

Commentaires sur le projet d'abrogation du Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais JANVIER 2015

Inspirés du dernier mémoire

déposé dans le cadre de la Consultation 2012 sur la Loi sur les décrets de convention collective.

Par :

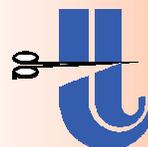
**L'Association patronale des coiffeurs de l'Outaouais
Le Syndicat des employés coiffeurs de l'Outaouais
Le Comité paritaire des Coiffeurs de l'Outaouais**



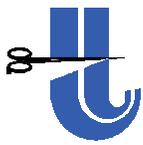
Association Patronale des
Coiffeurs de l'Outaouais



Syndicat des Employé(e)s
Coiffeurs de l'Outaouais



Comité Paritaire des
Coiffeurs de l'Outaouais



Gatineau, le 5 janvier 2015

L'Honorable Sam Hamad, Ministre du Travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy
6e étage
Québec (Québec) G1R 5S1

Objet : Commentaires émis par le Comité paritaire sur la survie du décret sur les Coiffeurs de la région de l'Outaouais

Monsieur le Ministre,

En réponse à votre demande de commentaires sur une éventuelle abrogation du décret suivant votre refus d'entériner la requête en modification du décret, il nous apparaît important de spécifier que cette démarche est pour le moins étonnante et non respectueuse du travail des parties contractantes qui se sont acquittées de leurs responsabilités dans le respect des principes et des valeurs prônés par la Loi sur les décrets de convention collective.

En effet, les parties contractantes, toujours soucieuses de s'assurer que leur requête soit représentative, non seulement de la volonté de leurs membres, mais aussi de l'ensemble des assujettis au décret, avaient déposé une consultation qui permettait de confirmer l'essence même de leur entente.

Néanmoins, pour répondre à cette demande de commentaires, les parties contractantes ainsi que le comité paritaire souhaitent que prenez connaissance de l'argumentaire ci-joint qui s'inspire du mémoire qu'ils avaient présenté lors de la dernière consultation sur la révision de la Loi. Cette argumentaire explique de façon étoffée l'utilité du décret pour l'encadrement des conditions d'exercices de la profession de coiffeurs en Outaouais, mais aussi pour essor et son développement.

Nous espérons que vous accorderez à ce document l'attention particulière qu'il mérite avant d'évaluer une décision future quant à la survie du décret sur les coiffeurs de l'Outaouais. Nous sommes d'avis qu'après la lecture de cette lettre et de cet argumentaire, vous constaterez que l'outil que nous offre la Loi sur les décrets de convention collective est encore essentiel aujourd'hui.

Néanmoins permettez-moi de vous rappelez certain points importants qui militent en faveur du maintien du décret.

Retour sur votre lettre concernant une éventuelle abrogation

L'analyse de votre lettre concernant une éventuelle abrogation du décret, pour les parties contractantes comme pour le comité paritaire, ont découlé sur une incompréhension du dossier de notre part : tous les critères usuels de modification d'un décret ont été présentés plus qu'adéquatement et cette modification repose sur une consultation jointe et représentative des besoins régionaux. Rappelons que plus de 75 % des coiffeurs choisis d'une façon aléatoire, ont eu la chance de répondre à un questionnaire lors de cet exercice. Les résultats sont plus qu'étonnants et démontrent encore que les normes et modalités incluses dans ce décret sont plus actuelles que jamais. De plus et à notre connaissance, aucune personne ou association ne s'est non plus manifesté dans le délai prescrit par votre gouvernement pour faire part de son désir d'abrogation. La survie du décret dans ce contexte, ne repose donc pas sur la volonté des parties contractantes ou du Comité paritaire, mais sur votre Ministère. Si vous avez senti un désir d'abrogation de la part des intervenants liés au décret, il s'agit simplement d'un manque de communication : le désir de maintenir la convention collective sous forme de décret est importante plus que jamais et vous le comprendrez en poursuivant la lecture.

Objectants au décret :

Abordons la question des objectants, en rappelant au gouvernement qu'un mécanisme est prévu par la LDCC pour s'objecter au renouvellement du décret. À ce jour et selon nos données, aucun professionnel ou organisation ne s'est objecté dans le respect de ce processus légal. **Nous nous retrouvons donc dans une situation où tous les critères prévus par la Loi ont été respectés par les parties contractantes et le comité paritaire alors qu'aucun objectant ne s'est objecté dans le respect de ce processus.** La survie du décret a donc une longueur d'avance sur son abrogation quant la modification est analysée d'un point de vue légal.

En contrepartie, il importe de mentionner qu'il existe, comme dans tous les décrets de convention collective, des professionnels qui sont contres ce mécanisme et qui utilisent divers mécanismes pour s'exprimer. Nous devons donc revenir sur une pétition qui a circulé dans le passé et qui visait à abolir le décret. Il y a un peu plus de 800 professionnels en coiffure sur le territoire. Sachant qu'une centaine de personnes ont signé cette pétition, la Direction des politiques du travail nous a demandé des explications il y a deux ans pour expliquer ces 100 signatures : De ces 100 signatures, uniquement une trentaine d'entre eux sont véritablement coiffeurs, les autres étant des membres de leur famille ou des amis. La majorité des trente personnes qui demeuraient étaient en poursuite pour le non respect du décret.

Cette pétition a été initiée par une dame dont nous aurons le respect de protéger le nom. Celle-ci a fait quelques fois les journaux sur le sujet, mais n'a jamais réussi à convaincre une majorité de coiffeurs à signer. Aujourd'hui, nous pouvons vous mentionner que cette dame est actuellement en vente de salon, qu'elle est poursuivie par le Comité paritaire pour non paiement d'employés, que les représentants du Comité paritaire sont convoqués par le tribunal administratif de la CSST pour une cause concernant son salon, et que Revenu Québec et Revenu Canada sont actuellement à analyser son dossier. La dernière sortie de cette coiffeuse dans les journaux a été très infructueuse pour sa cause : elle a mentionné qu'elle faisait tout cela pour permettre à son salon de coiffure d'ouvrir le dimanche, journée d'exercice de la profession actuellement non permise par le décret. D'après les données de la consultation, uniquement 1,4 % des professionnels voudraient ouvrir le dimanche en Outaouais (consultation jointe, donnée représentant 4 % des 36 % de coiffeurs qui désirent connaître une modification des heures). Inutile de mentionner que plusieurs coiffeurs ont rappelé à l'ordre cette propriétaire de salon et que, depuis ce temps, aucun autre article sur le sujet n'a été publié.

Objectants – Supers chaînes et associations

Certaines associations dont la FCEI et les supers chaînes font des pressions afin d'abroger le décret. Ils reposent habituellement leur raisonnement sur la question de lourdeur administrative. Le comité paritaire facture, quatre fois par années, les cotisations dues. En ce sens, leur argument lance automatiquement la question suivante : Est-ce qu'on doit réduire les conditions des coiffeurs de l'Outaouais, dont un revenu annuel moyen de 10 000 \$ supérieur à la moyenne provinciale, en répondant au désir des supers chaînes de produire quatre rapports annuels légers ? Pour l'équipe du Comité paritaire, la réponse à cette question est définitivement non : la production de quatre rapports pour augmenter les conditions de vie d'une profession déjà précaire ne devrait pas influencer le gouvernement quant à une abrogation éventuelle d'un décret. Au contraire, pour répondre à cette question de lourdeur administrative, l'uniformisation de l'administration en coiffure pourrait reposer sur l'extension du décret à l'ensemble du Québec. De nouveaux outils seraient alors offerts aux coiffeurs hors Outaouais, améliorant ainsi leurs conditions d'exercice de la profession et leur condition de vie alors que le système administratif en Coiffure serait uniformisé à toute la province.

La pertinence du décret sur les coiffeurs de l'Outaouais :

Voici, sur une base résumée, pourquoi selon nous vous devriez reporté le décret modifié des coiffeurs de l'Outaouais :

- ◆ L'argumentaire (commentaires) inspiré du dernier Mémoire déposé lors de la consultation gouvernementale sur la LDCC le démontre. Il est joint à cette lettre.
- ◆ La modification du décret repose sur une consultation auprès des coiffeurs réalisées préalablement et sur laquelle les modifications sont basées (consultation jointe). À titre d'exemple, comment abolir des prix minimaux des services prévus dans le décret quand on nous demande à 96 % de procéder à leur augmentation.
- ◆ Pour ne pas être discriminant, pour favoriser les éléments en place émanant du gouvernement et comme mentionné précédemment, les parties contractantes se basent et respectent les modalités légales pour modifier le décret. Sachant que la LDCC prévoit également un mécanisme pour les objectants, ceux-ci – lorsqu'ils existent - doivent agir comme les parties contractantes et respecter les modalités légales prévues pour qu'une objection soit prise au sérieux.
- ◆ La dernière instance à avoir effectué une consultation auprès des coiffeurs de l'ensemble du Québec répondant à la question « Qu'est ce que l'industrie de la coiffure peut faire pour améliorer le sort des coiffeurs ? » est le Comité sectoriel de la Main-d'œuvre des services de soins personnels. La première solution retenue et émanant de l'ensemble des coiffeurs du Québec est de remettre sur pied les comités paritaires. Solution particulière quand on sait que ceux-ci ont été abrogés il y a de cela près de trente ans par Madame Pauline Marois. La deuxième solution présentée est de régler la tarification des services en coiffure, chose que le Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais. À l'analyse de ces faits, la solution d'étendre le territoire d'application du décret est également très actuel aujourd'hui.
- ◆ Le revenu annuel moyen du coiffeur en Outaouais, est, comme mentionné dans la dernière lettre des parties contractantes adressées au Ministère du Travail, de 10 000 \$ plus élevé que la moyenne provinciale. Rappelons que le salaire provincial moyen en coiffure est, pourboire inclus, en deçà du seuil de la pauvreté. Le décret est un outil pour assurer aux patrons, aux artisans et aux employés

d'augmenter leur revenu annuel via l'application de prix minimaux des services. Rappelons que la Coiffure est un milieu majoritairement composé de femmes qui possèdent un même niveau d'études qu'un électricien, un plombier, un mécanicien... Ces trois derniers métiers sont bien encadrés au Québec : un tarif pour le travail de mécanicien est règlementé par le gouvernement, les électriciens ont des normes bien précises d'application de la profession qui engendrent un revenu annuel intéressant, etc. Le gouvernement doit donc se pencher sur la question des professionnels qu'ils forment : doivent-ils avoir des conditions décentes d'exercice de la profession ? Est-ce que cette question doit être plus à l'étude lorsqu'il s'agit de clientèle plus précaire sur le marché du travail comme les femmes ? Pour le comité paritaire, la réponse est oui et le décret de convention collective en application ici doit demeurer ou même être étendu au reste du territoire québécois.

- ◆ L'Ontario qui avoisine l'Outaouais possède des conditions d'exercice de la profession et des régimes sérieux pour les coiffeurs de son territoire. Si aucune condition n'est appliquée sur le territoire de l'Outaouais, nous craignons véritablement l'exode des professionnels vers Ottawa. La question pour un coiffeur est simple : devrais-je faire quelques kilomètres de plus pour travailler en Ontario et gagner un salaire digne d'un professionnel certifié par le gouvernement ?
- ◆ Le métier de coiffeur est un métier majoritairement artisanal. Sans prix et sans heure, on retrouvera le phénomène qui se vit dans les autres régions du Québec : le transfert des coiffeurs dans les grandes chaînes qui paient au taux du salaire minimum des normes du travail. Pourquoi ce transfert en salon ? Parce que les supers chaînes tentent d'offrir le service à toute heure, ce qui cause l'exode de la clientèle des artisans vers les supers centres. Cette façon de faire va à l'encontre de la base de la profession de coiffeur qui est artisanal. Rappelons encore qu'il s'agit d'un métier artisanal, exercé majoritairement par des femmes qui ont choisi ce métier pour concilier le travail et la famille. Les heures et les prix sont essentiels pour ces artisans. Si la famille et la conciliation du travail demeure une priorité pour le gouvernement, le décret devrait plutôt être appliqué pour l'ensemble du territoire québécois, avec les matières extensionnables, pour protéger les coiffeurs-artisans du Québec.
- ◆ Avant de déterminer si un décret doit être abrogé, on doit se pencher sur la volonté des professionnels concernés. Il y a de cela plus d'une dizaine d'années, le gouvernement s'était posé la même question que vous et avait consulté les professionnels de la région pour savoir s'ils désiraient conserver les modalités du décret. La majorité des coiffeurs s'étaient prononcés en faveur de conserver ce qui était dans leur décret. C'est en questionnant les coiffeurs à savoir s'ils désirent des prix minimaux, des heures d'admission de clients, des salaires et des jours fériés qu'on réussit à déterminer si on maintient un décret. Rappelons qu'une consultation du genre doit absolument porter sur le maintien des conditions que les coiffeurs ont choisi et non sur le maintien du Comité paritaire ou du décret : ces deux derniers sont les outils pour mettre de l'avant les conditions que les professionnels désirent. De notre avis, la consultation est représentative du désir de conserver les éléments contenus dans le décret. À titre d'exemples, 94 % des coiffeurs désirent augmenter les prix minimaux des services, 96 % des gens désirent conserver les jours fériés prévus au décret ou les augmenter plutôt que d'avoir uniquement ceux des normes, 73 % des gens désirent réduire ou conserver les heures d'ouverture actuelles et 71 % sont en faveur d'une augmentation de salaire qui prévoit déjà de meilleures conditions que dans la Loi sur les normes du travail. Ce sont des données qui permettent de démontrer la volonté des coiffeurs de l'Outaouais à maintenir leurs conditions.

- ◆ Tous les autres éléments expliquant l'importance du décret sont intégrés au dernier Mémoire que nous vous avons déposé et au document servant de commentaires que nous annexons aujourd'hui. La lecture de ce dernier s'avère essentielle pour comprendre l'importance de maintenir le décret sur les coiffeurs de l'Outaouais.

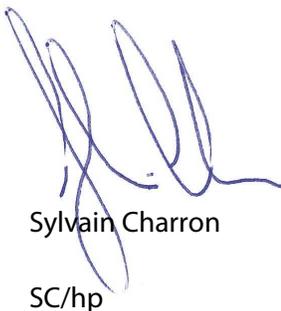
Sur une note personnelle

Je prends quelques secondes pour vous soulever un point personnel. Après 35 ans de travail au sein du Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais, je peux vous affirmer hors de tout doute qu'il me reste moins d'années de travail que d'années cumulées en expérience. Je veux que vous le sachiez puisque le seul intérêt que j'ai à continuer à travailler au sein du comité, est le fait que nous sommes encore emprunt d'une volonté des coiffeurs désirant le conserver. Si, à chacune des fois où je mettais le pied au bureau, j'avais l'impression de ne pas répondre à un besoin exprimé par les professionnels d'ici, il y a longtemps que j'aurais pris ma retraite. Sachant que les parties contractantes travaillent encore à ce jour à conserver le seul mécanisme qui, selon eux, leur donne les outils pour être professionnels, je suis encore présent au rendez-vous. C'est encore avec la fierté de défendre les intérêts de la majorité des coiffeurs que j'entre travailler à tous les matins. Il en est de même pour le procureur du Comité paritaire qui possède la même ancienneté que moi et pour le responsable de l'application du décret qui a donné un nouveau souffle à l'équipe à son arrivée il y a de cela douze ans. Sur cette note, j'invite personnellement un représentant du Ministère du Travail à venir assister à une Assemblée des parties contractantes. Une fois sortie de cette rencontre, si ce représentant n'est pas emprunt de la compréhension complète du dossier et de la volonté des parties contractantes de défendre les intérêts professionnels des coiffeurs de l'Outaouais, vous pourrez abroger le décret. Il ne faut pas perdre de vue que c'est sur la volonté des parties contractantes que repose le maintien d'un décret. Cette volonté est plus actuelle que jamais et plusieurs comités paritaires du Québec envient l'approche raisonnée appliquée par nos parties. Vous avez, selon moi, un exemple de réussite de décret émanant de la LDCC. Participer à le préserver, c'est rendre la noblesse que le professionnel en Coiffure mérite.

Pour terminer, nous espérons que le Comité et les parties contractantes seront avisées de toutes les étapes menant à des modifications, que nous serons appelés à discuter avec vous sur celles-ci avant les décisions finales et que nous nous rencontrions pour discuter de la question sous peu.

Veuillez accepter, Monsieur le Ministre, nos meilleures salutations.

Le directeur général,



Sylvain Charron
SC/hp

Gatineau, le 5 janvier 2015

Honorable Sam Hamad
Ministre du Travail
Gouvernement du Québec

Objet : Suivi de votre lettre concernant l'avenir du décret sur les coiffeurs de l'Outaouais

Monsieur Le Ministre,

Les parties contractantes au décret sur les coiffeurs de l'Outaouais tiennent à souligner leur étonnement de la dernière lettre du Ministère du Travail concernant la survie de notre décret. Comme la Loi sur les décrets de convention collective le mentionne : une abrogation d'un décret est possible lorsque l'une des deux parties contractantes au décret ou le comité paritaire responsable de son application désire y mettre un terme. À ce sujet, ni l'association patronale, ni le syndicat des employés, ni le comité paritaire ne vous a déjà fait part d'un tel désir.

Le Ministère du Travail n'a pas fait la démonstration qu'il existe une volonté claire d'abrogation du décret et il n'a pas soumis aux parties les motifs sur lesquelles reposent sa décision. De leur côté, les parties ont soumis, avec leur requête en modification, une consultation qui exprime clairement la volonté de conserver ce décret.

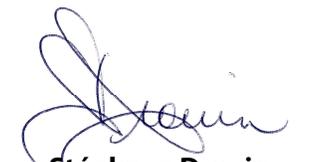
À la lumière de ces dires, votre volonté d'abrogation repose uniquement sur des opposants qui se sont exprimés en utilisant des mécanismes autres que ceux prévus par la Loi. **Nous profitons de cette lettre pour confirmer que les parties contractantes, au nom des coiffeurs d'ici, souhaitent conserver leur décret et s'opposent vivement à tout projet visant à y mettre un terme. Les parties souhaitent que le Ministère du Travail prenne connaissance des commentaires joints à cette lettre pour comprendre la pertinence du maintien de notre décret.**

Sachez que nous désirons vous rencontrer si votre désir d'abrogation persiste après la lecture des documents soumis.

Merci, Monsieur le Ministre, de votre écoute.


Daniel Roy
coiffeur et président de l'APCO




Stéphane Drouin
coiffeur et président du SECO



Rédaction :

Stéphane Drouin, président, Syndicat des employés coiffeurs de l'Outaouais

Daniel Roy, président, Association patronale des coiffeurs de l'Outaouais

M^e Denis Brochu, procureur, Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais

Sylvain Charron, directeur général, Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais

Hugo Parisien, responsable de l'application du décret, Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais

Table des matières

Lettre du directeur général du Comité paritaires des coiffeurs de l'Outaouais	Intro
Lettre des parties contractantes au Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais	Intro
Avant-propos	10
1. Commentaire sur l'importance de la Loi sur les décrets de convention collective pour le secteur de la coiffure	12
1.1. Les heures d'ouverture	14
1.2. Les prix minimaux	16
2. Commentaires sur le mode de négociation utilisée par les parties contractantes	18
3. Commentaires sur le fonctionnement et la gouvernance du comité paritaire des coiffeurs de l'Ouaouais	19
3.1. La transparence	19
3.2. Informer sur le fonctionnement et les conditions du Décret	20
3.3. Membership et organisme à but non lucratif	21
3.4. Présentation simplifiée des conditions du décret	21
3.5. Informations sur le Comité paritaire	22
3.6. Équipe professionnelle du Comité paritaire	22
3.7. Règles liées à l'inspection	23
3.8. Gouvernance et mécanisme légal	23
4. Commentaires sur le rôle et la place des parties, des tiers et des artisans	24
4.1. Artisan	25
4.2. Salarié	26
4.3. Employeur & employeur artisan	26
5. Commentaires sur le champ d'application du Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais	27
5.1. Champ d'application du Décret	27
5.2. Territoire approprié	28
5.3. Pertinence du décret	29
6. Commentaires sur la formation et la qualification de la main-d'œuvre	30
6.1. Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels	30
6.2. PAMT	30
6.3. Projet de programme de formations pour les professionnels en Coiffure	31
7. Commentaires sur la dernière modification du décret et l'analyse gouvernementale	32
Annexes	34
Historique et évolution des décrets dans le secteur de la coiffure	34
Consultation 2012 sur les conditions du décret sur les coiffeurs de l'Outaouais	37
Extrait du diagnostic du CSMO des services de soins personnels	53

Avant-propos

Comme mentionné dans leur lettre, les parties contractantes au décret sur les coiffeurs de l'Outaouais (D-2 r.4), qui a vu le jour en 1935, souhaitent ardemment qu'on prenne en considération leur réalité et leur évolution avant de prendre une décision aussi draconienne que l'abrogation de leur décret. Il leur apparaît important que l'on prenne connaissance de leurs commentaires avant de statuer sur une telle éventualité qui irait à l'encontre de leur volonté clairement exprimée.

Tout comme ils l'ont fait lors de la Commission parlementaire sur l'avenir de Loi tenue en 1993 et de la consultation sur sa révision en 2012, les parties ont fait la preuve de leur vitalité et de leur capacité à tirer partie de la Loi comme outil de développement de leur profession. Au cours de leur histoire et ce, malgré de nombreux changements législatifs, elles ont réussi à s'adapter à l'évolution de cette profession tout en respectant la volonté de leurs membres. Leur souci des besoins professionnels relié au secteur de la coiffure a permis de surmonter les conséquences de la déréglementation sur le statut de coiffeur par une concertation sur les conditions essentielles à l'exercice de cette profession. De plus, leur implication dans la mise en place du Comité sectoriel de la main d'œuvre dans le secteur des services de soins personnel dans le but d'assurer une relève de qualité témoigne de leur engagement à défendre le statut particulier du coiffeur. **Nous vous invitons, d'ailleurs, à consulter l'historique que les parties avaient préparé en 1993 sur l'évolution de leur Décret depuis sa création** (annexe 1).

En 1996, le Ministre du Travail a reconnu l'importance de cette implication et de la volonté des parties contractantes à maintenir le seul régime qui permet d'offrir des conditions d'exercice de la profession nécessaire à son développement. **Elles ont ainsi réussi à faire inscrire à l'article 39 de la Loi 75 modifiant la Loi sur les décrets de convention collective une dérogation reconnaissant la spécificité du statut de coiffeur.**

Ainsi, depuis les quinze dernières années, le modèle de travail développé par les parties contractantes convient aux assujettis comme il pourrait, d'ailleurs, fort bien convenir aux coiffeurs de toute la province. Le diagnostic commandé par le Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels (CSMO) démontre que les coiffeurs de l'Outaouais sont nettement favorisés par les conditions de travail prévues dans leur décret.

Les parties contractantes demeurent très actives afin de s'assurer de la pertinence du décret en consultant tous les assujettis, membres ou non de leur association respective. Leurs demandes de modification du décret étaient bien mesurées tout en étant suffisamment représentative. La concertation et le paritarisme leur permet de jouer un rôle majeur qu'elles ont à cœur.

En 1999, la Direction des décrets du Ministère du Travail de l'époque avait menée une consultation auprès des assujettis pour s'assurer de la pertinence de maintenir le Décret en Outaouais. Malgré une étude excluant plusieurs membres des parties contractantes, plus de 65% des répondants s'étaient montrés favorables au maintien de celui-ci.

Récemment, la FCEI a tenté de faire la démonstration que le décret est désuet (obsolète) et qu'il ne convient plus aux professionnels de la coiffure. Les intervenants liés au décret s'interrogent sur les fondements de cette déclaration inspirée par des chercheurs dont personne ne connaît l'expertise. Rappelons que cette étude concerne uniquement deux entreprises de l'Outaouais, membres de la FCEI de même qu'une pétition ne regroupant qu'une quarantaine de coiffeurs sur une possibilité de 800 qui souhaiteraient que le Décret soit aboli. Vraisemblablement, le seul but est de ne pas avoir à se conformer à des dispositions négociées par les parties contractantes dans le respect de la volonté de l'ensemble des assujettis. Cette étude concernant le Décret sur la coiffure dans l'Outaouais est, somme toute, superficielle et biaisée.

Avant d'exposer leurs commentaires sur la pertinence de leur décret et de la réalité de celui-ci au sein de la Loi sur les décrets de convention collective, les parties souhaitent rappeler au ministre du Travail de façon claire et nette que **l'Outaouais est en soi distincte tout en étant profondément québécoise**. De plus, les parties contractantes au Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais condamnent les références faites aux Comités paritaires qui seraient « **des parasites vivant sur le bras des coiffeurs en intimidant des gens ordinaires qui gagnent déjà difficilement leur vie.** » L'auteur (FCEI) de ces propos aurait avantage à vérifier comment le Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais a concilié de façon transparente son rôle de défense des intérêts des coiffeurs et de respect du décret. On confond encore une fois l'instrument et les personnes qui en sont responsables, d'autant plus que cette démonstration n'a pas été faite dans un cas précis. Enfin, les parties sont d'avis que la Loi sur les décrets de convention collective n'est pas « coincée » entre le Code du travail et la Loi sur les normes du travail. Si elle donne cette impression, c'est que rien n'a

été fait pour reconnaître que le Comité paritaire est le mieux placé pour encadrer, notamment, la profession de coiffeur et de coiffeuse. À ce sujet, les parties souhaitent rappeler les propos de l'auteur, Jean-Louis Dubé, lequel écrivait :

« Mais à cet égard, la Loi sur les décrets de convention collective contient à notre avis, plusieurs ingrédients utiles pour fabriquer les remèdes nécessaires pour contrer, dans bien des secteurs, les maux et les excès qui sont causés naturellement par ce système de libre entreprise et qui ne peuvent trouver solution dans le Code du travail ou la Loi sur les normes du travail ».

De même, il faut souligner ce que la Cour Suprême écrivait au sujet de la Loi sur les décrets de convention collective dans l'arrêt Potash :

« La loi comporte un double objectif : 1- Assurer les conditions de travail décente aux salariés de certains secteurs. 2- Protéger les entreprises de ces secteurs contre la concurrence déloyale. ».

Au fond, la question n'est pas de savoir si la Loi sur les décrets de convention collective est coincée entre le Code du travail et la Loi sur les normes du travail, mais bien si elle assure encore la réalisation de ces deux objectifs.

1. Commentaires l'importance de la Loi sur les décrets de convention collective pour le secteur de la coiffure

Considérant qu'une profession en Coiffure implique la présence de statuts d'emplois particuliers et souvent précaires, le Décret possède une pertinence et une portée adéquates. La Loi sur les normes du travail prévoit certaines conditions pour un salarié lié par un contrat individuel de travail. Le Code du travail, quant à lui, renferme des dispositions pour un salarié dont les conditions de travail sont régies par une convention collective. Pour le secteur d'activités de la Coiffure, la portée du Décret prend tout son sens. En effet, les deux lois précédentes apportent-elles vraiment aux artisans ayant choisi d'œuvrer seul en salon une protection ? Un locataire d'espace en Coiffure ne bénéficie d'aucune disposition protectrice découlant de ces deux lois. Le Décret sur les coiffeurs de

l'Outaouais devient donc le seul instrument offrant une protection aux professionnels ayant un statut d'emploi particulier dans le secteur de la coiffure. Les chiffres à l'égard des statuts d'emploi de l'Outaouais parleront d'eux-mêmes dans une prochaine section. Chose certaine, la coiffure demeure une profession où l'artisan est omniprésent.

Matières extensionnables

Plusieurs se demanderont comment un décret de convention collective peut arriver à offrir une protection à des artisans. Rappelons que la Loi 75 modifiant la Loi sur les décrets de convention collective a permis au décret sur les coiffeurs de l'Outaouais de conserver certaines matières extensionnables (**prix minimaux et heures d'ouverture**). Ce sont là les deux principaux éléments qui viendront offrir une importante protection aux artisans. Les parties contractantes au Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais rappellent à ceux-ci qu'ils ont leur place dans le Décret. À ce sujet, voici des extraits des propos du Syndicat des employés Coiffeurs de l'Outaouais apparaissant sur le portail des associations (www.CPCoiffure.ca) et qui a été transmis en 2010 dans le Journal des parties contractantes à tous les salons de l'Outaouais :

« Souvent, nous devons voir ce qui se passe ailleurs au Québec pour comprendre ce que vaut notre décret. C'est en se promenant à Montréal vers 21 h le dimanche de la Fête des mères tout en observant une coiffeuse en train de travailler qu'on se rappelle à quel point notre décret est important.

C'est en voyant à Québec une promotion d'une compagnie américaine nouvellement implantée qui fixe la coupe de cheveux à un prix dérisoire pour le prochain mois qu'on comprend la valeur de notre décret. Devons-nous accepter qu'un artisan qui travaille à deux pas de cette compagnie depuis plus de vingt ans annonce faillite à la fin de ce mois? Il s'agit là d'une concurrence déloyale. Les gens qui ont choisi de travailler légalement à la maison pour prendre soin de leur famille ont droit – eux aussi – à une vie décente. »

Les heures d'ouverture et les prix minimaux qui ont été consentis aux parties contractantes par dérogation ont leur raison d'être pour les motifs suivants, entre autres :

1.1. Les heures d'ouverture

Dans le cadre d'une de ses publications, la FCEI reproche au Décret sur les Coiffeurs de l'Outaouais d'empêcher les commerçants d'ouvrir en dehors des heures autorisées par ce Décret. Selon elle, ce mécanisme aurait pour effet de diminuer la rentabilité des entreprises en restreignant les heures d'opérations.

Les parties contractantes au Décret sont d'un tout autre avis. Comme le profil démographique de la coiffure en Outaouais le démontre, plusieurs coiffeurs travaillent encore à titre d'artisan. Ils préfèrent travailler dans un contexte leur permettant des moments de repos. Dans cette perspective, six motifs expliquent la nécessité d'encadrer les heures d'ouverture selon les parties contractantes :

1.1.1. La nécessité des services de coiffure

La coiffure demeure un service pratiquement essentiel pour tous. Ce n'est pas parce les coiffeurs de l'Outaouais se concertent sur des heures d'ouverture visant à bénéficier de périodes de repos que les gens ne se font pas coiffer. En d'autres mots, le nombre de clients bénéficiaires de services en Coiffure n'augmentera pas s'il y a modification des heures d'ouverture. La FCEI n'a certainement pas fait la démonstration contraire, se limitant à des affirmations qui ne sont pas éprouvées.

1.1.2. La diminution des coûts d'opération d'un salon

De plus, les entreprises, en respectant les heures d'ouverture, se permettent de desservir une clientèle dans une période prescrite. Il y a donc optimisation de la rentabilité des salons de coiffure en réduisant le coût d'opérations pour desservir la clientèle visée. C'est ce qui explique, en partie, la capacité des coiffeurs de l'Outaouais à générer plus de revenu annuel que toute autre région du Québec.

1.1.3. La concurrence loyale

Comme mentionné précédemment, la profession est constituée de plusieurs professionnels œuvrant seuls. Les heures désirées par un coiffeur qui choisit d'exercer sa profession à sa résidence en conformité du Décret ne devrait pas être influencées par l'obligation d'ouvrir sept jours par semaine jusqu'à 21 h en soirée.

1.1.4. Le souci du professionnel seul et la conciliation travail-famille

Plusieurs efforts dans les dernières années ont démontré que la société québécoise tend vers des mécanismes privilégiant la conciliation du travail et de la famille. Les heures d'ouverture s'associe à ce principe : les artisans qui travaillent seuls peuvent se reposer hebdomadairement sans se soucier d'une perte de clientèle redirigée vers les grandes entreprises qui offriraient des services à des heures non réglementées qu'elles seules pourraient soutenir.

1.1.5. La reconnaissance de la profession

Depuis la déréglementation de la profession qui a déplu à l'ensemble des professionnels du secteur de la Coiffure en 1985, les professionnels crient leur insatisfaction à l'égard de la reconnaissance de la profession. Ces professionnels désirent que la profession soit reconnue à sa juste valeur. Pour les parties contractantes au Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais, le Décret est un outil essentiel pour faire en sorte que la profession soit reconnue. Les heures d'ouverture soutiennent ce statut professionnel. Comme les dentistes, avocats, notaires, électriciens, plombiers et tous les autres titres professionnellement reconnus, les Coiffeurs de l'Outaouais ne travaillent pas le dimanche parce qu'ils sont des professionnels dans les faits.

1.1.6. La volonté populaire

De tous les motifs exposés précédemment, la volonté populaire est, selon les parties contractantes, le motif le plus important. Tel que mentionné, les parties consultent fréquemment les coiffeurs de l'Outaouais pour vérifier les besoins de la profession. Une consultation faite en 2009 démontrait que

près de 65% des professionnels ne désiraient pas que les salons soient ouverts le mercredi soir. L'évaluation du désir de conserver la fermeture des salons le dimanche est encore bien plus importante que le désir de ne pas ouvrir le mercredi soir. De plus, les heures d'ouverture ont fait l'objet d'une nouvelle évaluation dans le cadre de la consultation 2012 (annexe 2) servant de base à la requête en modification du décret. Ces renseignements démontrent que les heures d'ouverture sont reliées à la volonté de la majorité des professionnels en Coiffure de l'Outaouais. L'Association patronale des coiffeurs de l'Outaouais le mentionne régulièrement. Même les propriétaires de salon employant un grand nombre de coiffeurs ne désirent pas être ouverts le dimanche. Ceux-ci seraient alors assujettis à la Loi sur les établissements commerciaux et alors, la main-d'œuvre pour répondre à une augmentation des heures d'ouverture ne serait pas suffisante. De plus, dans cette perspective, seul le coût d'opération du salon augmenterait alors que le nombre de clients à desservir en Outaouais ne serait pas nécessairement augmenté.

1.2. Les prix minimaux

1.2.1. La concurrence loyale

La réglementation concernant les prix minimaux des services en Coiffure a un impact significatif sur la concurrence loyale entre les salons. Le prix minimal implique que l'employeur ne sera pas affecté par des promotions d'autres salons offrant des services en Coiffure à des coûts impossibles à concurrencer. Les salons se dotent d'outils assurant une concurrence loyale et diminuent ainsi leurs risques de connaître des baisses de revenus.

1.2.1.1. Survie des salons

Les grandes entreprises qui offrent des services en Coiffure à des prix impossibles à concurrencer par des promotions et pour de multiples raisons positionnent les artisans et les petites entreprises avoisinantes dans des situations précaires. En effet, il est difficile pour des salons plus petits d'absorber des pertes de clientèle causées par les promotions des grandes entreprises. Les parties contractantes sont d'avis que le Décret permet d'offrir des chances égales à tous les professionnels de la Coiffure.

1.2.1.2. Petites municipalités

Les parties contractantes notent que les prix minimaux sont essentiels aux petites municipalités. Les professionnels qui y œuvrent attendent fréquemment l'augmentation des prix au Décret. En effet, lorsqu'un coiffeur d'une petite municipalité tente d'ajuster son prix pour répondre aux augmentations du coût de la vie, il doit le faire avec la participation des professionnels voisins. Autrement, il y a une redirection de la clientèle vers les autres professionnels qui est plus marquée qu'en zone urbaine. Le respect des prix minimaux et leur augmentation soutiennent donc les professionnels des petites municipalités de la région de l'Outaouais.

1.2.2. Revenu et prix minimal

Rappelons que le salaire imposé par le Décret est influencé par les recettes enregistrées d'un coiffeur. Plus un coiffeur est productif et collabore aux recettes, mieux il est rémunéré. Cette réalité s'observe aussi pour tous les autres professionnels en coiffure (travailleur à commission, locataire, employeur). Il s'agit là de la caractéristique fondamentale d'un emploi de nature artisanale.

En conséquence, l'abolition des prix minimaux auraient pour effet de diminuer le revenu du coiffeur moyen, mais également de diminuer la capacité de paiement d'un salaire décent par l'employeur. Il en résulterait ce qu'on observe dans les autres régions du Québec : une corrélation directe entre le salaire minimum découlant de la Loi sur les normes du travail et le revenu moyen d'un coiffeur. Il faut donc se demander si un citoyen qui a complété un diplôme d'études professionnelles au même titre qu'un plombier, un mécanicien ou un électricien a droit à un salaire qui frôle le minimum de la Loi sur les normes du travail. En Outaouais, les parties contractantes se concertent au sujet d'un minimum à facturer au client pour un service afin de conserver la capacité d'offrir un revenu adéquat pour toutes les catégories de coiffeur (employeur, artisan, salarié, locataire, à commission, etc.)

2. Commentaires sur le mode de négociation utilisé par les parties contractantes

D'abord, il faut rappeler, comme mentionné précédemment, que l'article 39 de la Loi 75 reconnaissait aux parties contractantes la nécessité d'une dérogation à l'égard de la reconnaissance, tant de leurs associations que de leur façon de négocier le Décret en coiffure. Cette nécessité s'appuyait sur un argumentaire particulier à notre secteur d'activités. Rappelons qu'à l'époque, il avait été proposé que la Loi sur les décrets de convention collective cesse de reconnaître les associations **bona fide** comme parties contractantes à un Décret. De même, on proposait d'abolir les ententes conditionnelles. Il s'agissait là de propositions inacceptables pour les parties contractantes au Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais tout simplement parce qu'elles n'étaient pas réalistes.

Il paraissait alors que cette volonté d'harmoniser le Code du travail et la Loi sur les décrets de convention collective devait céder devant des réalités qui existent depuis fort longtemps, en particulier, dans le secteur de la coiffure. Ce secteur, comme l'est en général celui de la petite et de la moyenne entreprise, se prête moins à la syndicalisation. On voulait alors que les syndicats non accrédités, qui étaient jadis reconnus par la Loi, ne puissent plus se prévaloir de leur raison d'être. À toutes fins utiles, faire disparaître toute forme d'association représentative dans notre secteur.

Nous avons mentionné à l'époque que le fait que les associations bona fide avaient déjà procédé à des accréditations massives ne leur avait pas apporté plus de poids. Quelle était alors l'utilité d'une telle modification ? Nos associations savent fort bien de toute façon qu'une entente dans le domaine de la coiffure ne peut mener à une convention collective **que si elle est extensionnée juridiquement**. Comme de telles associations étaient reconnues depuis plusieurs années, il suffisait, pour satisfaire au désir de s'harmoniser avec le Code du travail, de s'assurer de leur représentativité dans un secteur où elles sont parties contractantes. De la même façon, les ententes conditionnelles, tout en étant parfaitement légales, sont toujours essentielles dans le secteur de la Coiffure pour éviter une concurrence déloyale. C'est dans cette optique que les parties contractantes proposaient d'accepter, à cet égard, que le Ministre puisse exiger la démonstration par les parties contractantes que l'**entente extensionnée** ne dissimule pas d'autres intentions moins louables comme le serait, par exemple, la mise en place d'un monopole. Ce faisant, on a donc

reconnu que les dispositions des paragraphes *b* et *d* de l'article 1 de la Loi, telles qu'elles se lisaient avant le 23 décembre 1996, s'appliquent à toute demande de modification, de remplacement ou de renouvellement du Décret.

D'autre part, nous tenons à souligner que le rôle du Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais est, par le fait même, essentiel au dépôt d'une requête en modification. Bien qu'il n'initie pas la requête, il s'assure de la recevabilité de celle-ci en regard des exigences du Ministère. En effet, le Comité paritaire joue un rôle de consultant auprès des parties pour les aider à mieux traduire leur volonté. Il s'assure, entre autres, que les parties aient suffisamment consulté les assujettis et qu'elles aient en mains toutes les études ou sondages qui démontrent que leur demande est bien fondée. Par conséquent, grâce à son expertise quant à l'application du Décret, le Comité apporte le soutien nécessaire pour que la modification proposée traduise bien l'intention des parties.

3. Commentaires sur le fonctionnement et la gouvernance du Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais

3.1. La transparence

La transparence est une question importante pour les parties contractantes et, de ce fait, pour le Comité paritaire. Les coiffeurs doivent être conscients qu'un Décret est en vigueur et qu'ils peuvent participer activement à sa négociation. *Informer et accompagner*, le cas échéant, sont synonymes de *transparence*. C'est dans le respect de cette démarche que le Comité paritaire confirme l'aspect démocratique de sa gouvernance et qu'il justifie sa nécessité d'être autonome. Les parties contractantes et le Comité paritaire sont d'avis qu'ils assument entièrement cette responsabilité malgré les quelques cas isolés rapportés par la FCEI qui, malheureusement, ne traduisent pas toute la réalité. Voici quelques exemples illustrant la manière dont cette responsabilité est assumée :

3.2. Informer sur le fonctionnement et les conditions du Décret

Les deux parties contractantes au Décret (APCO et SÉCO) de même que le Comité paritaire des Coiffeurs (CPCO) ont toujours participé activement à faire connaître le fonctionnement du processus permettant la mise en œuvre du Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais de même que les dispositions obligatoires à respecter découlant de celui-ci. En lien avec ce qui précède, on peut noter les activités suivantes du comité paritaire qui sont aussi diffusés sur le site internet du Comité paritaire (www.CPCoiffure.ca) qu'on peut retrouver :

- Envoi annuel et postal à tous les professionnels en Coiffure et du *Guide* du **Coiffeur de l'Outaouais** qui vulgarise les conditions découlant du décret en démontrant des exemples;
- Envoi annuel et postal du **Fonctionnement des parties contractantes, du Comité paritaire et de leurs responsabilités à l'égard du décret** à tous les professionnels en Coiffure;
- Envoi postal à tous les salons nouvellement ouverts ou faisant l'objet d'un changement de propriétaire(s) des deux documents précédents (guide et fonctionnement) incluant exemples de questions fréquemment soulevées à l'occasion d'un enregistrement ;
- Envoi postal d'une copie du Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais ou de tout autre document pertinent à toute personne intéressée qui en fait la demande;
- Promotion du site Web du Comité paritaire sur tous les documents produits;
- Rencontre annuelle de tous les finissants de l'Outaouais au programme en Coiffure reconnu par le Ministère de l'Éducation pour expliquer le mécanisme de fonctionnement du Décret et pour présenter ses conditions obligatoires.
- Mise en ligne sur le site Web du Comité paritaire de plusieurs documents utiles présentant les conditions du Décret accompagnées d'exemples.
- Création d'outils pour les professionnels présentant les modalités du décret.
- Réponses aux demandes écrites ou par téléphone demandant de l'information sur le Décret et son fonctionnement.

Bref, plusieurs outils sont disponibles pour permettre aux professionnels de l'Outaouais de comprendre la réalité imposée par un décret de convention collective.

Dans ce contexte, nous pouvons confirmer que tous les coiffeurs de l'Outaouais reçoivent personnellement et par la poste, au moment de leur demande d'enregistrement ainsi qu'une fois par année :

- un document présentant les parties contractantes, le Comité paritaire et leur fonctionnement respectif;
- la procédure pour participer en tant que professionnel de la Coiffure aux activités de négociation;
- la présentation simplifiée des conditions imposées par le décret accompagnée d'exemples;
- le nom des personnes ressources avec qui communiquer pour des renseignements supplémentaires.

3.3. Membership et organisme à but non lucratif

Les deux parties contractantes au Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais sont deux organismes qui ont pour mandat, comme tout autre organisme à but non lucratif, de stimuler l'adhésion des membres. Les professionnels qui siègent sur ces Associations ou leurs membres gagnent à faire connaître leur organisation et à en démontrer les avantages qu'elles offrent. En ce sens, les coiffeurs de l'Outaouais sont souvent invités à devenir membres de leur Association par invitation des parties (envoi postal ou sollicitation téléphonique ou en personne) et ce, par le biais des mécanismes de promotion. Ces outils permettent sans aucun doute d'illustrer le rôle des parties contractantes dans les mécanismes visant à assurer le fonctionnement d'un décret de convention collective.

3.4. Présentation simplifiée des conditions du décret

Toutes les conditions rattachées au Décret sont présentées en termes simples et transmises annuellement à tous les salons en début d'année (Guide du Coiffeur de l'Outaouais). De plus, le Comité paritaire fait constamment la promotion de son site Web. Ce site Web donne accès :

- Au décret sur les coiffeurs de l'Outaouais, à la Loi sur les décrets de convention collective et aux autres documents législatifs pertinents;

- À tous les formulaires nécessaires (rapport mensuel, enregistrement, recensement);
- À la simplification de toutes les conditions;
- À la présentation du fonctionnement des organisations et de leur responsabilité à l'égard du décret;
- À des pages permettant de recueillir des plaintes, des questions et des suggestions;
- À une section spécialement conçue à l'intention des parties contractantes pour les présenter et pour permettre de soumettre une demande d'adhésion;
- À plusieurs autres renseignements utiles.

3.5. Informations sur le Comité paritaire

Le Comité paritaire est conscient que les coiffeurs de l'Outaouais **assurent son existence**. C'est pourquoi il est de son devoir de publier annuellement les renseignements suivants sur son site web (www.CPCoiffure.ca) :

- le budget du Comité paritaire;
- le chiffre d'affaires du secteur d'activités et la masse salariale (annexe 8);
- le nombre de visites et d'inspections, de poursuites et de chefs d'accusation;
- le nombre d'assujettis au décret, de salons, d'artisans, d'employeurs, de salariés, etc.;
- les salaires versés, la moyenne salariale;
- plusieurs autres renseignements pertinents.

3.6. Équipe professionnelle du Comité paritaire

Il convient également de souligner les compétences de l'équipe de direction du Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais. Ainsi, cette équipe est formée du directeur général diplômé de l'Université du Québec en Outaouais en administration des affaires avec une spécialisation en relations industrielles. Il compte à son actif 35 ans d'expérience au sein de l'équipe. Pour sa part, le responsable de l'application du décret œuvre au sein du Comité depuis bientôt 12 ans et possède un baccalauréat en relations industrielles et en ressources humaines de la même université. Ces deux derniers employés ont aussi à leur actif un certificat de 2^{ième} cycle universitaire en *Gestion et*

développement des communautés. Quant à lui, le procureur du Comité paritaire est également professeur à l'Université du Québec en Outaouais dans le domaine du droit du travail et du droit administratif. Il possède plus de 25 ans d'expérience au sein de l'équipe du Comité paritaire. Il s'agit, selon les parties contractantes, d'une équipe de direction expérimentée ayant tout le bagage nécessaire pour traiter de façon compétente les différentes situations reliées à la gestion et à l'application du Décret.

3.7. Règles liées à l'inspection

Le mot d'ordre au Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais est d'agir avec diligence et de ne pas insister lors d'une inspection. La Loi sur les décrets de convention collective prévoit déjà des sanctions lorsque les personnes visées par une inspection ne collaborent pas. La procédure prévoit de simplement quitter les lieux lorsqu'il y a manque de collaboration ou arrogance. À ce sujet, on retrouve un texte simplifiant les règles d'inspection du comité paritaire [sur le site Web du Comité.](#)

3.8. Gouvernance et mécanisme légal

Nous sommes d'avis que la conciliation doit prévaloir entre les coiffeurs et le Comité paritaire dans le traitement de tout litige. En d'autres mots, le dépôt d'accusations doit être utilisé en dernier recours et en pareil cas, le règlement hors cour est privilégié. Toutes les actions du Comité paritaire visent à respecter ces lignes directrices. À ce sujet plusieurs gestes mettent en lumière cette volonté d'éviter, autant qu'il se peut, la judiciarisation :

- Plusieurs avis et surtout un dernier avis sont transmis avant d'entamer des procédures légales. À titre d'exemple, une personne qui n'acquiesce pas ses cotisations obligatoires reçoit au moins quatre (4) avis de paiement, un (1) rappel et deux (2) derniers avis avant que le Comité paritaire n'entame une procédure légale dans le dossier. Il en est de même pour un enregistrement demandé, un recensement et certaines autres situations.
- Pour toutes les réclamations salariales, le Comité paritaire cherche à négocier un règlement avec le consentement des deux parties avant d'entamer des procédures. Des rencontres individuelles visant à régler le conflit sont tenues à chaque fois que le contexte le permet..

- Les données des rapports annuels démontrent que plus de 70 % des accusations déposés par le Comité paritaire sont réglées hors cour. Une démonstration qu'une volonté de règlement à l'amiable est présente pendant la durée de la procédure judiciaire.

4. Commentaires sur le rôle et la place des parties, des tiers et des artisans

Pour comprendre le rôle des tiers dans les mécanismes découlant du Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais il faut comprendre la réalité propre au secteur de la coiffure. En effet, pour les personnes qui exercent la profession, la coiffure demeure un des seuls services professionnels à ne pas être régi par une Corporation professionnelle. C'est pourquoi dès 1934, les intervenants du domaine de la coiffure ont utilisé la Loi sur les décrets de convention collective pour développer un mécanisme de qualification.

Le rapport annuel soumis par le Comité au Ministère révèle que près de 60% des personnes exerçant cette profession sont des artisans. De plus, 79% des employeurs sont eux-mêmes des artisans de la profession, c'est-à-dire des employeurs qui exercent leur profession dans leur propre salon.

Par conséquent, seulement 21% des employeurs opèrent un salon de coiffure sans avoir, au préalable, une formation de base dans le domaine. Ils représentent 5% des salons de coiffure au Québec et emploient environ 20% de la main-d'œuvre.

Tableau 1

Professionnels assujettis au décret sur les coiffeurs de l'Outaouais (année 2013) :

Catégorie	Nombre d'assujettis (unité)	Pourcentage (%)
Employeurs	131	16.1 %
Employeurs artisans (Employeurs travaillant aussi en coiffure)	103	12.7 %
Employeurs (qui ne sont pas artisans) (Employeurs qui ne font pas d'opérations de coiffure)	28	3.4 %
Artisans	354	43.5 %
Artisans en coiffure	264	32.5 %
Locataire de chaise ou d'espace en coiffure	90	11.0 %
Salariés	328	40.4 %
Salariés (Paiement horaire et commission si les recettes le permettent)	184	22.7 %
Travailleurs à commission (autonomes pour l'impôt)	144	17.7 %
Total :	813	100.0 %

Voyons, à partir du tableau précédent, comment se présente ces personnes quant à leur représentation et à leur place au sein des associations respectives :

4.1. Artisan

Même si Loi associe ce dernier à un salarié pour le secteur de la coiffure, le statut d'artisan s'avère beaucoup plus complexe qu'il n'y paraît. En effet, pour l'année 2013, 264 des 354 artisans étaient propriétaires d'un salon et n'avaient aucun salarié à leur emploi. Pour bien les représenter parce qu'ils sont propriétaires et ainsi susceptibles d'embaucher des salariés, l'Association patronale accepte leur adhésion et ils peuvent ainsi participer à toutes les propositions débattues, à l'exception de celles concernant les conditions de travail. Ils participent activement aux affaires de l'Association et ont leur mot à dire sur les conditions d'exercice de la profession (heures d'ouverture, prix minimaux, etc.) Soulignons qu'ils sont actuellement largement représentés (1 membre sur 2 de l'Association patronale est un artisan). D'autre part, les 90 autres artisans sont des locataires d'espace qui ne peuvent embaucher. Bien que leur volonté à appartenir à une association est moindre parce qu'ils ne sont pas propriétaires, ils bénéficient du cadre actuel du Décret. En effet, les

locataires d'espace sont, dans les faits, majoritairement des anciens salariés qui, pour améliorer leur sort et assurer un plus grand revenu en raison de leur importante production dans le salon, adopte ce système qui permet d'augmenter leur revenu net. Pour ces artisans, les parties contractantes tiennent compte de leurs particularités afin de leur permettre de s'impliquer dans la vie associative de l'une ou de l'autre des Associations.

4.2. Salarié

En coiffure, la clientèle fait dépendre le niveau de salaire. En effet, le revenu d'un coiffeur repose sur sa production. C'est donc par les recettes enregistrées que se calcule le pourcentage de la commission. D'ailleurs, l'impôt reconnaît les coiffeurs en leur accordant un statut particulier qui leur permet d'être des travailleurs autonomes puisqu'ils fournissent leurs propres outils de travail. Dans le même ordre d'idées, le coiffeur bénéficie de ce statut particulier pour l'assurance-emploi. Il revient à l'employeur de payer les deux parts de la cotisation à ce régime.

À l'heure actuelle, 44% des 328 salariés bénéficient de cette reconnaissance qui doit être balisée selon une entente reconnue par l'impôt. Néanmoins, même si ces coiffeurs sont reconnus comme tels et même s'ils paient des cotisations artisanales en regard de l'application de la Loi sur les décrets de convention collective, ce sont des salariés à part entière qui bénéficient des mêmes conditions de travail prévues par le décret. Ceux-ci sont alors représentés par le Syndicat des employés coiffeurs de l'Outaouais (SÉCO). Actuellement, environ le tiers des salariés, réparti de façon équitable parmi ces deux statuts, sont membres du SÉCO.

4.3. Employeur & employeur artisan

Tel que mentionné précédemment, pour l'année 2013, 103 des 131 employeurs (soit 79%) étaient des artisans de la profession et leur représentation au sein de l'Association patronale est fort importante car, à eux seuls, ils embauchent plus de la moitié de la main-d'œuvre en coiffure. La présence, entre autres, d'une majorité d'employeurs situés dans les centres commerciaux fait de l'Association patronale un intervenant de taille en matière développement de la main d'œuvre. Leur représentativité leur permet d'être à l'écoute des besoins de formation et de perfectionnement de la main-d'œuvre et de jouer un rôle majeur dans l'intégration de la relève en salon. Pour ce qui est des autres employeurs qui ne sont pas artisans de la profession, bien qu'ils soient peu nombreux

dans l'Association, ils peuvent s'impliquer et y sont d'ailleurs accueillis lorsque cela se présente. Malheureusement, avouons-le, dans la majorité des cas, ils ne partagent pas la volonté des autres membres puisqu'ils souhaitent souvent l'abrogation pure et simple du décret sans autre véritable motif que le désir de se libérer des contraintes créées par le décret.

La coiffure est donc une profession qui demeure, malgré la percée de certaines chaînes, très artisanale. D'ailleurs, les préoccupations des employeurs artisans, des artisans et des employés sont sensiblement les mêmes, c'est-à-dire : **Permettre un encadrement propice au développement économique et social de la coiffure afin d'assurer un service professionnel de qualité permettant de desservir le plus adéquatement la clientèle tout en respectant les limites de la main-d'œuvre.**

Dans la recherche de solutions, on doit tendre vers un régime qui rallie l'ensemble des partenaires, ce à quoi les parties contractantes au Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais ont largement contribué en s'assurant que l'ensemble des assujettis puissent donner son opinion et y trouver leur compte. Les coiffeurs et les coiffeuses travaillent debout, respirent des produits chimiques toute la journée et endurent en silence les plaintes des clients et des clientes. Les parties ont tenu compte de cette dimension particulière et réalisent qu'il s'agit d'un domaine où l'habileté et le talent priment sur le concept « d'entreprise ».

5. Commentaires sur le champ d'application du Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais

5.1. Champ d'application du Décret

Le champ d'application du Décret des coiffeurs de l'Outaouais est très précis. Le décret prévoit son application grâce à l'exécution d'opérations déterminées. Il définit clairement les opérations de coiffure et, de ce fait même, est explicite quant à son application. Il est donc facile de déterminer l'assujettissement d'un professionnel au décret.

5.2. Territoire approprié

Le territoire d'application offre la même précision que le champ d'application. Il se caractérise comme étant la région administrative 07 du Québec. Le Décret présente la liste des villes et municipalités de l'Outaouais et, de ce fait, il n'y a place à aucun doute. Aussi, ce territoire permet aux organisations liées au Décret de recenser les résultats de la mise en application du décret : les données provinciales peuvent ainsi démontrer les différences entre l'Outaouais et les autres régions du Québec.

Faut-il rappeler que la coiffure est un service artisanal. Il ne s'agit pas d'un bien exporté ou importé. Il s'agit d'un service offert par des gens du milieu à des gens du même milieu. Les conditions du Décret ne sont pas alors un obstacle véritable à la concurrence entre les assujettis et ceux non assujettis à un régime de décret. Par exemple, un client ne se déplacera pas afin de trouver un endroit non assujetti au décret et, de ce fait, non réglementé par un prix minimal de service. Il économisera temps et argent en encourageant le professionnel de son quartier. N'y a-t-il pas alors de meilleur régime de travail que celui voulu par des parties qui connaissent leurs besoins et dont le désir n'est pas le profit à tout prix.

À ce sujet, les grandes compagnies dont le siège est à l'extérieur du territoire de l'Outaouais ou encore, à l'extérieur du Canada, peuvent penser que l'existence d'un décret dans une seule région du Québec fait figure d'**arrière-pays**. Sachant que les représentants de ces compagnies ne constituent qu'une infime partie de la main-d'œuvre en coiffure, les parties contractantes demeurent d'avis que le Décret est conçu pour soutenir la majorité de même que le volet artisanal de la profession. De part sa nature, la notion d'artisan fait appel à des commerces témoins de la volonté des artisans du milieu. Après tout, ce sont eux qui constituent la majorité des assujettis au Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais. De plus, ces **gros joueurs**, ne sont certainement pas empêchés d'offrir des services de coiffure même si ceux-ci sont règlementés.

5.3. Pertinence du décret

Le Décret maintient sa pertinence au fil du temps. À ce sujet, le Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels a démontré, lors de la publication de son dernier diagnostic en coiffure que (annexe 3) :

- Le revenu annuel d'un coiffeur était de 5 000 \$ plus important en Outaouais que dans l'ensemble du Québec (moyenne provinciale).
- Le revenu annuel d'un coiffeur de l'Outaouais est le plus élevé de la province de Québec. Il dépasse la moyenne de la région de la Capitale nationale de 3 000 \$ et la moyenne de la région de Montréal de 2 000 \$.
- Plus du deux tiers des répondants à travers le Québec mentionne qu'une réglementation sur les tarifs des services en coiffure devrait voir le jour.
- La première solution retenue par les répondants pour améliorer le sort des professionnels en Coiffure dans l'ensemble de la province de Québec est la mise sur pied de comités paritaires en coiffure et ce, malgré le fait qu'ils ont été abolis ailleurs au Québec il y a près de trente ans.
- La troisième solution retenue pour améliorer le sort des professionnels en Coiffure dans l'ensemble de la province de Québec est de réglementer les tarifs en coiffure, ce que le Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais fait actuellement.

À la lumière de ces renseignements, la solution la plus appropriée dans le contexte actuel paraît être l'élargissement du territoire couvert par le Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais. La volonté québécoise et le classement de l'Outaouais pour la stabilité de la profession en témoignent : les conditions imposées par le décret sont bénéfiques pour le secteur de la coiffure.

6. Commentaires sur la formation et la qualification de la main-d'œuvre

6.1. Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels

Les parties contractantes de même que le Comité paritaire ont, depuis les dernières années, été très préoccupées par le dossier de la formation et de la main-d'œuvre. À ce sujet, ils ont participé activement à la formation du Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels du Québec après l'époque de la dérèglementation.

À l'époque et encore aujourd'hui, la participation de l'Outaouais aux discussions visant à offrir les résultats escomptés par la mise sur pied d'un tel comité est essentielle pour le CSMO. On comprendra ici la nécessité pour le CSMO de pouvoir compter sur la participation des seules parties contractantes à un décret dans l'ensemble du Québec.

Encore aujourd'hui, le président de la partie syndicale (SÉCO) au décret sur les coiffeurs de l'Outaouais siège à titre de trésorier du Comité sectoriel afin de représenter les intérêts des employés à travers le Québec. La partie patronale agit au même titre. Elle délègue ses représentants à la demande du CSMO pour représenter les intérêts des membres qu'elle représente.

6.2. PAMT

Une des plus grandes réussites des parties contractantes et du Comité paritaire en lien avec le CSMO a été la mise sur pied du programme d'apprentissage en milieu de travail en coiffure (PAMT). Rappelons qu'aujourd'hui, le fait de suivre et de terminer ce programme permet d'accéder à l'obtention du sceau rouge, la seule reconnaissance nationale de la profession de coiffure.

Le CSMO, les parties contractantes et le Comité paritaire ont participé activement avec le Centre de formation professionnelle reconnu par le Ministère de l'Éducation *Compétences Outaouais* de même qu'avec l'Université du Québec en Outaouais pour assurer la mise en place de cet outil. L'Outaouais a été la première région à le mettre en place et à en favoriser l'utilisation. En fonction des outils en place, il s'agissait de l'unique endroit au Québec où il était facile de recueillir des données pour juger de l'efficacité d'un tel programme. Les professionnels du Comité paritaire ont également

participé, lors de la mise en place de cet outil à travers le Québec, à offrir des services professionnels afin de rencontrer divers intervenants du secteur de la coiffure pour toute la province. Ils ont agi, à la demande du CSMO, à titre de consultant pour mettre en place ce programme et pour juger des meilleurs mécanismes afin de le faire connaître auprès des professionnels. Aujourd'hui encore et selon les données d'Emploi-Québec, l'Outaouais demeure la région où le PAMT est le plus utilisé. En effet, il s'agit de la région où l'on rencontre le plus haut taux de participation en fonction du nombre de coiffeurs.

Aujourd'hui, le CSMO continue de développer cet outil. Ce comité fait en sorte que le PAMT devienne la norme sectorielle pour la coiffure. Le Comité paritaire et les parties contractantes continuent à participer activement à la promotion et au développement de cet outil : la qualification de la main-d'œuvre dans un contexte où il y a eu déréglementation de la profession en 1985 demeure un dossier prioritaire pour les parties contractantes qui souhaite un jour revoir un mécanisme de reconnaissance de la profession de coiffeur par le gouvernement.

6.3. Projet de programme de formations pour les professionnels en Coiffure

Puisque les parties contractantes sont à l'écoute des professionnels de l'Outaouais quant à leurs besoins et qu'il s'agit des seuls rassemblements de coiffeurs reconnus dans la région, ceux-ci se sont donnés comme mandat de vérifier diverses alternatives pour offrir l'accès à certaines formations par les professionnels en Coiffure. À ce sujet, les parties contractantes consultent tous les coiffeurs de l'Outaouais pour déterminer les besoins en cette matière. Il importe de mentionner que ce projet est assumé en totalité par les parties et aucune somme du budget du Comité paritaire n'est prévue pour cette activité. Il s'agit d'une initiative des parties contractantes dans le but de répondre aux besoins des professionnels de leur région. Ils se servent des données de ces consultations pour cibler leurs prochaines actions pour mettre sur pied ce genre de programme.

7. Commentaires sur la dernière modification du décret et l'analyse gouvernementale

Comme nous l'avons mentionné précédemment au sujet de nos commentaires concernant le mode de négociation, le décret constitue, à l'origine, une initiative provenant des artisans, des employeurs et des salariés. Pourquoi ne pas respecter ce choix, s'il révèle une signification et une importance prépondérantes ?

À l'origine, un des aspects fondamentaux de la Loi concernait l'exigence de la signification et de l'importance prépondérantes. Cette exigence a été écartée en 1996 au profit de la représentativité. Par contre, même si les critères utilisés par le Ministère pour évaluer la représentativité d'une requête sont mieux connus, il nous apparaît opportun de préciser certains faits concernant l'expérience vécue quand à la recevabilité des requêtes soumises par les parties contractantes au Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais. Les parties contractantes sont conscientes que les critères de la signification et de l'importance prépondérantes ou de représentativité sont synonymes de consensus reflétant le bien-être de la profession. D'ailleurs, et dès son adoption, les parties contractantes ont siégé ensemble pour déterminer des conditions de travail et des règles nécessaires au développement de la profession. L'extension juridique est le seul moyen dont dispose les parties pour rendre applicable à tous ce que la majorité des employeurs, des artisans et des salariés de cette profession mettent en pratique dans leur salon de coiffure. Le décret, dans ce secteur, traduit légalement la situation qui prévaut dans ce contexte particulier.

En près de 80 ans d'histoire, aucun artisan ou employeur-artisan sérieux n'a contesté l'établissement de conditions de travail pour les salariés qualifiés de la coiffure. Ce sont les employeurs qui ne sont pas des artisans de la profession qui contestent souvent la détermination de conditions de travail plus généreuses que ne le prévoit la Loi sur les normes du travail. Ces tiers n'ont jamais cherché à s'impliquer. Pourtant, il leur est loisible de le faire. D'ailleurs et plus souvent qu'autrement, ils ignorent ce qui anime les coiffeurs et les coiffeuses au plan professionnel. Comme en pratique, les ententes entre les parties ont toujours été le fruit d'une concertation permettant d'apprécier la qualité de la représentation qui appuie une requête, les parties considèrent que le processus d'acceptation d'une requête doit se faire en accord avec l'objectif fondamental de la Loi qui est de permettre à un secteur d'une région donnée de pouvoir bénéficier d'un encadrement qu'il ne

pourrait avoir sans l'extension juridique. Le faible degré de syndicalisation et la facilité à mettre sur pied une entreprise dans le secteur de la coiffure militent en faveur de cette extension. De plus, les parties voient mal comment le décret peut constituer un empêchement à l'essor économique. Si le décret est un « **irritant** » pour certains, l'expérience, au contraire, démontre qu'il a procuré à l'ensemble du secteur plus d'avantages que d'inconvénients. Y a-t-il une situation qui ne comporte que des avantages ?

Lorsqu'on jette un œil à la dernière requête en modification du Décret, les parties contractantes ont démontrées qu'elles peuvent se conformer à tout ce qui entoure les critères de recevabilité d'une requête en modification en appuyant celle-ci par une consultation qui intègre la presque totalité des assujettis. Malgré leurs modestes moyens financiers ils se sont souciés de l'impact économique de cette demande dans leur secteur en appuyant leur requête par un assentiment majoritaire et souhaitable pour le bien-être des coiffeurs de leur région , ce qui n'est pas banal.

Si, à la lumière de ces commentaires, le ministère voudrait quand même aller de l'avant avec son projet d'abrogation, il irait à l'encontre, non seulement de la volonté exprimée par les professionnels de ce secteur, mais aussi aux valeurs et aux principes fondamentaux qui émanent de la Loi sur les décrets de convention collective. Dans ce contexte, l'abrogation du décret serait basée uniquement à une volonté de répondre à des opposants qui sont, rappelons-le, minoritaires et qui formulent leurs objections à l'aide de mécanisme ne respectant par les critères d'objection émanant de la Loi.

Annexe 1

Historique et évolution des décrets dans le secteur de la coiffure (1934-1993)

Pour mesurer l'utilité et l'importance de la « **Loi sur les décrets de convention collective** » dans le secteur de la coiffure, l'histoire nous enseigne que cette Loi lui aura permis de développer une tradition de négociation et de culture non seulement au plan économique mais aussi social. L'on veut bien reconnaître qu'un « Cheveu » n'ait pas de Sexe. Admettons cependant que c'est le cheveu d'un client et non celui d'un autre. En conséquence, il s'établit forcément entre le client et son coiffeur une complicité, voir même une certaine confiance. Le « **seul son coiffeur le sait** » **d'une certaine époque est encore très vivant, en droit, on dira qu'il s'agit d'un contrat intuitu personae**. Le développement de la coiffure au Québec a subi l'influence positive de l'Europe. Les artistes et les créateurs de ce service professionnel ont toujours cherché à maîtriser ces méthodes nouvelles susceptibles de plaire aux clients tout en visant à s'assurer un titre professionnel. La garantie des compétences et du professionnalisme des coiffeurs a toujours été au cœur de la pensée de la clientèle.

Dès son adoption en 1934, la Loi sur les décrets de convention collective, qui s'était inspirée en partie de certains modèles européens, a donc permis au domaine de la coiffure d'assurer aux professionnels de ce service des conditions de travail décentes en bénéficiant à l'époque de l'instauration d'un mécanisme de qualification nécessaire à l'établissement d'une concurrence saine et loyale dans un contexte de libre entreprise. D'ailleurs, cette Loi a permis au domaine de la coiffure de connaître à l'époque un grand essor. Le décret de la région de Hull a été le premier à être adopté en août 1935. Dans les années 50, on comptait pas moins d'une douzaine de décrets dans la Province, lesquels couvraient l'ensemble du Québec à l'exception de l'Abitibi-Témiscaminque et la Côte Nord.

Un semblable essor et une telle prise en charge allaient amener les différentes parties contractantes à harmoniser leur régime de qualification. C'est pourquoi en 1959, le Législateur a adopté le statut du coiffeur qui devenait alors à l'époque le guide privilégié en matière de qualification dans tous les décrets de la coiffure de la Province.

À la fin des années 70, le domaine de la coiffure éprouvait ces premiers moments difficiles. L'évolution rapide des techniques de base et l'arrivée de la mode unisexe remettaient en question les qualifications

distinctes de coiffure pour hommes et coiffure pour dames que prévoyait le statut du coiffeur. Confronté à la désuétude grandissante du « statut du coiffeur » et à la décision du gouvernement d'assumer exclusivement la responsabilité de la qualification et de la main-d'oeuvre, par l'adoption en 1969 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, les parties contractantes ont dû s'adapter à cette nouvelle réalité et ont réagi en se servant des dispositions spécifiques à la coiffure, que sont les prix minimaux et les heures d'ouverture afin d'assurer et de maintenir une concurrence saine et loyale et un meilleur contrôle de la qualité. Rappelons ici que le domaine demeure toujours principalement constitué d'artisans.

Dans le même ordre d'idées, les parties contractantes créèrent en 1984 le Conseil provincial de la coiffure qui proposait un nouveau projet de qualification inspirée de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, mais dont l'administration en aurait été confiée aux comités paritaires. À ce sujet, on peut se demander si la création de la Corporation des coiffeurs et coiffeuses du Québec le 28 avril dernier n'a pour but justement de faire renaître le Conseil provincial de la coiffure tout en éliminant les principaux intéressés que sont les Comités paritaires. Ce n'est qu'aux termes de revendications persistantes du milieu paritaire que le Ministère de la main-d'oeuvre accepta de discuter cette question de la qualification.

Malheureusement, à cause d'une politique de plein emploi et d'une orientation marquée pour la dérèglementation, la Ministre de l'époque choisissait de dérèglementer le statut du coiffeur sans y substituer de mécanisme de qualification en fondant sa décision sur le fait que la santé et la sécurité du public n'était pas mise en cause et que la dérèglementation allait permettre une intégration plus facile de la main-d'oeuvre dans le domaine de la coiffure.

Suite à cette décision que les parties contractantes ont amèrement reçue, elles ont modifié le contenu de leur décret afin d'uniformiser les conditions de travail des coiffeurs pour hommes et pour dames. L'incapacité de certaines parties contractantes à s'entendre à ce sujet résulta en l'abrogation de plusieurs

décrets. Les décrets qui ont été maintenus se sont tournés vers la Loi pour préserver les conditions de travail et les règles de commerce nécessaires afin de maintenir un climat de concurrence sain et loyal et, surtout, continuer à défendre les intérêts des coiffeurs qui considèrent être des professionnels dans le domaine. À cause de sa proximité avec l'Ontario qui prévoit un mécanisme de qualification en coiffure, l'Outaouais n'a eu d'autre choix que de maintenir son décret afin de diminuer l'impact de cette dérèglementation. D'ailleurs, en 1991, on a concédé à l'Outaouais l'inclusion de critères d'admission pour écarter les effets dévastateurs d'une absence d'encadrement au niveau de la qualification. Les trois décrets existants, soit la Mauricie Bois- Francs, la Montérégie et l'Outaouais ont donc été adaptés. En même temps, on souhaitait faire comprendre au gouvernement qu'il est essentiel que celui-ci instaure, comme dans toutes les autres provinces du Canada, un mécanisme de qualification en coiffure que les parties contractantes, par le biais d'un Comité paritaire, peuvent le plus adéquatement contrôler.

Résultats

Consultation 2012

concernant le

Décrets sur les coiffeurs de l'Outaouais

Étude demandée par les parties contractantes au décret sur les coiffeurs de l'Outaouais.

Décembre 2012



Association Patronale des
Coiffeurs de l'Outaouais



Syndicat des Employé(e)s
Coiffeurs de l'Outaouais

1. Introduction

La présente étude se veut un outil aux parties contractantes au décret sur les coiffeurs de l'Outaouais en vue de prendre des décisions éclairées quant à l'actualisation de leur décret. La cueillette des données par sondage écrit a été effectuée au courant du mois de février 2012 à juin 2012 inclusivement. L'analyse des résultats a été faite conjointement par les deux parties du mois de septembre 2012 à novembre 2012 inclusivement. Les parties contractantes tiennent à remercier tous les coiffeurs qui ont donné du temps pour l'élaboration de ce document. Le décret représente une volonté collective des professionnels de la région et cette étude est une façon de démontrer cette volonté et cette force d'agir. Selon les parties, l'opinion des professionnels à l'égard de leur conditions d'exercice de la profession est l'élément le plus important à prendre en considération pour une modification de décret. C'est dans cette perspective que cette étude a été réalisée. En annexe, le lecteur peut prendre connaissance du sondage qui a été envoyé aux divers professionnels de la région.

2. Échantillonnage

Les répondants au sondage sont comptabilisés au tableau 1 de ce présent document. Il importe de mentionner que, pour toutes les tableaux présentés, la colonne faisant état des totaux est comptabilisée en fonction du nombre de coiffeurs ayant répondu, sans distinction de catégories. En ce sens et pour cette colonne, chacun des représentants des différentes catégories ayant répondu aux questions équivaut à un vote.

Sachez également que par définition, un employeur représente un propriétaire ou un professionnel en coiffure qui embauche des salariés ou des travailleurs à commission, un salarié représente un professionnel qui travaille sous l'autorité d'un employeur et un artisan représente un professionnel qui œuvre en coiffure sans avoir un lien d'autorité



Tableau 1 :
Échantillonnage

Coiffeurs	Employeurs	Salariés	Artisans	Totaux
Enregistrés (unité)	129	324	347	800
Sondés (unité)	98	225	278	601
Sondés / enregistrés (%)	75,7	69,4	80,1	75,1
Répondants (unité)	39	92	85	216
Répondants / sondés (%)	39,8	40,9	30,6	35,9
Répondants / enregistrés (%)	30,2	28,4	24,5	27,0

3. Prix minimaux des services

La présente section vise à faire l'analyse des opinions à l'égard des prix minimaux à facturer à la clientèle. Il importe de rappeler que ces prix minimaux sont d'une importance prépondérante pour les parties contractantes. En effet, puisque le prix facturé aux clients influence le revenu annuel de toutes les catégories d'emploi - propriétaire, artisans et même salariés puisque le décret prévoit une commission en fonction des recettes - une augmentation engendre de automatiquement de meilleures conditions aux coiffeurs de la région.

Tableau 2 :
Question 1.1 - Devrions-nous augmenter les prix minimaux ?

Coiffeurs	Employeurs	Salariés	Artisans	Totaux
Oui (%)	93	98	88	94
Non (%)	7	2	12	6



À la dernière consultation publique concernant le décret sur les coiffeurs de l'Outaouais, les prix minimaux ont été augmentés par étape (trois augmentations annuelles consécutives). Il importait donc aux parties contractantes de vérifier, s'il y a augmentation de ces prix, la volonté des coiffeurs d'ici à procéder par étapes.

Tableau 3 :

Question 1.2 - S'il y a augmentation des prix, devrait-elle se faire par étape ?

Coiffeurs	Employeurs	Salariés	Artisans	Totaux
Oui (%)	42	28	58	39
Non (%)	58	72	42	61

Les deux prochains tableaux représentent le souhait des coiffeurs quant aux prix minimaux de même que les prix qu'ils facturent actuellement à leurs clients dans leur salon respectif.



Tableau 4 :

Prix minimaux souhaités en fonction des services offerts

Prix souhaités en fonction des services	Employeurs (Moyenne, \$) (Médiane, \$) (Étendues, \$)	Salariés (Moyenne, \$) (Médiane, \$) (Étendues, \$)	Artisans (Moyenne, \$) (Médiane, \$) (Étendues, \$)	Toutes catégories (Moyenne, \$) (Médiane, \$) (Étendues, \$)	Prix minimaux actuels (\$)
Coupe de cheveux	17,56 18,00 14,50-25,00	16,79 16,50 14,00-20,00	17,05 16,00 14,00-25,00	17,03 16,50 14,00-25,00	13,50\$
Coloration	32,89 30,00 25,00-60,00	28,45 26,50 25,00-45,00	29,78 30,00 23,50-35,00	30,16 26,50 23,50-60,00	22,50 \$
Mèches	45,26 40,00 33,00-80,00	46,51 45,00 35,00-60,00	40,00 40,00 31,50-50,00	45,03 45,00 31,50-80,00	31,50\$
Mise en pli (ondulation)	17,93 17,50 15,00-30,00	17,48 15,50 14,00-55,00	16,81 16,00 13,50-22,00	17,48 15,50 13,50-55,00	13,50\$
Permanente tout compris	64,14 60,00 51,00-100,00	63,63 65,00 55,00-80,00	61,20 60,00 52,00-75,00	63,34 65,00 51,00-100,00	51,00\$
Shampooing	4,38 4,50 3,00-8,00	4,24 4,50 3,00-5,00	3,42 3,00 3,00-5,00	4,14 4,50 3,00-8,00	3,00\$
Coupe de cheveux avec shampooing et mise en pli	31,89 30,00 24,00-50,00	27,38 24,50 22,00-45,00	28,47 28,00 22,50-40,00	28,67 25,00 22,00-50,00	22,50\$
Coupe de cheveux pour les enfants de moins de 12 ans	12,93 13,00 10,00-15,00	12,49 11,50 10,00-16,70	12,62 12,00 10,00-16,00	12,62 12,00 10,00-16,70	10,00\$



Tableau 5 :
Prix minimaux chargés en fonction des services

Prix chargés en fonction des services	Employeurs (Moyenne, \$) (Médiane, \$) (Étendues, \$)	Salariés (Moyenne, \$) (Médiane, \$) (Étendues, \$)	Artisans (Moyenne, \$) (Médiane, \$) (Étendues, \$)	Toutes catégories (Moyenne, \$) (Médiane, \$) (Étendues, \$)	Prix minimaux actuels (\$)
Coupe de cheveux	22,31 22,00 15,00-39,00	23,50 25,22 16,00-30,00	22,52 20,00 14,00-50,00	22,79 25,00 14,00-50,00	13,50\$
Coloration	43,76 40,00 30,00-76,95	41,64 40,00 35,00-66,95	39,97 35,00 25,00-85,00	41,89 40,00 25,00-85,00	22,50 \$
Mèches	60,96 60,00 35,00-102,00	67,96 70,00 45,00-110,00	50,85 45,00 23,00-100,00	63,13 65,00 23,00-110,00	31,50\$
Mise en pli (ondulation)	23,01 20,00 17,00-40,00	23,36 23,48 13,50-50,00	21,56 21,50 13,50-30,00	22,95 23,48 13,50-50,00	13,50\$
Permanente tout compris	78,33 75,00 55,00-130,00	87,96 100,00 50,00-110,00	74,09 65,00 56,50-120,00	83,19 85,00 50,00-130,00	51,00\$
Shampooing	4,79 4,00 3,00-10,00	6,13 7,13 3,00-10,00	3,70 3,00 3,00-8,00	5,49 5,00 3,00-10,00	3,00\$
Coupe de cheveux avec shampooing et mise en pli	38,91 38,00 27,00-69,00	37,29 37,40 20,75-49,00	35,92 38,00 22,50-69,00	37,43 37,40 20,75-69,00	22,50\$
Coupe de cheveux pour les enfants de moins de 12 ans	15,24 14,00 11,50-25,00	16,06 16,74 12,00-25,00	13,30 13,00 10,00-18,00	15,32 15,00 10,00-25,00	10,00\$



4. Jours fériés, chômés et payés

La présente section fait état des jours fériés chômés et payés désirés par les coiffeurs de la région. Il importe de noter que les deux fêtes nationales ne figurent pas dans cette section puisqu'elles sont légalement des jours fériés de part les textes de loi à ce sujet (24 juin et 1^{er} juillet).

Tableau 6 :

Question 2.1 - Devrions-nous modifier les journées fériées ?

<i>Coiffeurs</i>	Employeurs	Salariés	Artisans	Totaux
Oui, en augmentant le nombre de jours fériés (%)	41	89	62	71
Oui, en diminuant le nombre de jours fériés (%)	7	0	0	2
Oui, en conservant le nombre, mais en changeant certaines journées (%)	4	0	4	2
Non, Statu quo (%)	48	11	34	25



Tableau 7 :

Question 2.2 - La volonté de conserver les journées fériées actuellement au décret.

Journées fériées	Employeurs	Salariés	Artisans	Totaux
Lundi de Pâques (% de oui)	93	98	96	96
Fête du travail (% de oui)	96	98	96	97
Noël (% de oui)	100	100	100	100
Lendemain de Noël (% de oui)	96	100	100	99
Jour de l'an (% de oui)	100	100	100	100
Lendemain du jour de l'an (% de oui)	93	100	96	97

Tableau 8 :

Question 2.3 - Le désir d'ajouter des journées fériées au décret.

Journées fériées	Employeurs	Salariés	Artisans	Totaux
Vendredi Saint (% de oui)	19	15	31	18
Fête de la Reine (% de oui)	33	23	46	31
Action de grâce (% de oui)	41	82	50	64
Jour du souvenir (% de oui)	22	79	27	52



5. Heures d'admission de clients en salon

Tableau 9 :

<i>Heures d'ouverture</i>	Employeurs	Salariés	Artisans	Totaux
En faveur d'une modification (%)	48	20	60	36
En faveur du Statu Quo (%)	52	80	40	64
En faveur d'une révision à la baisse des heures ou du Statu Quo (%)	56	90	56	73
En faveur d'une augmentation des heures (%)	44	10	44	27



Le tableau suivant présente, parmi les professionnels qui désirent apporter des modifications aux heures d'admission de clients en salon, les propositions suggérées. Pour connaître le nombre de coiffeurs qui désirent modifier les heures d'admission, prière de consulter le tableau précédant (tableau 9)

Tableau 10 :

Question 3.2 - Les modifications souhaitées aux heures d'ouverture.

<i>Modifications souhaitées</i>	Employeurs	Salariés	Artisans	Totaux
Ouverture le lundi soir (%)	3	5	2	3
Fermer le lundi (%)	8	50	23	26
Ouvrir le mardi soir (%)	3	4	2	3
Ouvrir le mercredi soir (%)	46	14	28	30
Fermer le jeudi soir (%)	0	1	3	2
Ouvrir le dimanche (%)	8	0	3	4
Ouvrir trente minutes plus tôt tous les jours (%)	24	15	29	23
Ouvrir trente minutes plus tard tous les jours (%)	9	11	9	9

Tableau 11 :

Question 4.1 - Ouverture des salons la veille de Noël lorsqu'elle tombe un dimanche

<i>Modifications souhaitées</i>	Employeurs	Salariés	Artisans	Totaux
En faveur de l'ouverture (%)	35	5	30	18
En faveur de fermer le salon (%)	65	95	70	82



6. Relations employeurs / employés

Les deux prochains tableaux qui complètent l'étude présentent des données à l'égard des salaires et du pourcentage de produits soustraits des recettes enregistrées d'un coiffeur pour le calcul de son salaire. Dans cette section, le nombre de réponse des artisans est diminué puisque ces derniers sont moins touchés par les relations employeurs-employés. Certains d'entre eux ont répondu malgré tout et les parties contractantes sont d'avis que ces données doivent être prises en compte puisque les artisans ont souvent le désir de développer leur salon en embauchant des employés du secteur.

Tableau 12 :

Question 5.1 - Augmentation du taux horaire minimum offert aux salariés (0,50 \$ par échelon)

<i>Modifications souhaitées</i>	Employeurs	Salariés	Artisans	Totaux
En faveur d'une augmentation (%)	50	94	81	71
Contre une augmentation (%)	50	6	19	29

Tableau 13 :

Question 6.1 - Opinions concernant le pourcentage des produits retirés sur les recettes

<i>Modifications souhaitées</i>	Employeurs	Salariés	Artisans	Totaux
En faveur d'une augmentation (%)	80	4	73	42
Statu Quo (%)	20	85	27	56
En faveur d'une diminution (%)	0	11	0	2



Annexe

Intégralité du questionnaire transmis aux répondants





À votre écoute

Consultation 2011-2012

Décret sur les coiffeurs de l'Outaouais

Remplir ce formulaire, c'est faire part de son opinion quant aux conditions d'exercice de la profession de Coiffeur en Outaouais.

Pour que votre opinion soit prise en compte, nous vous prions de nous faire parvenir ce formulaire à nos bureaux avant le 16 mars 2012. L'adresse de retour figure au bas de la page.

Les résultats seront dévoilés une fois la comptabilisation terminée et seront disponibles au www.CPCoiffure.ca.

Adresse de retour :
APCO et SECO
1-15, rue de Valcourt
Gatineau QC J8T 8H1

1. Votre avis au sujet des **PRIX MINIMAUX** des services!

Les prix minimaux sont un outil permettant d'augmenter le revenu annuel moyen de chacun des coiffeurs de l'Outaouais. Lorsque les prix augmentent, les propriétaires, les locataires, les salariés et les travailleurs à commission connaissent tous une augmentation de revenus. De plus, ces prix permettent une saine compétition entre les salons. Puisque le revenu d'un coiffeur est souvent basé sur le prix chargé à sa clientèle, il est primordial que le coût d'un service ne soit pas dérisoire. Il s'agit d'un service professionnel qui doit être chargé à sa juste valeur.

1.1 Devrions-nous augmenter les prix minimaux ?

Oui **Non**

1.2 S'il y a augmentation, devrait-elle se faire par étapes?

Oui **Non**

1.3 Remplissez le tableau suivant en y ajoutant les prix minimaux que vous souhaiteriez voir en vigueur et les prix que votre salon facture pour les différents services présentés :

Services	Prix minimaux actuels	Prix minimaux souhaités	Prix facturés par votre salon
Coupe de cheveux	13,50\$		
Coloration	22,50 \$		
Mèches	31,50\$		
Mise en pli (ondulation)	13,50\$		
Permanente tout compris	51,00\$		
Shampooing	3,00\$		
Coupe de cheveux avec shampooing et mise en pli	22,50\$		
Coupe de cheveux pour les enfants de moins de 12 ans	10,00\$		

Commentaires sur les prix minimaux :

2. Votre avis au sujet des JOURNÉES FÉRIÉES

Les journées fériées permettent à tous les coiffeurs de bénéficier de journées de repos. Parce qu'être coiffeur, c'est aussi être professionnel!

2.1 Devrions-nous modifier les journées fériées (journées pendant lesquelles les salons sont fermés)?

Oui **Non**

Si non, écrivez vos commentaires à l'égard des journées fériées avant de vous diriger vers la prochaine section.

2.2 Voici certains jours fériés de votre décret. Cochez la (les) case(s) correspondant aux journées que vous voudriez conserver comme étant fériées.

- Lundi de Pâques (avril)
- Fête du Travail (septembre)
- Noël (décembre)
- Lendemain de Noël (décembre)
- Jour de l'An (janvier)
- Lendemain du Jour de l'An (janvier)

2.3 Voici certains jours n'étant pas reconnus comme fériés par votre décret. Cochez la (les) case(s) correspondant aux journées qui, selon vous, devraient être fériées.

- Vendredi Saint (avril)
- Fête de la Reine / des Patriotes (mai)
- Action de Grâce (octobre)
- Jour du Souvenir (novembre)

Commentaires sur les journées fériées :

3. Votre avis au sujet des HEURES D'OUVERTURE

Sachant qu'elles ne diminueront pas le nombre de clients en salon, les heures d'ouverture permettent aux professionnels en coiffure de profiter de périodes de repos méritée. Elle assure une saine compétition en diminuant souvent les coûts d'opération de salon.

3.1 Devrions-nous modifier les heures d'admission de clients en salon?

Oui **Non**

Si non, écrivez vos commentaires à l'égard des heures d'admission de clients en salon avant de vous diriger vers la prochaine section.

3.2 Si oui, cochez **uniquement UNE (1) case** parmi les suivantes qui présente la modification prioritaire à apporter :

- Ouvrir le lundi soir
- Fermer le lundi
- Ouvrir le mardi soir
- Ouvrir le mercredi soir
- Fermer le jeudi soir
- Ouvrir le dimanche
- Ouvrir trente minutes plus tôt tous les jours
- Fermer trente minutes plus tard tous les jours

Commentaires sur les heures :

Heures actuellement en vigueur :

Jours :	Heures :
Lundi	8h30 à 18h00
Mardi	8h30 à 18h00
Mercredi	8h30 à 18h00
Jeudi	8h30 à 21h00
Vendredi	8h30 à 21h00
Samedi	8h30 à 17h00
Dimanche	Fermé

4. Votre avis au sujet de l'HORAIRE DES FÊTES

Il y a deux ans, le 24 décembre était un dimanche. Ce qui a eu pour effet que les salons de Coiffure étaient obligatoirement fermés la veille de Noël.

4.1 Devrions-nous ajouter une exception au décret permettant d'ouvrir un salon de Coiffure la Veille de Noël de 9 h à 17 h lorsque celle-ci tombe un dimanche?

Oui **Non**

Commentaires sur l'horaire des fêtes :

5. Votre avis au sujet de l'ANCIENNETÉ

Actuellement, le salaire minimum obligatoire à l'heure pour un salarié ou un travailleur à commission est du taux horaire fixé par le règlement sur le salaire minimum majoré de :

- ◆ 1 \$ pour un employé ayant 2 ans d'ancienneté;
- ◆ 2 \$ pour un employé ayant 5 ans d'ancienneté;
- ◆ 3 \$ pour un employé ayant 8 ans d'ancienneté.

5.1 Puisque ce salaire a été négocié il y a déjà quelques années, devraient-ils être majorés de la façon suivante :

- ◆ 1.50 \$ pour un employé ayant 2 ans d'ancienneté;
- ◆ 3 \$ pour un employé ayant 5 ans d'ancienneté;
- ◆ 4.50 \$ pour un employé ayant 8 ans d'ancienneté.

Oui **Non**

Commentaires sur l'ancienneté :



6. Votre avis au sujet des PRODUITS UTILISÉS

Actuellement, un employeur a droit de retirer maximalelement 5% des recettes enregistrées pour calculer le salaire d'un salarié ou d'un travailleur à commission. Ce pourcentage tient compte qu'il en coûte environ 10 % du coût chargé au client pour faire une opération chimique (teinture ou autre). Puisque les opérations chimiques représentent habituellement la moitié des opérations du Coiffeur, ce pourcentage est divisé par deux (5%).

6.1 Le 5% retiré par un employeur sur les recettes enregistrées représente-t-il encore le coût actuel des produits?

Oui **Non, pourcentage souhaité :**

Commentaires sur les produits utilisés :

7.1 Cochez cette case si vous aimeriez participer à des formations à faibles coûts offertes par l'APCO et le SECO en Coiffure, sur des domaines connexes ou sur le démarrage et la gestion d'un salon.

Oui, j'aimerais y participer

7.2. Cochez cette case si vous aimeriez vous impliquer à la réalisation des activités de l'APCO et du SECO (activités produites par les associations et négociation de votre décret).

Oui, j'aimerais m'impliquer

Commentaires généraux et suggestions :

Renseignements sur le répondant :

Merci d'ajouter vos renseignements à ce formulaire.

Ces renseignements nous permettront de classer les données recueillies.

<input type="text" value="Nom et prénom du répondant :"/>		<input type="text" value="Nom du salon :"/>	
<input type="text" value="Adresse et ville :"/>		<input type="text" value="Code postal et province :"/>	<input type="text" value="Téléphone (jour) :"/>
<input type="text" value="Cellulaire / autre :"/>		<input type="text" value="Courriel :"/>	

Cochez cette case si vous êtes membre de l'APCO ou du SECO :

Cochez la case décrivant votre situation professionnelle :

- | | | |
|---|---|---|
| <input type="checkbox"/> Propriétaire et coiffeur | <input type="checkbox"/> Artisan | <input type="checkbox"/> Salarié |
| <input type="checkbox"/> Propriétaire | <input type="checkbox"/> Locataire d'espace | <input type="checkbox"/> Travailleur à commission |

Votre opinion nous est chère.

Merci



Association Patronale des Coiffeurs de l'Outaouais



Syndicat des Employé(e)s Coiffeurs de l'Outaouais

Annexe 3

Extrait du dernier diagnostic en Coiffure - Pages 17, 18, 90, 91 et 92
CSMO des services de soins personnels - Disponible au : www.CPCoiffure.ca

Par ailleurs, les coiffeurs connaissent des conditions d'exercice différentes selon la région dans laquelle ils vivent. C'est à Montréal, en Montérégie et dans les Laurentides qu'ils sont le plus nombreux. C'est dans l'Outaouais que leur salaire annuel moyen est le plus élevé (23 000 \$), suivi de Montréal (21 000 \$) et de la région de la Capitale-Nationale (20 000 \$). À l'inverse, il est beaucoup plus bas en Mauricie (13 000 \$), ainsi qu'en Estrie et en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (15 000 \$).

Tableau A3.2 : Personnes en emploi et revenu annuel moyen des coiffeurs dans les différentes régions du Québec

Région	Personne en emploi	Revenu annuel moyen
Ensemble du Québec	23 000	18 000 \$
Abitibi-Témiscaminge	450	19 000 \$
Bas-Saint-Laurent	800	17 000 \$
Capitale-Nationale	2 500	20 000 \$
Centre-du-Québec	700	17 000 \$
Chaudière-Appalaches	1 500	17 000 \$
Côte-Nord	150	17 000 \$
Estrie	1 000	15 000 \$
Gaspésie-ÎDM	250	15 000 \$
Lanaudière	1 500	16 000 \$
Laurentides	2 000	16 000 \$
Laval	900	17 000 \$
Mauricie	900	13 000 \$
Montérégie	4 000	18 000 \$
Montréal	4 500	21 000 \$
Nord-du-Québec	150	17 000 \$
Outaouais	700	23 000 \$
Saguenay-Lac-St-Jean	900	16 000 \$

Source : IMT en ligne

Les perspectives d'emploi changent aussi d'une région à l'autre. Dans l'ensemble du Québec, les perspectives professionnelles dans l'industrie de la coiffure sont jugées acceptables³ par Emploi-Québec, pour la période allant de 2005 à 2009. Cela signifie que, « bien que les personnes incluses dans ces groupes professionnels feront face à une concurrence importante, elles pourront espérer obtenir un emploi en adoptant une stratégie de recherche d'emploi appropriée » (IMT en ligne).

En 2004, le taux de chômage dans l'industrie de la coiffure pour l'ensemble du Québec est lui aussi qualifié de modéré⁴, c'est-à-dire qu'il se situe généralement entre 5,7 % et 12,9 %. On

³ L'évaluation des perspectives professionnelles par Emploi-Québec distribue les industries entre cinq degrés, soit très restreintes, restreintes, acceptables, favorables ou très favorables.

⁴ Le taux de chômage est caractérisé de faible, de modéré ou d'élevé.

Tableau G1.3 : Pression de la clientèle ressentie par les coiffeurs pour suivre les nouvelles tendances de la mode

	Oui	Non	NRP / NSP
Total	35,6 %	64,1 %	0,3 %
Travailleurs autonomes	32,7 %	67,3 %	0,0 %
Employeurs	38,9 %	60,5 %	0,6 %
DEP en coiffure	42,5 %	57,2 %	0,3 %
Certificat d'école privée	19,7 %	80,3 %	0,0 %

Source : Données du sondage, tableau 110.

Bien que de légères différences puissent apparaître çà et là, il n'y a pas d'écarts notables liés à des indicateurs comme la région, l'âge ou les qualifications. Il n'y a pas non plus de distinction statistiquement significative entre les employeurs et les travailleurs autonomes.

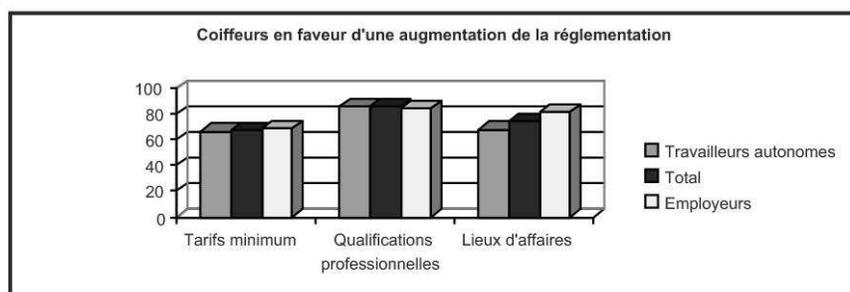
➡ 2. La réglementation dans l'industrie de la coiffure

Nous avons vu plus tôt que la coiffure était au Québec une industrie relativement peu réglementée. Pour ce diagnostic, les employeurs et travailleurs autonomes de cette industrie ont été interrogés sur leur satisfaction du degré de réglementation quant aux tarifs minimums, aux qualifications des coiffeurs et aux établissements d'affaires autorisés pour exploiter un salon de coiffure. On peut tirer comme première conclusion générale que la plupart des coiffeurs apprécieraient davantage de réglementation dans l'ensemble de ces domaines, mais plus particulièrement en ce qui concerne les qualifications des coiffeurs. Les réponses, pour l'ensemble de ces trois questions, sont remarquablement similaires entre les travailleurs autonomes et les employeurs, sauf dans le cas des lieux d'affaires. Sur cette dernière question, les employeurs se sont montrés beaucoup plus favorables à un resserrement des établissements d'affaires autorisés pour exploiter un salon de coiffure. Il est possible que cela ait un lien avec un certain désir de réduire la concurrence ou de la contrôler. Il est aussi possible que certains travailleurs autonomes se sentent menacés par un resserrement des critères sur ce plan.

Ainsi donc, plus de huit répondants sur dix (85 %) ont affirmé souhaiter que la profession soit plus réglementée sur les qualifications des coiffeurs. Pour ce qui est des établissements d'affaires autorisés pour exploiter un salon de coiffure, plus de sept répondants sur dix (74 %) se

sont dit d'accord avec une augmentation de la réglementation. Enfin, 67 % des répondants ont affirmé souhaiter une réglementation plus sévère en ce qui a trait aux tarifs minimums.

Graphique G2.1 : Coiffeurs en faveur d'une augmentation de la réglementation dans divers domaines



Source : Données du sondage, tableaux 109-110.

3. Éléments pour améliorer l'industrie de la coiffure

Un peu moins de six répondants sur dix avaient des suggestions quant à ce qui pouvait améliorer la situation de l'industrie de la coiffure. Plus d'un sur dix (11 %) souhaitait le retour d'un comité paritaire. Une meilleure formation initiale ou une réponse plus adéquate aux besoins de formation continue (10 %) ainsi qu'une réglementation plus précise de la tarification (9 %) étaient également des éléments mentionnés par les répondants. Il est intéressant de noter que plusieurs semblent avoir le sentiment que la concurrence soit trop forte dans certaines régions, que ce soit à cause d'un trop grand nombre de salons ou à cause des méthodes irrégulières de certains (notamment le travail au noir). Ainsi, limiter la concurrence, notamment en resserrant les règles de création des établissements d'affaires, était un souci pour près d'un répondant sur dix (9 %), alors que limiter le travail au noir était mentionné par 8 %. Enfin, une proportion très restreinte de répondants condamnaient le fait que les produits spécialisés soient en vente dans trop d'endroits différents. Ils souhaitaient que la vente de produits capillaires soit réservée en exclusivité aux salons de coiffure.

Tableau G3.1 : Suggestions pour améliorer la situation dans l'industrie de la coiffure

➔	Comité paritaire	11,4 %
	Meilleure formation	10,0 %
➔	Réglementer la tarification	9,4 %
	Trop de salons, limiter la concurrence	9,0 %
	Contrôler le travail au noir	8,7 %
	Exclusivité de la vente des produits capillaires	1,7 %
	Autres	5,7 %
	NRP / NSP	44,1 %

Source : Données du sondage, tableau 116 (après répartition des Autres).

4. La santé au travail dans l'industrie de la coiffure

Les travailleurs de toutes les industries sont confrontés à certains risques spécifiques en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail. L'industrie de la coiffure ne fait pas exception. Un document du ministère de l'Éducation du Québec décrivait ainsi les risques pour la santé et la sécurité au travail des coiffeurs : « Dans le domaine de la coiffure, les risques pour la santé et la sécurité sont généralement attribuables aux positions de travail et aux produits utilisés. La coiffeuse ou le coiffeur travaille debout, dans une position souvent statique, et les bras surélevés la plupart du temps, ce qui peut occasionner des maux de dos et de jambes, des varices, des tendinites et d'autres problèmes musculaires » (Paquette, 1999, p. 8).

Parmi les répondants employeurs, près de la moitié déclarait qu'eux-mêmes ou certains de leurs employés avaient déjà expérimenté des problèmes particuliers de santé. Les maux les plus répandus étaient les tendinites (25 %) et les douleurs au dos (19,6 %). Cinq autres problèmes ont été mentionnés par plus ou moins un répondant sur dix : les douleurs aux poignets (11 %), les problèmes aux épaules (11 %), les maux de jambes (10 %), les bursites (9 %) et les réactions allergiques comme l'eczéma ou l'asthme (9 %).

Du côté des travailleurs autonomes, les résultats sont relativement semblables. Près de six répondants sur dix (57 %) affirmaient n'avoir jamais eu de problèmes de santé liés à l'exercice de leur profession. Chez ceux qui en ont eu, on retrouve encore ici aux premières places les tendinites (19 %) et les maux de dos (15 %). Les autres problèmes sont aussi présents, quoique dans des proportions différentes. Ainsi, 10 % avaient eu des problèmes aux épaules ou



ASSOCIATION DES COMITÉS PARITAIRES DU QUÉBEC

CET - 001MA
C.P. – P.L. 53
Décrets de convention
collective

Anjou, le 18 décembre 2014

Madame Manuelle Oudar
Sous-ministre du Travail
Ministère du Travail
200, Chemin Ste-Foy, 5^e étage
Québec, Qc
G1R 5S1

Objet: Lettre d'appui au maintien du Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais (Décret) / contestation de l'abrogation du Décret

Madame Oudar,

L'Association des comités paritaires du Québec (A.C.P.Q.) a pris connaissance de votre réponse, adressée à monsieur Sylvain Charron le 25 novembre 2014, suite au dépôt d'une requête en modification du Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais.

Nous sommes déçus et totalement en désaccord avec l'approche du Ministère quant à sa décision d'utiliser l'article 8 de la Loi sur les décrets de convention collective afin d'abroger un Décret pour lequel les parties contractantes demandent un renouvellement d'un commun accord. Cette ingérence politique nous laisse croire à une réponse à la pression d'un lobby.

De plus, vous demandez au Comité paritaire des coiffeurs de réagir à votre décision de recommander au gouvernement d'abroger leur Décret sans autres explications, ni motifs et ce, avec un délai de réponse d'à peine quelques jours.

Le directeur du Comité, monsieur Sylvain Charron, s'est tourné vers notre Association puisqu'il avait été mentionné à tous les directeurs des Comités paritaires du Québec et à leurs délégués à l'ACPQ que la Ministre du travail avait reconnu l'ACPQ en tant qu'interlocuteur privilégié pour tous les dossiers concernant la LDCC et les Décrets de convention collective.

En avril 2011, les co-présidents de l'ACPQ ont rencontré la ministre du Travail, madame Lise Thériault, laquelle avait invité l'Association à s'adresser directement à son conseiller, monsieur François-William Simard.

Nous constatons à regret que cette reconnaissance de l'ACPQ par le Ministère fut de courte durée puisque nous avons été exclus du processus de consultation sur l'abrogation du Décret sur les coiffeurs de la région de l'Outaouais. A notre avis, l'abrogation ou le maintien de ce Décret, en vigueur depuis 80 ans, mérite une véritable consultation.

D'une part, les parties contractantes souhaitent maintenir et renouveler leur Décret et d'autre part, le gouvernement souhaite utiliser son droit de recommandation d'abroger ce Décret, sans explications. Cette contradiction soulève des interrogations sur lesquelles nous souhaitons échanger avec les représentants du Ministère.

Afin de connaître et de comprendre les enjeux de part et d'autre, l'Association des comités paritaires du Québec demande la tenue d'une rencontre avec les représentants des parties contractantes, le directeur général du Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais et les représentants du Ministère impliqués dans cette décision.

Vous remerciant à l'avance de l'attention que vous porterez à notre demande, nous vous prions d'agréer, Madame Oudar, nos salutations distinguées.



Pierre C. Ricard
Co-président, partie patronale



Raymond Larcher
Co-président, partie syndicale

c.c. : Sylvain Charron, directeur général du Comité paritaire des coiffeurs de l'Outaouais