclues des principales protections qui y sont prévues. Enfin, elle a pour but d'améliorer l'accès et l'efficacité des recours à ces fins.

Pour donner suite à cette volonté gouvernementale, le ministère du Travail, en collaboration avec la Commission des normes du travail, a entamé une réflexion entourant la révision de la *Loi sur les normes du travail*. Cette réflexion a notamment permis de mettre à contribution l'expertise des employés de cet organisme public voué à l'application de la Loi. Les représentations faites au fil des ans par divers organismes et associations ont été prises en compte ainsi que celles d'autres ministères et organismes gouvernementaux. On a également tenu compte des principales politiques gouvernementales existantes ou en élaboration.

Évidemment, une telle démarche impose des choix. En conséquence, et afin d'éviter de retarder ou de compromettre la révision de plusieurs normes du travail très importantes pour la majorité des travailleurs et travailleuses, il a été délibérément décidé de poursuivre en parallèle d'autres travaux sur des sujets particuliers et dont les résultats risquaient de ne pas être disponibles en temps utile parce que plus complexes ou qu'ils requièrent une réflexion plus approfondie. Ainsi en est-il des besoins des personnes vivant une situation de travail non traditionnelle, du harcèlement psychologique en milieu de travail et de l'élaboration d'un nouveau cadre d'analyse concernant le salaire minimum qui font l'objet d'études particulières.

Je suis également préoccupé par les conditions de travail des domestiques qui résident chez leur employeur et j'invite leurs représentants à me faire part de leurs besoins spécifiques à cet égard.

Il me fait plaisir de vous présenter les résultats de cette réflexion qui proposent des modifications importantes aux conditions minimales de travail des travailleurs et travailleuses du Québec. Au cours des prochaines semaines, je rencontrerai les principaux groupes intéressés par cette question dans le but de recueillir leurs commentaires et leurs suggestions et de proposer au gouvernement les modifications législatives nécessaires à la mise à jour de cette loi.

Le ministre,

Jean Rochon



un défi collectif

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION	7
2. LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET LES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES	9
3. LES PRINCIPES DIRECTEURS DE LA RÉVISION DE LOI	11
4. LE RENFORCEMENT DU CARACTÈRE UNIVERSEL DE LA LOI	13
Les salariés agricoles	13
Les jours fériés, chômés et payés	14
Les problèmes d'admissibilité	15
Le mode de calcul de l'indemnité	15
Le cas particulier de la fête de Pâques	17
L'harmonisation des nouvelles règles avec <i>la Loi sur la fête nationale</i>	17
5. LA CONCILIATION DU TRAVAIL AVEC LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET LA VIE PERSONNELLE	19
Les absences pour cause de maladie ou d'accident	19
Les absences pour des raisons parentales ou familiales	20
Les congés parentaux	21
L'harmonisation avec <i>la Loi sur l'assurance-emploi</i> et <i>la Loi sur l'assurance parentale</i>	21
Les avantages à accorder pendant les congés parentaux	22
6. LA PROTECTION DES SALARIÉS	25
La durée du travail	25
La prolongation des heures de travail	25
La formation en cours d'emploi	26
Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante	26
Le recours à l'encontre d'une pratique interdite	27
Les licenciements collectifs	27
7. LA GARANTIE DU PAIEMENT DU SALAIRE MINIMUM	29
La base de rémunération	29
Le salarié habituellement à pourboire	29
Le paiement de l'uniforme	30
Le paiement des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur ..	30
ANNEXE	
Évolution de l'emploi et du chômage : comparaison du Québec avec l'ensemble du Canada de 1996 à 2001	33
Occurrence des jours fériés	36



un défi collectif

INTRODUCTION

L'adoption de la *Loi sur les normes du travail* remonte à 1979. Elle remplaçait la *Loi du salaire minimum*, une pièce législative faite à l'origine d'une multitude d'ordonnances particulières qui, au fil des années, était passée graduellement à une loi d'application plus uniforme et déterminant un plus large éventail de normes du travail. En 1990, la *Loi sur les normes du travail* a fait l'objet d'une révision substantielle. Celle-ci avait principalement pour but de faciliter la conciliation du travail avec les responsabilités familiales, de mieux protéger les emplois à temps partiel, d'améliorer l'accessibilité aux recours et leur efficacité, de bonifier certaines normes et de faciliter l'administration de la Loi. Elle a par la suite été modifiée à quelques reprises, soit pour mieux encadrer les conditions de travail de certaines catégories particulières de travailleurs ou de travailleuses ou pour établir davantage d'équité entre les travailleurs, quand ce n'est pas tout simplement pour corriger des difficultés d'application des normes existantes. Cependant, aussi importantes soient-elles, les modifications ponctuelles apportées à la Loi au cours des dernières années ne visaient généralement qu'une problématique bien précise. Pensons à la réduction de la durée de la semaine normale de travail, au travail des enfants ou, plus récemment, à l'interdiction des disparités de traitement, appelées également clauses « orphelin ».

Le principal objectif de la *Loi sur les normes du travail* est d'établir des conditions minimales de travail afin d'éviter l'exploitation et la marginalisation d'une partie de la main-d'œuvre à trop faible pouvoir de négociation. Le salaire minimum est sans doute le meilleur exemple de ce rôle de protection¹.

Un deuxième objectif de la Loi est de refléter l'amélioration des conditions de travail en vigueur dans les divers milieux de travail, syndiqués ou non. La durée de la semaine normale de travail, la majoration du salaire pour les heures supplémentaires, les indemnités pour le congé annuel ou les jours fériés entrent dans cette catégorie.

Enfin, cette loi peut introduire de nouvelles règles dans le but de répondre à d'autres objectifs sociaux que l'État veut promouvoir. Ces nouvelles normes sont justifiées dans la mesure où le processus habituel de la négociation collective ou les pratiques dans les milieux de travail ne permettent pas de les atteindre. Ainsi, le congé de maternité, le congé parental et les divers congés pour événements familiaux ont pour but de faciliter la conciliation des activités familiales avec les activités professionnelles. L'interdiction des disparités de traitement en est aussi un exemple récent.

Les transformations dans l'organisation et le fonctionnement des entreprises, en bonne partie occasionnées par l'introduction des nouvelles technologies, l'ouverture des marchés internationaux et la croissance des services, ont également provoqué de profonds bouleversements sur le marché du travail. Face à ce nouvel environnement, il devient pressant de réviser la *Loi sur les normes du travail* afin de l'adapter aux changements survenus au cours des dernières années et afin d'assurer une meilleure protection des personnes salariées, sans compromettre pour autant la compétitivité des entreprises et la création d'emplois.

1. Selon les dernières données fournies par Statistique Canada, le Québec comptait en 2000 environ 2 900 000 salariés. De ce nombre, la Commission des normes du travail évalue que près de 2 700 000 (93,1 %) étaient assujettis à la *Loi sur les normes du travail* et que 1 500 000 d'entre eux (55,6 %) n'avaient que cette loi pour encadrer leurs conditions de travail. D'après les données administratives de la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le Québec comptait 181 000 employeurs en 2000. La Commission des normes du travail estime que près de 178 000 d'entre eux étaient assujettis à la Loi. Elle évalue à 142 000 (79,8 %) le nombre d'employeurs qui n'ont que cette loi pour encadrer les conditions de travail au sein de leur entreprise (*Rapport annuel de la Commission des normes du travail, 2000-2001*, p. 8).



La présente révision a pour but de mieux adapter cette loi aux nouvelles réalités des milieux de travail et des besoins des personnes salariées à l'égard des membres de leur famille. Elle vise aussi à en renforcer le caractère universel en la rendant applicable à des personnes qui sont actuellement exclues des principales protections qui y sont prévues au regard du paiement du salaire et du respect des autres conditions de travail établies par la Loi. Enfin, elle cherche à améliorer l'accès et l'efficacité des recours déjà instaurés à ces fins.

Afin de s'assurer que les consultations portent véritablement sur les éléments contenus dans le document de consultation, celui-ci expose succinctement la situation et suggère les modifications envisagées, ce qui permet d'orienter les discussions entourant la recherche de solutions les plus appropriées. C'est également pour faciliter les échanges sur les principaux enjeux que certaines modifications mineures ou plus techniques ont été omises; ces dernières pourront cependant être intégrées dans un projet de loi portant sur les changements retenus.

2 LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL ET LES POLITIQUES GOUVERNEMENTALES

En plus des objectifs généraux de la *Loi sur les normes du travail* qui ont été mentionnés précédemment, la révision proposée tient compte des principales politiques gouvernementales contribuant à l'atteinte d'objectifs similaires.

D'une part, le document de consultation intitulé *Orientations et perspectives d'action en matière de lutte contre la pauvreté*, propose sept grandes orientations dans le but de définir les priorités d'action futures. Parmi celles-ci, l'amélioration et l'adaptation du filet de sécurité sociale au nouveau contexte économique renvoient à la Loi dans les termes suivants : « Il faut aussi continuer à se préoccuper de l'amélioration des normes du travail et en particulier de celles qui visent à mieux protéger et encadrer le travail atypique. De même, il faut examiner les moyens de soutenir les revenus des travailleurs et travailleuses à faible revenu de manière à ce qu'il soit de moins en moins possible d'être pauvre tout en travaillant² ». Or, les modifications proposées à la Loi améliorent le filet de sécurité sociale et participent ainsi, à des degrés divers, à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion.

D'autre part, la politique familiale annoncée en 1997 fait une large place à la conciliation du travail avec les responsabilités familiales³. Les services de garde et le régime québécois d'assurance parentale sont assurément au cœur de cette politique. Cependant, malgré l'importance de ces deux mesures qui visent à favoriser la conciliation du travail avec les responsabilités familiales, elles concernent essentiellement les parents lors de la naissance ou l'adoption d'un enfant. Or, la politique ne se limite pas à ces seules situations et il convient de mettre en œuvre d'autres dispositions pour

permettre aux personnes en emploi de concilier leur travail avec les besoins d'un enfant plus âgé et d'autres proches parents. Ces mesures pourraient aider davantage les femmes puisque ce sont encore elles qui, dans la très grande majorité des cas, dispensent les soins et les services dont ont besoin les enfants, les proches parents ou les aînés. À ce sujet, le programme gouvernemental d'action à l'égard des femmes ainsi que le plan d'action interministériel triennal à l'égard des aînés invitent le ministère du Travail à porter une attention particulière aux besoins des travailleurs et travailleuses qui prennent charge de proches parents et à examiner la possibilité de modifier la Loi à cette fin⁴. La politique jeunesse fait aussi état de la nécessité de concilier la vie familiale avec les études et le travail et elle invite les milieux de travail à soutenir les parents lorsque les enfants sont en bas âge, constatant qu'actuellement ces efforts proviennent surtout des organisations publiques, de grande taille et syndiquées⁵.

De plus, la politique nationale sur la ruralité suggère de soutenir l'engagement des citoyens et citoyennes à développer leur communauté et en assurer la pérennité. On y propose de promouvoir la place ainsi que le rôle des jeunes et des nouveaux arrivants dans le maintien de collectivités rurales dynamiques et le renouvellement des populations⁶. Par ailleurs, l'agriculture est un secteur d'activité économique important dans certaines régions. En conséquence, l'amélioration des salaires et des autres conditions de travail serait de nature à favoriser le développement économique de ces régions et à faciliter le recrutement sinon le maintien de la main-d'œuvre agricole. Le document de consultation contient des propositions précises en ce sens.

2. Gouvernement du Québec, *Orientations et perspectives d'action en matière de lutte contre la pauvreté. Ne laisser personne de côté!* 2001, p. 25 et 26.

3. Gouvernement du Québec, *Nouvelles dispositions de la politique familiale. Les enfants au cœur de nos choix*, 1997, 40 p.

4. Gouvernement du Québec, *Programme d'action 2000-2003. L'égalité pour toutes les Québécoises*, 2000, 162 p., Politique gouvernementale en matière de condition féminine, *Un avenir à partager*, 1993, *Le Québec et ses aînés: engagés dans l'action Engagements et perspectives 2001-2004*, 2001, 59 p.

5. Gouvernement du Québec, *Politique québécoise de la jeunesse. La jeunesse au cœur du Québec*, 2001, p. 44.

6. Gouvernement du Québec, *Politique nationale de la ruralité. Une vision d'avenir*, 2001, p. 55.



Considérée sous un autre angle, la révision de la *Loi sur les normes du travail* doit tenir compte du contexte économique nord-américain dans lequel s'insère le Québec. Plusieurs des normes actuelles sont comparables aux normes des autres administrations canadiennes ou des États américains limitrophes (ex. : salaire minimum, congé annuel payé). En revanche, d'autres normes n'assurent pas ou n'assurent plus une protection suffisante aux salariés (ex. : jours fériés). Certaines d'entre elles existent parfois ailleurs mais non ici ou ne s'appliquent qu'à un nombre restreint de salariés (ex. : droit de refus de travailler à certaines conditions). Enfin, la Loi québécoise contient aussi certaines mesures innovatrices qui n'existent nulle part ailleurs (ex.: interdiction des disparités de traitement en fonction de la date d'embauche). À partir de ces quelques exemples, toute comparaison doit donc se faire à partir de l'ensemble de la Loi et non sur une norme particulière tant il serait facile pour les uns de prétendre à l'archaïsme de la Loi ou pour les autres de dénoncer un avant-gardisme nuisible à la compétitivité des entreprises et aux investissements.

Enfin, la révision de la *Loi sur les normes du travail* doit prendre en compte les objectifs du gouvernement en matière d'augmentation des investissements et de création d'emplois. Lors du Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996, un consensus s'est fait autour de l'objectif de rattraper et de dépasser le taux moyen de création d'emplois au Canada, dans la perspective de réduire et d'éliminer le plus rapidement possible l'écart entre le taux de chômage du Québec et celui du Canada. Même si l'objectif du taux de création d'emplois n'est pas encore totalement atteint, l'écart est en voie d'être résorbé⁷. C'est aussi à cette occasion qu'en

matière de législation, le gouvernement du Québec s'est engagé à faire les études requises lorsqu'une nouvelle mesure était susceptible d'imposer aux entreprises des charges administratives ou financières supplémentaires ou importantes. En matière d'activité réglementaire, l'incidence sur les coûts de main-d'œuvre et la productivité des entreprises doit également être prise en compte.

7. L'écart entre le taux de croissance de l'emploi au Québec et celui dans l'ensemble du Canada ne cesse depuis 1996 de diminuer. En 1996, ces taux étaient respectivement de 1,6 % et 2,3 %; en 2001, les taux de croissance étaient à parité à 1,1 %. Quant au taux de chômage, l'écart est passé de 2,2 points de pourcentage à 1,5 point (Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active*, 2001).

3

LES PRINCIPES DIRECTEURS DE LA RÉVISION DE LA LOI

Premier principe

La révision de la Loi sur les normes du travail doit assurer des conditions minimales de travail à toutes les personnes salariées.

Le principal objectif de la *Loi sur les normes du travail* consiste à assurer des conditions minimales de travail à toutes les personnes salariées. Le caractère universel de cette loi d'ordre public consacre ainsi les préoccupations de justice sociale à l'égard des travailleurs et travailleuses, particulièrement ceux et celles qui sont les plus vulnérables. Les normes du travail contenues dans la Loi sont d'ordre public et on ne peut y déroger, même par entente entre les parties, sauf si cela a pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse. Or, plusieurs normes ne s'appliquent pas à certaines catégories de personnes et il convient de supprimer ces exceptions si elles ne sont plus justifiées.

Deuxième principe

La révision de la Loi sur les normes du travail doit refléter l'amélioration des conditions de travail en vigueur dans les entreprises.

L'analyse des conditions de travail qui s'appliquent dans les entreprises permet d'observer dans quelle mesure les parties aux différentes conventions collectives se collent aux normes existantes ou tendent à les bonifier. Elle permet aussi d'identifier les nouvelles préoccupations des travailleurs et des employeurs et d'examiner la pertinence d'améliorer certaines normes du travail ou d'en édicter de nouvelles. C'est aussi une question d'équité envers les travailleurs et travailleuses de

tous les milieux de travail. Par ailleurs, la bonne performance de l'économie québécoise au cours des dernières années devrait se traduire par l'amélioration des conditions des travailleurs et travailleuses, qu'ils soient syndiqués ou non.

Troisième principe

La révision de la Loi sur les normes du travail doit davantage favoriser la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle.

Malgré certaines améliorations apportées à la Loi en 1990 pour faciliter l'exercice des responsabilités parentales, il faut poursuivre les efforts afin que les parents aient accès aux mesures nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités auprès de leurs enfants. Depuis 1997, le gouvernement du Québec s'est donné une nouvelle politique familiale dans laquelle il reconnaît la responsabilité première des parents de subvenir aux besoins de leurs enfants. De plus, le vieillissement de la population fait en sorte que les travailleurs et travailleuses auront davantage à s'occuper de parents âgés tout en ayant encore des enfants à charge.

Quatrième principe

La révision de la Loi sur les normes du travail doit en favoriser une plus grande observance et en faciliter l'application.

La Commission des normes du travail surveille la mise en œuvre et l'application des normes du travail. Or, dans leurs interventions, les employés de la Commission sont parfois confrontés à certaines difficultés dans l'interprétation de la Loi ou son application. Ils doivent de plus en plus composer



avec de nouvelles formes d'organisation du travail et de nouveaux modes de rémunération qu'on avait peine à imaginer il y a quelques années. Le développement des nouvelles technologies et des moyens de communication fait aussi en sorte qu'il devient de moins en moins fréquent ni même efficace que la prestation de travail soit fournie à un seul endroit. Il est donc nécessaire que la Loi soit mieux adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail et aux nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises afin de s'assurer que les droits des travailleurs et travailleuses soient respectés.

Par ailleurs, certaines dispositions de la Loi sont mal comprises par les personnes à qui elles sont destinées, soit les salariés et les employeurs. La révision de la Loi fournit une occasion particulièrement propice pour les formuler plus clairement. L'addition de certains éléments, utiles à une meilleure compréhension des dispositions, permettrait d'éviter des discussions stériles et nuisibles à la bonne compréhension des droits et des obligations des parties. Ce faisant, le respect de la Loi sera davantage assuré.

Les modifications envisagées sont regroupées sous les quatre thèmes suivants :

- ***le renforcement du caractère universel de la Loi;***
- ***la conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle;***
- ***la protection des salariés;***
- ***la garantie du paiement du salaire minimum.***

4

LE RENFORCEMENT DU CARACTÈRE UNIVERSEL DE LA LOI

Les salariés agricoles

Exposé de la situation

Dans le secteur agricole, la *Loi sur les normes du travail* et le *Règlement sur les normes du travail* (R.R.Q., c. N-1.1, r. 3) distinguent plusieurs catégories spécifiques de salariés en les excluant d'une ou plusieurs normes du travail. Ces catégories sont les suivantes :

- un salarié d'une « petite ferme »;
- un travailleur agricole;
- un salarié surnuméraire embauché sur une base occasionnelle pour les récoltes;
- un salarié employé aux productions fruitières ou horticoles et affecté principalement à des opérations non mécanisées;
- un salarié affecté à la récolte, à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes pendant la période des récoltes.

Le terme « petite ferme » ne désigne pas nécessairement une ferme ayant une petite superficie ou un faible chiffre d'affaires. Il désigne une ferme où ne travaillent habituellement que trois salariés ou moins, peu importe le nombre de salariés occasionnels. Plus précisément, la Loi entend par salarié d'une petite ferme le salarié employé à l'exploitation d'une ferme mise en valeur :

- 1° par une personne physique seule ou avec son conjoint ou un descendant ou un ascendant de l'un ou de l'autre, avec le concours habituel d'au plus trois salariés;
- 2° par une personne morale dont c'est l'activité

principale avec le concours habituel d'au plus trois salariés en sus des trois principaux actionnaires de la personne morale s'ils y travaillent;

3° par une société ou par des personnes physiques agissant en copropriété, avec le concours habituel d'au plus trois salariés⁸.

En conséquence de l'application du premier critère d'exclusion lié au nombre habituel de salariés, la très grande majorité des travailleurs agricoles sont exclus de l'application du salaire minimum, de la durée de la semaine normale de travail et de la période de repos hebdomadaire qui peut être reportée à la semaine suivante⁹. Par ailleurs, même s'ils ont théoriquement le droit à une indemnité de congé annuel payé, comme l'employeur n'est généralement pas tenu de verser le salaire minimum, il est pratiquement impossible d'établir une réclamation à ce titre.

De plus, lorsqu'un salarié n'est pas exclu une première fois de l'application de ces normes à cause de la taille de l'entreprise, il peut néanmoins l'être en raison de la catégorie particulière à laquelle il appartient, qu'il travaille ou non sur une « petite ferme ». Il peut être exclu de l'une ou plusieurs de ces normes à cause de la nature du travail (productions fruitières et horticoles), de son statut d'emploi (embauché sur une base occasionnelle) ou de l'époque de l'année où il est affecté à certaines tâches (pendant la période des récoltes). En conséquence, un bon nombre de salariés du secteur de l'agriculture sont bien souvent exclus deux fois plutôt qu'une des protections habituelles de la Loi.

S'il peut y avoir eu à une certaine époque une quelconque justification à l'exclusion des salariés

9. Parmi l'ensemble de la main-d'œuvre embauchée dans l'agriculture au Québec en 1996, 93,5 % (52 300 sur 55 935) pouvaient être considérés comme étant des travailleurs agricoles au sens de la Loi. De plus, 97,5 % des employeurs agricoles au Québec (11 965) pourraient être considérés comme étant de « petites fermes » au sens de la Loi. Ces employeurs embauchent environ 48 200 personnes. En somme, environ 86,2 % (48 200 sur 55 935) des salariés agricoles ne peuvent s'appuyer sur quelque norme que ce soit de nature pécuniaire parce qu'ils travaillent dans de « petites fermes ».

Source : Commission des normes du travail, document de travail.

8. L.R.Q., c. N-1.1, art. 39.1.



agricoles, le caractère familial de l'entreprise étant alors souvent invoqué, cette époque est révolue. En dehors du secteur agricole, les petites et moyennes entreprises, qu'elles soient ou non à caractère familial, même si elles n'ont parfois qu'un seul salarié, sont assujetties à la Loi. Les impératifs de compétitivité ne peuvent pas non plus être mis de l'avant pour justifier qu'une partie de la main-d'œuvre n'ait pas le droit au salaire minimum et aux autres conditions minimales de travail. Il s'agit d'une question d'égalité de traitement des salariés agricoles devant la Loi, mais aussi pour l'ensemble des employeurs.

En plus de réaliser leur prestation dans des conditions difficiles (conditions climatiques, lourdes charges, mouvements répétitifs, bruits et vibrations, pesticides et fertilisants), les salariés agricoles au Québec sont relativement moins rémunérés que les salariés des autres secteurs et doivent travailler de nombreuses heures par jour, souvent réparties sur six ou sept jours par semaine¹⁰.

Le retrait des exclusions se rapportant à l'agriculture pourrait en outre aider le secteur agricole, particulièrement le secteur de l'horticulture, à attirer un plus large bassin de travailleurs et travailleuses, ce dernier vivant depuis plusieurs années des problèmes importants de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre.

Modifications envisagées

Il serait possible d'accorder à tous les salariés agricoles le droit au salaire minimum ainsi qu'aux autres dispositions relatives au salaire. On pourrait également retirer la possibilité que le jour de repos puisse être reporté à la semaine suivante

par l'employeur, sauf si le salarié y consentait. De plus, l'indemnité du congé annuel pourrait être payée au même moment que le versement du salaire pour les personnes employées à la journée.

Les jours fériés, chômés et payés

Exposé de la situation

La présente section propose des modifications en vue de renforcer le caractère universel de la Loi en ce qui concerne les jours fériés et chômés. Ces changements visent à faciliter l'application de cette section de la Loi qui, compte tenu de son caractère très technique et des multiples conditions d'admissibilité aux droits qui y sont définis, est souvent mal comprise ou mal interprétée par les employeurs et les employés. De plus, à la faveur de la révision de ce dispositif complexe, les modifications proposées ont pour but de favoriser l'accès aux avantages prévus au titre des jours fériés pour certains salariés atypiques, soit par l'octroi d'un jour de congé ou d'une indemnité compensatoire.

L'article 60 de la Loi prévoit sept jours fériés, chômés et payés :

- le 1^{er} janvier;
- le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur ou le dimanche de Pâques pour les salariés d'un établissement commercial habituellement ouvert le dimanche, dans lequel le public ne peut être admis ce dimanche en vertu du paragraphe 3^e de l'article 3 de la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* (L.R.Q., c. H-2.1);
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;

10. En 2001, le salaire horaire moyen des employés de 15 ans et plus de l'industrie agricole au Québec était de 10,93 \$ comparativement à 16,59 \$ pour l'ensemble des industries. Le salaire hebdomadaire moyen était de 394,48 \$ comparativement à 595,09 \$ (Statistique Canada, *Revue chronologique de la population active, 2001*, CD-Rom 71F0004XCB).

- le 1^{er} lundi de septembre;
- le 2^e lundi d'octobre;
- le 25 décembre.

Par ailleurs, l'article 62 de la Loi prévoit que le salarié a le droit de recevoir l'indemnité afférente à un jour férié seulement si ce jour coïncide avec une « journée ouvrable », c'est-à-dire une journée où cette personne travaille habituellement.

De plus, toujours selon l'article 62, l'indemnité du salarié est égale à la moyenne de son salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.

Enfin, l'article 65 prévoit que le salarié doit justifier de 60 jours de service continu dans l'entreprise pour bénéficier d'un jour férié.

Les problèmes d'admissibilité

- La notion de « jour ouvrable »

La Loi prévoit sept jours fériés et chômés. Parmi ces jours, il y a quatre lundis si l'on inclut le congé pascal. Pour que le salarié ait accès à l'indemnité, il faut que le jour férié coïncide avec un jour ouvrable. Ce critère s'applique facilement lorsque le salarié occupe un emploi standard à durée indéterminée. Compte tenu de la diversité des statuts d'emploi (temporaire, occasionnel, sur appel, etc.) et de la variété des horaires de travail afférents à ces situations, cette référence est de moins en moins valable, surtout pour les personnes qui travaillent selon un horaire autre que celui du lundi au vendredi. En plus de la difficulté

d'application de ce critère, en particulier en raison de l'élargissement des heures et des jours d'ouverture dans le secteur du commerce de détail et des services personnels, cette balise fait en sorte que les salariés qui n'ont pas un horaire conventionnel n'ont souvent pas le droit à une indemnité ou à un congé compensatoire¹¹.

- La notion de « service continu »

Le salarié doit justifier de 60 jours de service continu pour avoir droit à un congé ou une indemnité, ce qui empêche les nouveaux employés d'en bénéficier. Cette norme est la plus exigeante au Canada. Il serait possible de diminuer la période de service continu à 30 jours, solution retenue par quatre provinces et territoires ainsi que dans le *Code canadien du travail*. Il serait également possible de l'éliminer, comme c'est le cas dans sept autres administrations canadiennes¹².

Le mode de calcul de l'indemnité

Lorsqu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable, l'indemnité équivaut à la moyenne du salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires. Si le jour férié (ex. : un lundi) n'est pas un jour ouvrable, le salarié n'a droit à aucune indemnité même s'il travaille habituellement tous les autres jours de la semaine.

En revanche, si le jour férié est un jour ouvrable (ex. : un lundi), un salarié qui aurait travaillé une seule journée complète au cours de la période de paie précédente aurait droit à la même indemnité qu'un salarié à plein temps. Il en est ainsi parce que

11. Environ 16 % des salariés ne travaillent jamais le lundi. Cette proportion est de 21 % dans le secteur des services personnels, de 23 % dans le commerce de détail et de 50 % dans l'hébergement/restauration (Commission des normes du travail, compilation du fichier de microdonnées de l'*Enquête sur les conditions de travail des salariés au Québec*, mars 1998).

Compte tenu du caractère très technique de l'application de la Loi concernant les jours fériés, chômés et payés, voir en annexe le tableau I et les explications afférentes sur l'effet des dispositions de la Loi à l'égard des salariés à plein temps et des salariés à temps partiel.

12. L'absence de service continu ne rend pas toujours le salarié admissible à une indemnité, cette condition étant alors remplacée par l'exigence d'avoir fourni une prestation de travail, le plus souvent 15 jours au cours des 30 derniers jours.



l'indemnité est calculée à partir de la moyenne du salaire des jours travaillés. Ce mode de calcul n'est donc pas représentatif de la quantité de travail fournie dans la période précédant ce congé.

La période de référence pour calculer l'indemnité est également trop courte pour mieux la faire correspondre à la quantité de travail fournie dans la période précédant le jour férié. En effet, un salarié qui n'a pas travaillé au cours d'une période de paie aussi courte que la semaine précédant le jour férié n'a droit à aucune indemnité même s'il avait travaillé à plein temps au cours des trois semaines précédentes. Par contre, l'indemnité peut équivaloir à une journée de travail normale si le salarié n'a travaillé qu'une seule journée pendant la période de paie précédant le jour férié, quand bien même cela aurait été sa seule journée de travail dans tout le mois précédant le jour férié.

Modifications envisagées

Il serait possible de retrancher la notion de « jour ouvrable » pour déterminer l'admissibilité du salarié à une indemnité ou à un congé compensatoire ainsi que l'exigence de service continu. En supprimant ces deux conditions, l'admissibilité à une indemnité ou à un congé compensatoire serait établie uniquement en fonction du salaire gagné au cours d'une période donnée. Le retrait de la notion de « service continu » profiterait aussi aux salariés qui occupent un emploi depuis peu de temps.

Il serait également possible de remplacer le mode de calcul du quantum de l'indemnité par une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié, sans tenir

compte de ses heures supplémentaires. Cette solution est semblable à celle adoptée récemment dans deux administrations canadiennes (Saskatchewan et Ontario) pour solutionner ce problème¹³. L'avantage de cette solution serait que la formule remédie à la situation désavantageuse des travailleurs atypiques par rapport aux autres salariés. En effet, la notion de « jour ouvrable » est particulièrement préjudiciable aux salariés qui n'ont pas d'horaire fixe ou qui ne travaillent pas le lundi, comme cela est souvent le cas pour les salariés à temps partiel dans le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration. De plus, ces emplois sont généralement peu rémunérés, sans compter qu'ils sont proportionnellement plus souvent occupés par des étudiants, donc des jeunes. D'une part, en établissant une période de référence plus longue, le paiement d'une indemnité est moins aléatoire. Autrement dit, l'allongement de la période de référence permet le versement d'une indemnité plus représentative de la prestation de travail fournie par le salarié (méthode du lissage). D'autre part, l'indemnité est plus équitable car elle correspond à la quantité de travail fournie par le salarié dans la période précédant ce congé, à l'instar de ce qui existe pour le calcul de l'indemnité afférente au congé annuel (les vacances). Par ailleurs, le montant de l'indemnité du salarié à plein temps demeure inchangé.

13. Le 1/20 s'explique par le fait que la plupart des salariés travaillant à plein temps reçoivent déjà une indemnité équivalente à 1/20 de leur salaire des quatre semaines de travail précédant la semaine de travail dans laquelle tombe le jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires. (*The Labour Standards Amendment Act, 1994, c. 39; Loi de 2000 sur les normes d'emploi, L.O., 2000, c. 41*).

Le cas particulier de la fête de Pâques

Exposé de la situation

Le 2^e alinéa de l'article 60 prévoit que c'est l'employeur qui détermine lequel du Vendredi saint ou du lundi de Pâques est un jour férié. Par ailleurs, le dimanche de Pâques est un jour férié uniquement pour les salariés travaillant dans un établissement commercial habituellement ouvert le dimanche mais qui est fermé le jour de Pâques en vertu de la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* (L.R.Q., c. H-2.1). La complexité de ces règles crée énormément de confusion dans l'application du congé de Pâques. À la faveur des modifications envisagées précédemment concernant la révision de la section de la Loi sur les jours fériés, il serait opportun d'établir une règle simple pour le congé de Pâques. La suppression de la notion de « jour ouvrable » permet d'éviter les subtiles distinctions quant au congé de Pâques et de déterminer que seulement le Vendredi saint est un jour férié¹⁴.

Modifications envisagées

À l'instar de toutes les autres administrations au Canada, on pourrait déterminer que le Vendredi saint est un jour férié.

L'harmonisation des nouvelles règles avec la *Loi sur la fête nationale*

Exposé de la situation

La *Loi sur la fête nationale*¹⁵ pourrait également être modifiée afin d'assurer une meilleure cohérence entre ses dispositions et celles de la *Loi sur les normes du travail* concernant les jours fériés. Le jour de la fête nationale est un jour férié et chômé. Le principe de base est d'accorder une journée de congé payé à tous les salariés à l'occasion de cet événement et il est important que cette spécificité soit préservée. L'indemnité est égale à la moyenne du salaire quotidien des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant le 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires¹⁶.

Cela étant dit, certaines modifications seraient néanmoins nécessaires pour harmoniser les autres modalités d'application de cette loi avec celles proposées précédemment. Ainsi, il conviendrait de supprimer la notion de « jour ouvrable ». En effet, dans la *Loi sur la fête nationale* le droit à un congé payé n'est pas lié à ce que le jour férié du 24 juin soit un jour ouvrable. Cette notion sert uniquement à déterminer le jour où le congé doit être pris, soit le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Si l'on supprimait la notion de

14. Au moment de l'entrée en vigueur de la *Loi sur les normes du travail* en avril 1980, le congé férié de la fête de Pâques était le Vendredi saint ou, pour les salariés travaillant dans un établissement commercial au sens de la *Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux* (L.R.Q., c. H-2), au choix de l'employeur, le Vendredi saint ou le lundi de Pâques. Lors de la révision de la Loi en 1990 (1990, c. 73), cette disposition a été modifiée afin d'étendre à tous les employeurs le droit de choisir entre le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, droit déjà accordé aux employeurs régis par la *Loi sur les heures d'affaires des établissements commerciaux*. Or, dans certains secteurs non assujettis à cette loi, comme les secteurs de la restauration et de la coiffure, le lundi n'est généralement pas un jour ouvrable pour plusieurs salariés. On remarque que plusieurs employeurs profitent du choix qui leur est offert pour choisir le lundi de Pâques comme jour férié, évitant ainsi le versement d'une indemnité ou l'octroi d'un congé payé à ces salariés à l'occasion de Pâques.

Par ailleurs, s'il est encore nécessaire de démontrer davantage la complexité des règles actuelles, et particulièrement en ce qui a trait au congé de Pâques, mentionnons que le gouvernement a modifié en décembre 1992 (1992, c. 55) la *Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux* (L.R.Q., c. H-2.1). Il remplaçait alors le lundi de Pâques comme jour au cours duquel le public ne pouvait être admis dans un établissement commercial par le dimanche de Pâques. La concordance avec la *Loi sur les normes du travail* n'ayant pas été faite, les salariés de ces établissements qui travaillent habituellement le dimanche (jour ouvrable) ont perdu une journée de salaire sans possibilité aucune de recevoir l'indemnité afférente ou un congé compensatoire. Afin de remédier à cette situation, le paragraphe 2 de l'article 60 de la Loi a été modifié (1995, c. 16) pour que le dimanche de Pâques soit désigné comme un jour férié et chômé. Le législateur voulait ainsi qu'à défaut de salaire ou d'un jour de congé, ces salariés aient à tout le moins le droit à une indemnité. Mais ce faisant, pour tous les autres salariés de ces mêmes établissements qui ne travaillent habituellement pas le dimanche (jour non ouvrable), mais qui travaillent soit le lundi, soit le vendredi, soit ces deux jours, il supprimait du même coup leur droit à l'obtention d'une indemnité ou d'un congé compensatoire. Ainsi, la règle particulière édictée à l'origine de la Loi en 1980 pour tenir compte de la situation particulière des commerces de détail ne s'applique plus à ce genre d'établissements. Par contre, l'extension de cette règle aux établissements d'autres secteurs a créé énormément de confusion dans l'application du congé de Pâques.

15. L.R.Q., c. F-1.1.

16. L.R.Q., c. F-1.1, art. 4.



« jour ouvrable » tout en conservant le droit à un congé payé, ce qui est éminemment souhaitable pour garder le caractère distinctif de cette loi, il faudrait alors déterminer le moment de la prise du congé pour les salariés qui ne sont pas en congé le jour même du 24 juin.

Modifications envisagées

La règle générale de la prise des congés fériés prévue à l'article 63 de la *Loi sur les normes du travail* pourrait s'appliquer, à savoir dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour férié, mais sans ouvrir la possibilité pour l'employeur de remplacer le congé payé par une indemnité. Cette solution harmoniserait la période de la prise du congé avec celle prévue à la *Loi sur les normes du travail*.

Une autre caractéristique de la *Loi sur la fête nationale* est que le salarié doit avoir eu droit à un salaire ou à une indemnité en tenant lieu pendant au moins dix jours au cours de la période du 1^{er} juin au 23 juin¹⁷. Ainsi, contrairement à la *Loi sur les normes du travail* où l'admissibilité est actuellement conditionnelle à une période minimale de service continu, la *Loi sur la fête nationale* exige un nombre minimal de jours de travail. Les nouvelles règles suggérées à la *Loi sur les normes du travail* au regard de l'indemnité pour un jour férié pourraient ici être reprises et se traduire par une simple proportion du salaire gagné au cours d'une période donnée, selon les mêmes modalités que celles exposées précédemment.

17. L.R.Q., c. F-1.1, art. 7.

5

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

Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Exposé de la situation

La *Loi sur les normes du travail* interdit à l'employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié qui justifie de trois mois de service continu pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident durant une période d'au plus dix-sept semaines au cours des douze derniers mois¹⁸. Cependant, la Loi n'établit pas expressément le droit de s'absenter pour maladie ou accident. Cette ambiguïté crée de la confusion entre les parties et, à cet égard, la reconnaissance d'un droit explicite faciliterait leurs relations.

Par ailleurs, puisque le droit de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident n'existe qu'au chapitre du recours, on ne précise pas que le salarié est tenu d'aviser l'employeur de son absence. Bien que la Loi soit muette à ce propos, la jurisprudence reconnaît au salarié l'obligation d'aviser son employeur lorsqu'il ne peut exécuter le travail pour lequel il a été embauché. Cet avis doit être donné le plus tôt possible afin de permettre à l'employeur de minimiser les inconvénients résultant de l'absence.

Quant à la durée maximale du congé, la période de dix-sept semaines est parfois insuffisante. En effet, les absences pour maladie en raison d'un cancer ou d'un problème cardiaque ou celles liées à des troubles psychologiques, qui comptent aujourd'hui parmi les principaux problèmes de santé, exigent souvent un arrêt de travail supérieur à cette durée. Tenant compte que ces maladies sont en croissance dans la population, de plus en plus de

salariés seront exclus de la protection actuelle. Contrairement à ce qui existe en cas d'absence pour un congé de maternité, la *Loi sur les normes du travail* ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur de maintenir, au bénéfice du salarié absent pour cause de maladie ou d'accident, les avantages sociaux¹⁹ en vigueur dans l'entreprise. Plusieurs salariés pourraient donc être privés de la protection dont ils bénéficient habituellement à un moment où ils pourraient aussi en avoir besoin.

En ce qui concerne le congé annuel, sa durée s'accumule au cours d'une absence pour cause de maladie ou d'accident. Cependant, si une absence attribuable à ces motifs a pour effet de diminuer l'indemnité du congé annuel, le salarié a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée²⁰. Le congé doit être pris dans les douze mois qui suivent l'année de référence, sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante²¹. Or, une application stricte de cette règle pourrait faire perdre au salarié son droit au congé annuel.

Modifications envisagées

On pourrait inscrire, au chapitre des normes du travail, le droit du salarié de s'absenter, sans salaire, durant une période d'au plus vingt-six semaines au cours des douze derniers mois pour cause de maladie ou d'accident. Il pourrait aussi être précisé que le salarié doit aviser le plus tôt possible l'employeur de son absence. La Loi pourrait également prévoir qu'en cas d'abus de la part du salarié ou si l'absence excède trois jours ouvrables consécutifs, l'employeur peut exiger du salarié un certificat médical attestant son incapacité de reprendre le

18. L.R.Q., c. N-1.1, art. 122.2.

19. Dans le texte, les avantages sociaux s'entendent des régimes de retraite et d'assurance.

20. L.R.Q., c. N-1.1, art. 74.

21. L.R.Q., c. N-1.1, art. 70.



travail et la durée prévue de cette incapacité.

Par ailleurs, la Loi pourrait stipuler le maintien des avantages sociaux du travailleur comme s'il ne s'était pas absenté, l'employeur continuant à assumer sa part habituelle des cotisations dans la mesure où le salarié paierait la sienne²². Enfin, la Loi pourrait prévoir le report du congé annuel à l'année suivante lorsqu'il n'a pu être pris à cause d'une absence pour cause de maladie ou d'accident.

Les absences pour des raisons parentales ou familiales

Exposé de la situation

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail²³ et le vieillissement de la population obligent de plus en plus de travailleurs et travailleuses à s'absenter pour prendre soin de leurs proches parents et il y aurait lieu de mieux tenir compte de leurs obligations et de leurs responsabilités à cet égard en établissant les conditions suivant lesquelles ces absences pourraient être permises, qu'elles soient rémunérées ou non. La Loi prévoit déjà le droit de s'absenter pour diverses raisons liées aux responsabilités familiales²⁴. Une première série de dispositions a trait au congé de maternité et au congé parental. Compte tenu de l'importance du sujet, des nombreux aspects de cette problématique à examiner et du caractère parfois technique des améliorations qui pourraient être apportées, ces deux types de congé seront traités plus loin.

La présente section propose des améliorations pour mieux tenir compte des responsabilités des

salariés qui doivent s'absenter pour des motifs qui ne sont pas directement liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. L'inscription dans la Loi du droit du salarié de s'absenter pour des motifs sérieux vise à protéger son lien d'emploi sans risquer d'encourir des sanctions de la part de son employeur. Dans tous les cas, il s'agirait d'absences non rémunérées.

Actuellement, la Loi prévoit qu'un salarié peut s'absenter cinq journées par année sans salaire, pour remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Il doit cependant avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et limiter la durée du congé. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible²⁵.

Les salariés qui doivent prendre soin de leur enfant majeur, de leur conjoint, de leurs parents âgés ou d'autres proches parents ne bénéficient pas de la même protection en cas d'absence pour ces raisons. Selon une étude canadienne de 1993 menée auprès de 5 000 salariés âgés de plus de 35 ans, il ressort que 46 % d'entre eux offraient une forme d'assistance à un parent âgé et 20 % de ces personnes exerçaient aussi des responsabilités envers leurs enfants. Par ailleurs, 12 % des personnes recensées, surtout des femmes, offraient des soins personnels de manière intensive qui totalisaient en moyenne neuf heures par semaine²⁶.

22. Notons qu'en vertu de la *Loi sur l'assurance médicaments*, la personne qui, en raison d'un lien d'emploi ancien ou actuel, de sa profession ou de toute autre occupation habituelle, a les qualités requises pour faire partie d'un groupe auquel s'applique un contrat d'assurance collective ou un régime d'avantages sociaux comportant des garanties de paiement du coût de services pharmaceutiques et de médicaments, doit adhérer à ce groupe au moins pour les garanties prévues par le régime général. (L.R.Q., c. A-29.01, art. 16). C'est donc dire qu'un salarié est obligé de maintenir son adhésion au régime général et de payer ses cotisations.

23. Chez plus de deux familles biparentales sur trois avec enfants, les parents sont maintenant actifs sur le marché du travail, ce qui représente un renversement complet de situation par rapport à la situation observée il y a vingt ans. Pendant ce temps, le taux d'activité des mères de 20 à 44 ans ayant des enfants de moins de 16 ans est passé de 37 % en 1976 à 70 % en 1997. (Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, *Concilier travail et famille, un défi pour les familles, Plan d'action*, 2001, 43 p.).

24. L.R.Q., c. N-1.1, ch. IV, sec. VI, art. 80 à 81.17.

25. L.R.Q., c. N-1.1, art. 81.2.

26. CARNET (Canadian Aging Research Network), The Work and Eldercare Research Group, *Work and Family. The Survey*, s. l., mars 1993, 32 p.

Lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité d'obtenir des congés en sus des cinq journées prévus par la Loi, cette limite peut parfois s'avérer insuffisante si plusieurs personnes dépendent de lui en cas de nécessité et que les besoins surviennent la même année. Enfin, les besoins des salariés dont les proches parents sont atteints d'une grave maladie, potentiellement mortelle, ou sont lourdement accidentés doivent être pris en compte. La nécessité de leur présence dans ces situations pénibles ne devrait pas, en plus, leur faire craindre de perdre leur emploi à cause d'une plus longue absence.

Modifications envisagées

On pourrait augmenter à dix par année, le nombre de jours durant lesquels un salarié pourrait s'absenter sans salaire pour remplir des obligations auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père ou de sa mère, lorsque sa présence est nécessaire à cause de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Le fractionnement du congé en journées ou demi-journées serait maintenu et le salarié devrait continuer d'aviser son employeur de son absence.

De plus, on pourrait permettre à un salarié qui justifie de trois mois de service continu de s'absenter, sans salaire, pour une durée maximale de douze semaines au cours des douze derniers mois lorsque sa présence est nécessaire auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père ou de sa mère atteint d'une grave maladie ou qui a subi un grave accident. Le salarié devrait aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et lui transmettre un certificat médical attestant l'état de santé de la personne malade ou accidentée.

La Loi pourrait prévoir le maintien des avantages sociaux du travailleur comme s'il ne s'était pas absenté, l'employeur continuant à assumer sa part habituelle des cotisations dans la mesure où le salarié paierait la sienne. Enfin, la Loi pourrait prévoir le report du congé annuel à l'année suivante lorsqu'il n'a pu être pris à cause d'une absence pour cause de maladie ou d'accident.

Les congés parentaux

En vue d'assurer une meilleure protection aux salariées enceintes et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement des travailleuses et travailleurs ayant la responsabilité de jeunes enfants, il est approprié de revoir la Loi au regard du congé de maternité et du congé parental. Les modifications proposées visent, pour l'essentiel, deux objectifs :

- 1° l'harmonisation de la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur l'assurance-emploi*²⁷ et la *Loi sur l'assurance parentale*²⁸;
- 2° des précisions quant aux avantages à accorder pendant les congés parentaux²⁹.

L'harmonisation avec la *Loi sur l'assurance-emploi* et la *Loi sur l'assurance parentale*

Exposé de la situation

Le remplacement des revenus de travail durant les congés parentaux détermine grandement leur utilisation, mais encore faut-il que les parents qui bénéficient de ces mesures soient assurés de réintégrer leur emploi habituel à la fin de leur congé. De là l'importance d'harmoniser la *Loi sur les normes du travail* avec la *Loi sur l'assurance-emploi* et la *Loi sur l'assurance parentale*.

27. Lois du Canada, 1996, c. E-5.6. Par ailleurs, rappelons que depuis le 31 décembre 2000, la *Loi sur l'assurance-emploi* prolonge à un an les congés parentaux payés en vertu de cette loi.

28. L.Q., 2001, c. 9.

29. Les congés parentaux comprennent le congé de maternité et le congé parental.



Dans plusieurs cas, il s'agit d'ajustements mineurs qui assureraient la concordance entre les périodes d'admissibilité aux prestations et la protection du lien d'emploi. Toutefois, des modifications plus substantielles sont nécessaires concernant le congé parental, même si la situation visée est peu fréquente. Ainsi, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, le père ou la mère d'un nouveau-né ainsi que la personne qui adopte un enfant n'ayant pas atteint l'âge à compter duquel il est assujéti à l'obligation de fréquenter l'école ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues³⁰. Le congé ne peut donc être pris que pour l'adoption d'un jeune enfant alors que la *Loi sur l'assurance-emploi* et la *Loi sur l'assurance parentale* prévoient l'admissibilité aux prestations lors de l'adoption d'un enfant, ce qui peut comprendre l'adoption d'un enfant de moins de dix-huit ans³¹. Par ailleurs, à la fin d'un congé parental excédant douze semaines, l'employeur peut, au lieu d'affecter le salarié à son poste habituel, le déplacer dans un emploi comparable comportant au moins le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant³². Dans la mesure où l'emploi habituel existe encore lors du retour au travail du salarié, il n'y a aucune raison pour qu'il ne le réintègre pas dans ce poste.

Modifications envisagées

La *Loi sur les normes du travail* devrait protéger le lien d'emploi de la personne salariée qui s'absente pour toute la durée des congés parentaux et lui permettre de réintégrer son emploi habituel lors de son retour au travail.

Les avantages à accorder pendant les congés parentaux

Exposé de la situation

Le maintien des avantages sociaux pendant les congés parentaux pourrait les rendre plus attrayants et serait conforme aux objectifs de la politique familiale du gouvernement de favoriser la présence des parents auprès de leur enfant dans la première année de sa naissance ou de son adoption et d'encourager un meilleur partage des tâches entre le père et la mère.

Actuellement, pendant un congé de maternité, la participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être compromise, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part. Contrairement au congé de maternité, l'employeur n'est pas tenu d'accorder d'avantages particuliers lors d'un congé parental. Ainsi, à l'instar de ce qui a été expliqué précédemment pour le salarié absent pour cause de maladie ou d'accident, plusieurs parents pourraient être privés des protections dont ils bénéficient habituellement à un moment où ils pourraient en avoir besoin.

À l'heure actuelle, la durée du congé annuel s'accumule pendant un congé de maternité ou parental. Cependant, si une absence pour un congé de maternité a pour effet de diminuer l'indemnité du congé annuel, la salariée a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée³³. Le congé doit être pris dans les douze mois qui suivent l'année de

30. L.R.Q., c. N-1.1, art. 81.10.

31. L.Q., 2001, c. 9, art. 11; Lois du Canada, 1996, c. E-5.6, art. 23.

32. L.R.Q., c. N-1.1, art. 81.15.

33. L.R.Q., c. N-1.1, art. 74.

34. L.R.Q., c. N-1.1, art. 70.

référence, sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante³⁴. Le remplacement des revenus de travail prévu à la *Loi sur l'assurance-emploi* pour une période de 52 semaines pourrait faire en sorte qu'une application stricte de cette règle fasse perdre au salarié son droit au congé annuel.

Modifications envisagées

On pourrait maintenir les avantages sociaux dont le salarié bénéficie à son lieu de travail comme s'il ne s'était pas absenté, l'employeur continuant à assumer sa part habituelle des cotisations dans la mesure où le salarié paie la sienne. La Loi pourrait également prévoir le report du congé annuel à l'année suivante lorsqu'il n'a pu être pris parce que la personne salariée était en congé de maternité ou en congé parental.



un défi collectif

La durée du travail

La prolongation des heures de travail

Exposé de la situation

En principe, la *Loi sur les normes du travail* permet à l'employeur d'obliger le salarié à faire des heures supplémentaires. Cependant, cette prérogative n'est pas absolue. En effet, le salarié a droit à un repos d'une durée de 24 heures consécutives chaque semaine³⁵. Alors que la production continue était autrefois limitée aux industries de transformation, les secteurs de la vente au détail et des services personnels fonctionnent maintenant sept jours par semaine. Une période de repos de 24 heures ne laisse pas assez de temps pour faire autre chose que se déplacer du travail au domicile, manger, dormir et vaquer aux nécessités quotidiennes de la vie. De plus, l'expression « repos hebdomadaire » porte à confusion. En effet, certains croient qu'il est possible d'exiger d'un salarié qu'il travaille jusqu'à douze jours consécutifs avant de pouvoir bénéficier d'un jour de repos. Il serait préférable d'utiliser une autre expression afin qu'à la lecture de l'article les parties puissent en comprendre la teneur exacte et ainsi s'assurer de son application.

On note aussi une polarisation croissante des heures de travail. Une proportion importante de salariés qui travaillent sont sous-utilisés alors que d'autres font de nombreuses heures de travail³⁶. Cette pratique permet à l'employeur de s'adapter aux exigences de la demande sans avoir besoin d'embaucher et de payer de nouvelles charges sociales. Notons que, pour certaines personnes, le nombre d'heures supplémentaires est considéré

comme un indicateur d'une plus grande valeur accordée au travail.

Différentes études démontrent qu'une durée de travail supérieure à la durée normale de travail de 40 heures peut avoir des effets négatifs sur la santé physique et mentale, la sécurité au travail, la vie familiale et sociale (isolement) ainsi que sur l'adoption de comportements nuisibles pour la santé (tabagisme, alcoolisme, prise de poids nuisible)³⁷.

Modifications envisagées

La période de repos pourrait être établie à 32 heures consécutives par période de sept jours consécutifs. Il serait également possible d'introduire un droit de refus de travailler après douze heures par période de 24 heures ou au-delà de 60 heures par semaine. Ce droit ne pourrait toutefois être exercé dans les situations suivantes : 1) danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population; 2) destruction ou détérioration grave des biens meubles ou immeubles; 3) respect des exigences d'un code de déontologie professionnelle. Précisons que la deuxième éventualité vise à permettre à l'employeur de mettre en œuvre des moyens de conservation et non des moyens permettant la continuation de la production de biens et de services.

Cependant, devant la nécessité de prendre en considération la diversité des horaires de travail dans certains secteurs d'activité comme les papeteries, les raffineries ou encore les alumineries où les quarts de travail sont très souvent d'une durée de 12 heures, le droit de refus ne pourrait être exercé qu'après 14 heures, dans ces secteurs, par période de 24 heures.

35. L.R.Q., c. N-1.1, art. 78. De plus, en corollaire au droit du salarié de s'absenter pour des obligations liées à sa présence auprès d'un enfant mineur, la Loi interdit à un employeur d'imposer une sanction en cas de refus du salarié de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence est nécessaire auprès de cet enfant (L.R.Q., c. N-1.1, art. 122, paragr. 6). Dans ce cas, il faut noter que le dispositif renvoie à un droit de refus au-delà des « heures habituelles de travail ». C'est donc en fonction de la prestation normalement requise du salarié que le droit de refus peut s'appliquer.

36. R. Morissette et D. Sunter, *Heures de travail hebdomadaires au Canada : le point sur la situation*, Statistique Canada, 1994.

37. N. Chénier, M. Cyr et P. McDuff, *Impacts psychologiques de l'horaire de travail et de la participation aux tâches familiales chez les couples*, Université de Montréal, 1998. Kate Sparks et Cary Cooper, « The effects of hours of work on health : A meta-analytic review », *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 1997.



La formation en cours d'emploi

Exposé de la situation

Les conventions collectives contiennent presque toujours des dispositions pour encadrer la présence au travail. Cette information est essentielle pour établir le droit à un salaire et à la majoration du salaire pour les heures supplémentaires, le cas échéant. Les salariés à faible revenu sans qualifications particulières peuvent être plus facilement remplacés et ils sont davantage susceptibles d'accepter des conditions de travail plus pénibles, moins bien rémunérées ou pas du tout rémunérées, afin de conserver leur emploi. C'est pourquoi, le salarié qui suit une formation à la demande expresse de son employeur, que ce soit dans ou à l'extérieur de l'établissement, devrait avoir le droit explicite d'être payé pendant le temps de cette formation.

Modification envisagée

Il serait possible de rendre la Loi explicite sur le droit du salarié à un salaire durant le temps consacré à une formation en cours d'emploi exigée expressément par l'employeur.

Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante

Exposé de la situation

Un salarié qui justifie de trois ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre une plainte à la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement³⁸. À l'origine, ce recours n'était accessible qu'après cinq ans de service continu dans la

même entreprise. Les modifications apportées à la Loi en 1990 ont permis d'en accroître l'accessibilité. Ainsi, la durée de service continu a été réduite à trois ans, les frais d'arbitrage que les parties devaient assumer en parts égales à l'époque ont été abolis, le commissaire du travail s'étant alors vu confier la fonction d'entendre les parties dans ces causes, le délai pour déposer une plainte est passé de 30 jours à 45 jours et, enfin, la Loi a été modifiée pour permettre à la Commission d'offrir des services de médiation. Cependant, les honoraires des avocats étaient encore à la charge des parties. Comme ces coûts pouvaient parfois être très élevés pour certains salariés, la Loi a été de nouveau modifiée en 1997 afin de permettre expressément à la Commission de représenter gratuitement un salarié devant un commissaire du travail. Dans la législation du travail, au-delà de la vérification des aptitudes, la « période de probation » permet en quelque sorte de bâtir et de consolider une relation de confiance qui, lorsqu'elle est établie, ne peut être interrompue unilatéralement sans motif sérieux. Ce sont ces notions qui servent de fondement au recours dont il est ici question.

Cette période de trois ans empêche plusieurs salariés d'exercer un recours à l'encontre d'un congédiement injuste.

Modification envisagée

Il serait possible de diminuer la période requise de service continu pour exercer le recours à deux ans.

38. L.R.Q., c. N-1.1, art. 124.

Le recours à l'encontre d'une pratique interdite

Exposé de la situation

On a précédemment évoqué la possibilité de créer plus explicitement le droit du salarié de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident. Il a aussi été proposé d'élargir son droit de s'absenter pour s'occuper de proches parents autres que son enfant mineur. Évidemment, il sera éventuellement nécessaire de faire la concordance des recours du salarié avec ces nouveaux droits, mais aussi d'améliorer le dispositif de protection des salariés dans les cas de recours à l'encontre d'une pratique interdite.

Ainsi, la Loi prévoit qu'après quatre semaines consécutives d'absence pour maladie ou accident, l'employeur peut, au lieu de réintégrer le salarié dans son poste habituel, l'affecter à un emploi comparable³⁹. Or, on ne saurait blâmer un salarié pour une absence due à la maladie ou à un accident et, à l'instar de ce qui est suggéré précédemment à l'occasion d'un congé parental, il n'y a aucune raison pour que le travailleur ne réintègre pas son emploi habituel s'il existe encore au moment de son retour au travail et si le salarié est en mesure de l'occuper.

Modification envisagée

On pourrait améliorer le dispositif de protection dans les cas d'un recours à l'encontre d'une pratique interdite en permettant au salarié de réintégrer son emploi habituel au moment du retour au travail, s'il est en mesure de l'occuper.

Les licenciements collectifs

Exposé de la situation

Les dispositions sur les licenciements collectifs actuellement en vigueur sont contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*⁴⁰ adoptée en 1969. Cet encadrement législatif est non seulement inusité comparativement aux autres provinces ou autres pays, mais il engendre aussi des effets indésirables de deux ordres. En premier lieu, la visibilité des dispositions est mal servie par une loi très peu connue de la grande majorité des entreprises et des administrés, ce qui a pour effet d'accroître les possibilités d'infraction. En second lieu, les amendes prévues ont surtout été conçues pour des infractions relatives à la qualification professionnelle. De plus, le caractère journalier des amendes les rend inadaptées, voire inopérantes, pour une infraction relative à un licenciement collectif qui n'a pas un caractère récurrent⁴¹. En outre, les dispositions actuelles ne prévoient aucun recours pour le salarié en cas de défaut par l'employeur de respecter le délai d'avis de licenciement prévu dans cette loi.

Par ailleurs, la modification envisagée de rapatrier dans la *Loi sur les normes du travail* les dispositions sur les licenciements collectifs actuellement contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* aurait pour effet d'assujettir l'État, comme un seul employeur, à l'égard des milliers d'employés de la fonction publique.

39. L.R.Q., c. N-1.1, art. 122.2.

40. L.R.Q., c. F-5.

41. L.R.Q., c. F-5, art. 47. Cet article prévoit une amende d'au moins 325 \$ et d'au plus 700 \$ par jour ou fraction de jour que dure l'infraction. Il a été établi en jurisprudence que l'omission d'émettre l'avis de licenciement collectif ne constitue pas une infraction continue. Le montant de l'amende ne pouvant être multiplié par un nombre de jours, celle-ci devient dérisoire et perd tout effet de dissuasion.



Modifications envisagées

Sur le plan législatif, il pourrait être plus approprié que les nouvelles dispositions soient incluses dans la *Loi sur les normes du travail*, comme c'est le cas dans les autres administrations publiques. Ces dispositions ne s'appliqueraient toutefois pas aux employés de la fonction publique.

Par ailleurs, les conditions d'emploi ne pourraient pas être modifiées unilatéralement par l'employeur pendant le délai d'avis. Actuellement, le *Règlement sur l'avis de licenciement collectif* interdit seulement à l'employeur de procéder à des mises à pied pendant le délai d'avis⁴². La Loi pourrait autoriser la Commission des normes du travail à réclamer de l'employeur une indemnité équivalente au salaire qu'aurait reçu le salarié pendant le délai d'avis de licenciement collectif. Toutefois, le salarié ne pourrait cumuler ce recours avec celui déjà prévu en cas de licenciement individuel et toute somme versée en vertu de ce dernier serait donc déduite des montants qui lui seraient accordés en raison de l'exercice du recours résultant du licenciement collectif.

42. R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 1, art. 6.

7

LA GARANTIE DU PAIEMENT DU SALAIRE MINIMUM

La *Loi sur les normes du travail* permet à l'employeur de verser le salaire sur une base autre qu'horaire, notamment en se fondant sur le rendement, les commissions versées ou la facturation de la prestation de travail fournie. Cependant, ces modes de rémunération font en sorte que des salariés sont parfois payés en dessous du taux général du salaire minimum. Sans remettre en question ces différents modes de rémunération, la Loi devrait être plus explicite afin d'assurer le droit au salaire minimum, peu importe la base de rémunération.

La base de rémunération

Exposé de la situation

Il ne suffit pas d'établir un taux minimum, mais il faut aussi expliciter l'obligation de le respecter. Cette orientation serait cohérente avec celle déjà prise dans la *Loi sur les décrets de convention collective* qui énonce : « Il est interdit de payer un salaire inférieur à celui que fixe le décret. Malgré toute spéculation ou entente à l'effet contraire et sans qu'il soit nécessaire d'en demander la nullité, le salarié a droit de recevoir le salaire fixé par le décret⁴³. »

Modification envisagée

Il serait possible de reprendre une formulation semblable en indiquant explicitement dans la Loi que, malgré toute stipulation ou entente à l'effet contraire et sans qu'il soit nécessaire d'en demander la nullité, le salarié a le droit de recevoir le salaire minimum fixé par le gouvernement.

Le salarié habituellement à pourboire

Exposé de la situation

Le salaire minimum payable au salarié qui reçoit habituellement des pourboires est, depuis le 1^{er} février 2001, de 6,25 \$ l'heure, tandis que le taux général payable aux autres salariés est de 7,00 \$ l'heure. Ce taux spécifique est donc de 0,75 \$ inférieur au taux général; sa valeur relative est de 89,3 % du taux général. C'est la régularité des pourboires, c'est-à-dire le nombre de clients qui en laissent, qui permet de déterminer si le salarié en est un à pourboire. Cette interprétation de la Loi est justifiée dans la mesure où la personne salariée reçoit effectivement des pourboires suffisants pour gagner à tout le moins le taux général du salaire minimum, ce qui est généralement le cas de ceux qui travaillent dans les établissements qui vendent ou servent des boissons alcooliques. Cependant, cette interprétation est trop restrictive et elle est inéquitable pour certains travailleurs et travailleuses de la restauration rapide car même s'ils reçoivent effectivement des pourboires de façon habituelle, la règle actuelle ne tient pas compte de leur importance pour assurer le taux général du salaire minimum.

43. L.R.Q., c. D-2, art. 12.



Modifications envisagées

Il serait possible d'appliquer un taux spécifique uniquement aux salariés qui servent de la nourriture ou des boissons dans les établissements qui vendent des boissons alcooliques ou dans des restaurants qui ont un permis de servir (formule « Apportez votre vin »). Malgré ce qui précède, il faudrait spécifier que ce taux s'applique seulement si le serveur ou la serveuse reçoit des pourboires qui lui permettent d'avoir une rémunération au moins égale au taux général du salaire minimum.

Le paiement de l'uniforme

Exposé de la situation

La Loi prévoit que, lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un uniforme, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. En outre, il ne peut exiger du salarié une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un uniforme, faisant ainsi en sorte que ce travailleur reçoive moins que le salaire minimum⁴⁴. Par contre, rien ne l'empêche d'exiger du salarié une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un uniforme si cette procédure n'a pas pour effet que ce dernier reçoive moins que le salaire minimum.

Pour éviter de payer l'uniforme, des employeurs de la restauration additionnent les pourboires avec le salaire de façon à faire passer la rémunération totale au-dessus du taux minimum général et ainsi éluder l'application de cette norme. Par ailleurs, certains d'entre eux versent à leurs salariés une rémunération légèrement plus élevée que le salaire minimum pour la même raison. On remarque aussi que la Loi n'impose rien à

l'employeur qui embauche des salariés qui n'ont pas droit au salaire minimum, comme les travailleurs agricoles des petites fermes.

Modifications envisagées

Il pourrait être interdit à un employeur d'exiger du salarié qu'il paie pour un uniforme lorsque celui-ci est particulier à l'établissement et qu'il identifie le salarié à cet établissement, si cet uniforme n'a aucune utilité pratique pour le salarié en dehors de son travail.

Le paiement des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur

Exposé de la situation

Dans le but de réduire leurs coûts d'exploitation, certains employeurs rendent parfois obligatoire l'usage de matériel ou d'outils de travail et exigent que les salariés en supportent l'achat, l'entretien ou la réparation. Il peut s'agir de matériel informatique ou de télécommunications, d'un véhicule motorisé, etc. Certains de ces salariés sont rémunérés au taux du salaire minimum ou gagnent à peine un peu plus. Mais dans les faits, si l'on tient compte des dépenses encourues, ces derniers travaillent pour moins que le salaire minimum.

On note aussi que des employeurs ne remboursent pas aux salariés les frais de voyage encourus, tels que le transport, le coucher et les repas, lorsque ceux-ci doivent se rendre à l'extérieur de leur lieu habituel de travail. Enfin, le travailleur qui suit une formation à la demande expresse de son employeur, que ce soit dans ou à l'extérieur de l'établissement, n'est pas nécessairement remboursé pour les frais encourus par cette

44 L.R.Q., c. N-1.1, art. 85.

formation. L'état actuel de la Loi ne permet pas au salarié de pouvoir réclamer ces montants déboursés dans l'exercice de ses fonctions.

Modifications envisagées

Premièrement, on pourrait prévoir d'interdire à un employeur d'exiger d'un salarié payé au salaire minimum de fournir le matériel, les matières premières ou la marchandise pour l'exécution du contrat. L'employeur ne pourrait pas non plus exiger une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ressources matérielles qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

Deuxièmement, on pourrait prévoir l'obligation pour l'employeur de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus dans l'exercice de ses fonctions lors d'un voyage effectué à sa demande (transport, coucher, repas) ainsi que les frais liés à une formation qu'il a suivie expressément à sa demande. Cette protection s'appliquerait à tous les salariés, sans égard à leur niveau de rémunération.



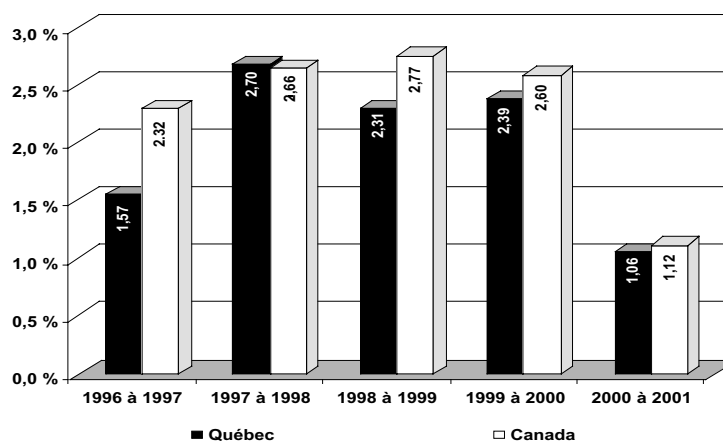
un défi collectif

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE AU QUÉBEC ET DANS L'ENSEMBLE DU CANADA DE 1996 À 2001

L'emploi

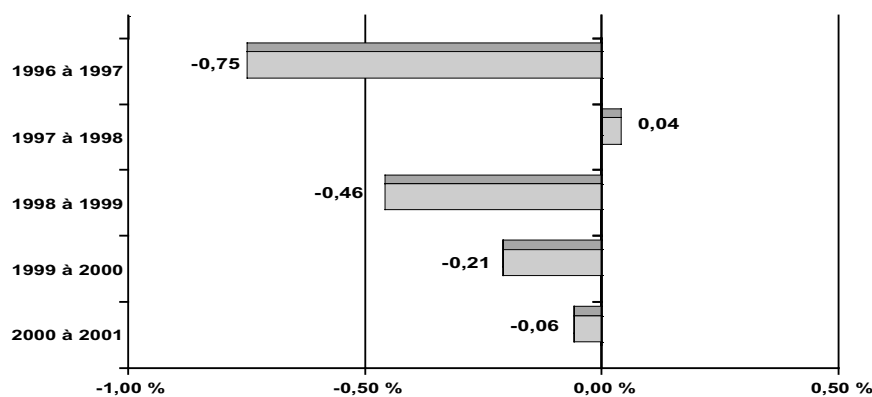
Depuis 1996, le nombre d'emplois a augmenté tous les ans tant au Québec que dans l'ensemble du Canada (voir graphique 1). Toutefois, le taux de croissance de l'emploi a connu des fluctuations importantes. Au Québec, après un sommet à 2,7 % de 1997 à 1998, le taux de croissance est tombé à 1,1 % de 2000 à 2001. Le comportement du taux de croissance pour l'ensemble du Canada a été semblable, sauf qu'il a atteint son maximum (2,8 %) en 1998 - 1999.

Graphique 1
Taux de variation de l'emploi au Québec et au Canada



Tout au long de la période d'observation, le taux de croissance de l'emploi au Québec a toujours été inférieur à celui de l'ensemble du Canada, sauf de 1997 à 1998 où le taux québécois a très légèrement dépassé celui du Canada (voir graphique 2). Néanmoins, l'écart entre les taux québécois et canadien s'est sans cesse rétréci de - 0,75 point de pourcentage de 1996 à 1997 à - 0,06 point de 2000 à 2001.

Graphique 2
Écarts entre les taux de variation de l'emploi au Québec et au Canada

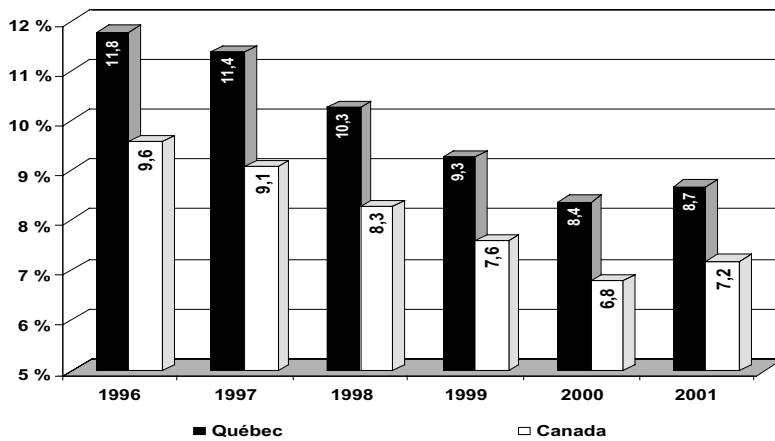




Le chômage

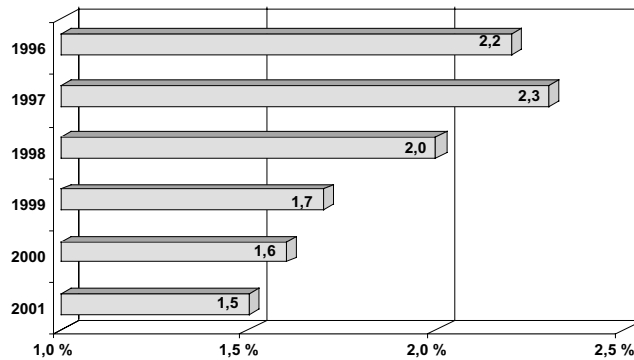
Le taux de chômage tant au Québec que dans l'ensemble du Canada a diminué sans arrêt jusqu'en 2000, avant de connaître une hausse en 2001 (voir graphique 3). Cette hausse résulte d'un taux de croissance plus élevé de la population active (1,4 % au Canada et 1,5 % au Québec) que de l'emploi (1,1 % dans les deux cas).

Graphique 3
Taux de chômage
au Québec et au Canada



Bien que constamment supérieur à celui de l'ensemble canadien, le taux de chômage au Québec n'a cessé depuis 1996 de se rapprocher de ce dernier, sauf en 1997 où l'écart s'est légèrement creusé (voir graphique 4). De 2,2 points de pourcentage qu'il était en 1996, l'écart entre les deux taux a été réduit à 1,5 point en 2001.

Graphique 4
Écarts entre les taux de chômage
au Québec et au Canada







OCCURRENCE DES JOURS FÉRIÉS

Cycles observés	ANNÉE *bissextile	Nombre de lundis fériés	1 ^{ER} JANVIER	1 ^{ER} JUILLET	25 DÉCEMBRE	Nombre de jours fériés accessibles	
						lundi au vendredi	jeudi au samedi
	1979	6	Lundi	Dimanche	Mardi	7/7	0/7
	*1980	4	Mardi	Mardi	Jeudi	7/7	1/7
	1981	4	Jeudi	Mercredi	Vendredi	7/7	2/7
	1982	4	Vendredi	Jeudi	Samedi	6/7	3/7
	1983	4	Samedi	Vendredi	Dimanche	5/7	2/7
	*1984	5	Dimanche	Dimanche	Mardi	6/7	0/7
	1985	5	Mardi	Lundi	Mercredi	7/7	0/7
	1986	4	Mercredi	Mardi	Jeudi	7/7	1/7
	1987	4	Jeudi	Mercredi	Vendredi	7/7	2/7
	*1988	4	Vendredi	Vendredi	Dimanche	6/7	2/7
	1989	5	Dimanche	Samedi	Lundi	5/7	1/7
	1990	6	Lundi	Dimanche	Mardi	7/7	0/7
	1991	5	Mardi	Lundi	Mercredi	7/7	0/7
	*1992	4	Mercredi	Mercredi	Vendredi	7/7	1/7
	1993	4	Vendredi	Jeudi	Samedi	6/7	3/7
	1994	4	Samedi	Vendredi	Dimanche	5/7	2/7
	1995	5	Dimanche	Samedi	Lundi	5/7	1/7
	*1996	6	Lundi	Lundi	Mercredi	7/7	0/7
	1997	4	Mercredi	Mardi	Jeudi	7/7	1/7
	1998	4	Jeudi	Mercredi	Vendredi	7/7	2/7
	1999	4	Vendredi	Jeudi	Samedi	6/7	3/7
	*2000	5	Samedi	Samedi	Lundi	5/7	2/7
	2001	6	Lundi	Dimanche	Mardi	7/7	0/7
	2002	5	Mardi	Lundi	Mercredi	7/7	0/7
	2003	4	Mercredi	Mardi	Jeudi	7/7	1/7
	*2004	4	Jeudi	Jeudi	Samedi	6/7	3/7
	2005	4	Samedi	Vendredi	Dimanche	5/7	2/7
	2006	5	Dimanche	Samedi	Lundi	5/7	1/7
	2007	6	Lundi	Dimanche	Mardi	7/7	0/7
	*2008	4	Mardi	Mardi	Jeudi	7/7	1/7
	2009	4	Jeudi	Mercredi	Vendredi	7/7	2/7
	2010	4	Vendredi	Jeudi	Samedi	6/7	3/7
	2011	4	Samedi	Vendredi	Dimanche	5/7	2/7
	*2012	5	Dimanche	Dimanche	Mardi	6/7	0/7
	2013	5	Mardi	Lundi	Mercredi	7/7	0/7
	2014	4	Mercredi	Mardi	Jeudi	7/7	1/7
	2015	4	Jeudi	Mercredi	Vendredi	7/7	2/7
	*2016	4	Vendredi	Vendredi	Dimanche	6/7	2/7
	2017	5	Dimanche	Samedi	Lundi	5/7	1/7
	2018	6	Lundi	Dimanche	Mardi	7/7	0/7
	2019	5	Mardi	Lundi	Mercredi	7/7	0/7
	*2020	4	Mercredi	Mercredi	Vendredi	7/7	1/7
	2021	4	Vendredi	Jeudi	Samedi	6/7	3/7
	2022	4	Samedi	Vendredi	Dimanche	5/7	2/7
	2023	5	Dimanche	Samedi	Lundi	5/7	1/7
	*2024	6	Lundi	Lundi	Mercredi	7/7	0/7
	2025	4	Mercredi	Mardi	Jeudi	7/7	1/7
	2026	4	Jeudi	Mercredi	Vendredi	7/7	2/7
	2027	4	Vendredi	Jeudi	Samedi	6/7	3/7
	*2028	5	Samedi	Samedi	Lundi	5/7	2/7
	2029	6	Lundi	Dimanche	Mardi	7/7	0/7
	2030	5	Mardi	Lundi	Mercredi	7/7	0/7
	2031	4	Mercredi	Mardi	Jeudi	7/7	1/7
	*2032	4	Jeudi	Jeudi	Samedi	6/7	3/7
	2033	4	Samedi	Vendredi	Dimanche	5/7	2/7
	2034	5	Dimanche	Samedi	Lundi	5/7	1/7
	2035	6	Lundi	Dimanche	Mardi	7/7	0/7
	*2036	4	Mardi	Mardi	Jeudi	7/7	1/7
	2037	4	Jeudi	Mercredi	Vendredi	7/7	2/7

Le tableau établit le nombre total de jours fériés qui tombent un lundi dans une année. En plus des trois jours fériés qui sont déterminés un lundi par la Loi et pour faciliter la discussion, il est aussi considéré que le lundi de Pâques est un lundi férié. De plus, puisque la Loi prévoit que si le 1^{er} juillet, fête du Canada, tombe un dimanche, le jour férié est reporté le 2 juillet, soit un lundi, le tableau en tient compte aussi. Il reste donc trois autres jours fériés qui ne sont pas établis un lundi, mais qui sont déterminés à une date fixe. Il est possible d'observer l'occurrence des jours fériés selon qu'un salarié travaille à plein temps du lundi au vendredi ou qu'il travaille à temps partiel le jeudi, le vendredi et le samedi. Le tableau se répète selon un cycle préétabli à tous les 28 ans.

Le salarié à plein temps travaillant du lundi au vendredi

C'est la situation la plus fréquente. Ainsi, chaque année, ce salarié a toujours droit aux trois jours fériés qui sont déterminés un lundi, plus le congé pascal, pour un total de quatre jours fériés, soit :

- le congé pascal;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 1^{er} lundi de septembre;
- le 2^e lundi d'octobre.

En conséquence, un salarié qui travaille du lundi au vendredi a toujours droit à un congé ou à une indemnité pour ces quatre jours. Il reste donc trois autres jours fériés qui ne sont pas établis un lundi, mais à une date fixe:

- le 1^{er} janvier;
- le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
- le 25 décembre.

Selon l'année, il peut avoir droit à au moins un autre jour férié jusqu'à un maximum de trois jours. L'occurrence est de 64 fois en 28 ans, soit 2,3 jours par année en moyenne. Si l'on additionne les quatre jours fériés qui sont établis un lundi, l'occurrence est de 6,3 jours en moyenne par année.

Le salarié à temps partiel qui travaille le jeudi, le vendredi et le samedi

Ce salarié qui ne travaille jamais le lundi ne peut donc pas bénéficier d'une indemnité afférente à l'un des quatre jours fériés qui sont établis un lundi puisque ce ne sont pas des jours ouvrables pour lui. Ces jours sont:

- le congé pascal;
- le lundi qui précède le 25 mai;
- le 1^{er} lundi de septembre;
- le 2^e lundi d'octobre.

Ainsi, ce salarié ne peut éventuellement être admissible à une indemnité que pour les trois jours fériés suivants qui sont établis à une date fixe :

- le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
- le 1^{er} janvier;
- le 25 décembre.

Notons que, contrairement à la situation du salarié à plein temps qui peut parfois profiter du report du congé férié du 1^{er} juillet lorsque la fête du Canada tombe un dimanche, le salarié à temps partiel de notre exemple n'en profite jamais.

Selon l'année, ce salarié à temps partiel n'a parfois droit à aucun jour férié ou, lorsqu'il y a droit, à jamais plus de trois jours par année. Au total, l'occurrence est de 36 fois en 28 ans, soit 1,3 jour par année en moyenne. C'est presque cinq fois moins souvent que le salarié à plein temps (6,3).



Exemple

- Le salarié travaille le jeudi, le vendredi et le samedi.
- Il travaille huit heures par jour et il gagne 10 \$ l'heure.
- Le salarié est payé toutes les semaines pour une semaine de travail qui s'étend de minuit au début du dimanche à minuit le samedi.

Actuellement, l'indemnité afférente à un jour férié est égale à la moyenne du salaire journalier des jours travaillés au cours de la période complète de paie précédant ce jour férié (ou le 24 juin), sans tenir compte des heures supplémentaires. Le salarié a droit uniquement à l'indemnité afférente au 24 juin, soit 80 \$.

Après les modifications envisagées, l'indemnité serait égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires. Le salarié aurait ainsi droit à huit indemnités de 48 \$, soit 384 \$.

Pour le salarié à plein temps, la situation demeure inchangée : il a droit à huit indemnités de 80 \$, soit 640 \$.

Janvier 2002

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Fevrier 2002

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28		

Mars 2002

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						

Avril 2002

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

Mai 2002

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Juin 2002

D	L	M	M	J	V	S
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

Juillet 2002

D	L	M	M	J	V	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Août 2002

D	L	M	M	J	V	S
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

Septembre 2002

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					

Octobre 2002

D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

Novembre 2002

D	L	M	M	J	V	S
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

Décembre 2002

D	L	M	M	J	V	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				