

**Analyse d'impact réglementaire  
Projet de loi modifiant  
la Loi sur les normes du travail et  
d'autres dispositions législatives afin  
principalement de faciliter la  
conciliation travail-famille**

Ministère du Travail, de l'Emploi  
et de la Solidarité sociale

6 mars 2018

**Travail, Emploi  
et Solidarité sociale**

**Québec** 

## Table des matières

Sommaire .....	3
1. Définition du problème .....	3
2. Proposition du projet .....	3
3. Analyse des options non réglementaires .....	5
4. Évaluation des impacts .....	5
4.1 Description des secteurs touchés.....	5
4.2. Impact sur la rémunération des salariés.....	7
4.3. Coûts pour les entreprises .....	7
4.4. Avantages du projet .....	11
4.5. Impact sur l'emploi .....	12
5. Adaptation des exigences aux PME .....	12
6. Compétitivité des exigences et impact sur le commerce avec les partenaires économiques du Québec .....	13
7. Effets de la solution projetée sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques.....	14
8. Mesures d'accompagnement.....	14
9. Conclusion.....	14
Personne-ressource .....	15
Annexe I Congé annuel payé .....	16
Annexe II Rémunération des journées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même.....	21
Annexe III Disparités de traitement .....	24
Annexe IV Harmonisation des congés liés au deuil avec d'autres mesures .....	26
Annexe V Renforcement des dispositions sur le harcèlement psychologique .....	31
Annexe VI Indemnité pour les salariés au pourboire en cas de licenciement collectif .....	33
Annexe VII Mesures d'étalement des heures de travail plus flexibles .....	36
Annexe VIII Exclusion des athlètes dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme scolaire.....	38

## Sommaire

Cette analyse a pour objet d'évaluer les impacts des modifications législatives qu'entraînerait le projet de loi visant la révision de la Loi sur les normes du travail. Plusieurs entreprises offrent déjà à leurs employés salariés des conditions de travail égales ou supérieures à celles que représentent les modifications apportées aux normes inscrites à la Loi. L'analyse du projet de loi montre que son adoption occasionnerait pour les entreprises québécoises des coûts récurrents et non récurrents estimés de 611,7 M\$ à 695,5 M\$, ce qui représente respectivement 0,40 % et 0,45 % de la masse salariale totale des entreprises du Québec en 2016.

Dans une société en changement ayant à faire face aux défis liés au développement économique et aux enjeux liés à la disponibilité de la main-d'œuvre, les modifications proposées contribueraient à accroître l'attractivité des milieux de travail ainsi qu'à favoriser l'intégration professionnelle et le maintien en emploi des salariés. En plus de procurer davantage de qualité de vie au travail et de sécurité aux salariés québécois, les changements prévus dans le projet de loi visant la révision de la Loi sur les normes du travail leur offriraient plus de mesures de protection de leur emploi. Les modifications proposées visent donc à rendre les conditions de travail plus équitables pour les salariés et à accroître leur bien-être au travail.

### 1. Définition du problème

Les 16 et 17 février 2017 avait lieu le Rendez-vous national sur la main-d'œuvre (Rendez-vous). Lors de cet événement, des partenaires syndicaux, des partenaires du milieu des affaires, de l'éducation et de la formation ainsi que des organismes de la société civile étaient invités à échanger avec le gouvernement du Québec sur des pistes de solution en vue de relever les défis liés à la main-d'œuvre québécoise.

À l'issue du Rendez-vous et en réponse aux besoins exprimés par les participants, le gouvernement du Québec s'est engagé à procéder à l'adaptation ciblée de la Loi sur les normes du travail afin de mieux refléter les changements survenant dans les milieux de travail.

### 2. Proposition du projet

**Assurer des conditions de travail minimales à l'ensemble des salariés québécois et protéger les travailleurs les plus vulnérables.**

- *Encadrer l'activité des agences de placement de personnel et le recrutement de travailleurs étrangers temporaires.*

Le projet de loi propose qu'il soit obligatoire d'obtenir un permis délivré par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) pour exploiter une agence de placement de personnel, y compris pour effectuer le recrutement de travailleurs étrangers temporaires. Selon le projet de loi, le gouvernement pourrait notamment, par règlement, déterminer les modalités liées à l'obtention, à la conservation et au renouvellement du permis, les sanctions en cas de non-respect des conditions applicables et les obligations qui incomberaient à l'entreprise cliente d'une agence. Par ailleurs, le projet de loi précise que l'agence de placement et l'entreprise cliente seraient solidairement responsables des obligations pécuniaires à l'égard des salariés.

Le projet de loi prévoit également des obligations visant l'employeur qui recruterait directement des travailleurs étrangers temporaires (sans l'aide d'un intermédiaire comme une agence), telles que le devoir d'informer la CNESST de la date d'arrivée et de départ du travailleur, l'interdiction de conserver des documents ou des biens appartenant au travailleur ou d'exiger qu'il paie des frais relatifs à son recrutement.

- *Renforcer les dispositions sur les disparités de traitement.*

Le projet de loi prévoit qu'il serait interdit à l'employeur de fixer pour un salarié, en raison de son statut d'emploi, un taux de salaire inférieur à celui fixé pour les autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement. Par exemple, les travailleurs venant d'une agence de placement de personnel ne pourraient pas se voir attribuer un taux de salaire moindre que les travailleurs de l'entreprise cliente effectuant les mêmes tâches.

Le projet de loi prévoit également que les disparités de traitement en fonction de la date d'embauche touchant les régimes de retraite et d'avantages sociaux seraient interdites.

- *Renforcer les dispositions sur le harcèlement psychologique.*

Le projet de loi propose que soient renforcées les dispositions de la Loi sur les normes du travail concernant le harcèlement psychologique. Il précise que les gestes à caractère sexuel peuvent constituer une forme de harcèlement psychologique et prévoit que l'employeur serait obligé d'adopter une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes et de la rendre accessible à ses employés.

### **Favoriser la conciliation famille-travail-études et bonifier les congés et les absences pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même.**

- *Diminuer le nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de trois semaines de vacances annuelles*

La durée du service continu nécessaire pour bénéficier de trois semaines de vacances passerait de cinq à trois ans.

- *Bonifier le droit du salarié de refuser de travailler.*

Le projet de loi accorderait un droit de refuser de travailler au salarié qui n'a pas été informé cinq jours à l'avance qu'il faudrait qu'il travaille, sauf si la nature de ses fonctions exige qu'il soit en disponibilité. Il propose également de permettre au salarié de refuser de travailler plus de deux heures, au lieu des quatre heures actuellement prévues, au-delà de ses heures quotidiennes habituelles de travail.

- *Élargir la portée des absences et des congés pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même et rémunérer des journées d'absence.*

Dans un souci d'harmonisation avec la durée des prestations prévues à la Loi sur l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes (15 semaines), pour proches aidants d'enfants mineurs (35 semaines) et pour compassion (26 semaines), le projet de loi protège le lien d'emploi du salarié pour couvrir la période desdites prestations ainsi que le délai de carence d'une semaine qui y est préalable. Le projet de loi prévoit une définition large de « parent » et l'ajout du « proche aidant » au nombre de personnes visées par les absences pour obligations familiales et pour cause de maladie ou d'accident.

Le projet de loi propose d'élargir la portée de certaines absences et de certains congés pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même, tant sur le plan des personnes visées, des conditions et des obligations du salarié pour y avoir accès que sur la durée. En ce sens, un salarié pourrait s'absenter du travail sans craindre de perdre son emploi s'il est victime de violence conjugale. Le projet de loi accorde au salarié la possibilité d'une prolongation de la période d'absence, dans le cas du décès de son enfant mineur, qui se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci. Il lui permet aussi de s'absenter du travail, pour une période de 104 semaines, lors du décès par suicide de son père ou de sa mère.

Le projet de loi bonifie également certaines dispositions de la LNT, comme la rémunération de deux journées pour cause de maladie du salarié, ou pour des obligations familiales ou parentales ou pour soi-même (l'employeur peut demander au salarié un document attestant des motifs de l'absence), et

augmente d'une à deux le nombre de journées rémunérées lors du décès ou des funérailles d'un des membres de la famille proche du salarié.

### **Adapter la Loi sur les normes du travail en fonction d'enjeux contemporains.**

- *Rendre plus flexibles les mesures d'étalement des heures de travail.*

Le projet de loi propose de permettre à l'employeur et au salarié de convenir d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire sans que l'autorisation de la CNESST soit nécessaire. Certaines conditions s'appliqueraient tant sur le plan de l'accord (durée maximale de six mois, constatée par écrit 30 jours avant le début de la période d'étalement) que sur celui de ses modalités (période d'étalement maximale de quatre semaines et semaine de travail ne pouvant excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la Loi sur les normes du travail ou ses règlements).

- *Prévoir la possibilité d'inclure l'indemnité afférente au congé annuel des travailleurs saisonniers dans leur paie régulière.*

Le projet de loi propose que l'indemnité afférente au congé annuel d'un salarié puisse être versée à même sa paie lorsque la nature saisonnière ou intermittente des activités de l'employeur le justifie.

- *Exclure de la Loi sur les normes du travail l'athlète dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire.*

Le projet de loi prévoit que les athlètes dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire (athlètes-étudiants) seraient exclus de l'application de la Loi sur les normes du travail.

Le coût global associé à l'ensemble des modifications qui seraient apportées à la Loi sur les normes du travail sera évalué dans les prochaines pages. Le coût des mesures ayant un impact sera détaillé en annexe.

## **3. Analyse des options non réglementaires**

Il n'y a pas d'option non législative ou non réglementaire à envisager.

## **4. Évaluation des impacts**

### **4.1 Description des secteurs touchés**

#### **a) Secteurs touchés**

L'ensemble des salariés, quels que soient les secteurs d'activité auxquels ils appartiennent, est assujéti à la Loi sur les normes du travail et serait ainsi touché par les modifications proposées. Toutefois, les salariés auxquels s'appliquent le Code canadien du travail<sup>1</sup> et la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) [pour certaines dispositions] ainsi que les travailleurs autonomes<sup>2</sup> n'y sont pas assujéttis.

<sup>1</sup> Selon les données de 2016 publiées par Emploi et Développement social Canada, on compte au Québec environ 295 900 salariés assujéttis au Code canadien du travail.

<sup>2</sup> Selon le tableau CANSIM 282-0011, produit par Statistique Canada (consulté le 18 septembre 2017), on compte environ 555 200 travailleurs autonomes au Québec.

## b) Nombre d'entreprises touchées

Au Québec, on comptait en 2015 environ 240 000 entreprises<sup>3</sup>, dont 98 % étaient des petites entreprises embauchant moins de 100 salariés, 1,8 % des entreprises embauchant de 100 à 499 salariés et environ 0,2 % des entreprises embauchant 500 salariés et plus. La masse salariale totale de l'ensemble des entreprises du Québec pour l'année 2016 est de 153 909 M\$<sup>4</sup>. Comme tous les salariés, excepté ceux mentionnés précédemment, sont assujettis à la Loi sur les normes du travail, on peut supposer que la presque totalité des entreprises du Québec serait touchée par les modifications apportées à la Loi sur normes du travail.

## c) Caractéristiques des salariés touchés

- *Diminuer le nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de trois semaines de vacances annuelles.*

On a estimé qu'environ 233 500 salariés ayant une ancienneté de trois à cinq ans auraient droit à une troisième semaine de congé annuel à la suite de l'implantation des nouvelles mesures.

- *Élargir la portée des absences et des congés pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même et rémunérer des journées d'absence.*

Le nombre de salariés visés par l'ajout de deux journées rémunérées pour ces types d'absences est d'environ 789 600<sup>5</sup>. On a estimé que 2 389 100 salariés avaient déjà droit à deux journées de congé rémunérés pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même.

- *Élargir la portée des absences pour deuil.*

L'ajout d'une journée rémunérée de congé pour un décès ou des funérailles toucherait environ 318 000 salariés, mais on a estimé que seulement 76 200 d'entre eux utiliseraient effectivement la journée supplémentaire prévue.

- *Rendre plus flexibles les mesures d'étalement des heures de travail.*

Une modification importante de la Loi sur les normes du travail qui générerait des économies pour les employeurs est liée à l'assouplissement des mesures d'étalement des heures de travail. Pour l'année 2014-2015, environ 6 400 salariés ont été visés par une autorisation d'étaler leurs heures de travail. Avec le gain de flexibilité qu'obtiendraient les employeurs, il a été estimé que l'étalement d'environ 105 400 heures supplémentaires rémunérées serait autorisé.

- *Renforcer les dispositions sur les disparités de traitement.*

Une autre importante modification proposée est l'interdiction de disparités de traitement en fonction du statut d'emploi (exemple : envers les salariés venant des agences de placement de personnel), de la durée du travail (exemple : envers les salariés à temps partiel) ou du régime de retraite et d'avantages sociaux. L'interdiction de disparités de traitement en fonction du statut d'emploi des salariés venant d'agences de placement de personnel toucherait environ 11 500 salariés. Cette analyse d'impact ne présente pas d'estimation de coûts liés à l'interdiction de disparités de traitement en fonction d'autres statuts d'emploi que celui des salariés venant d'agences de placement de personnel ainsi qu'en fonction du régime de retraite et d'avantages sociaux. De tels coûts n'ont pas été estimés considérant que le manque de données concernant certains types de disparités de traitement ne permet pas d'évaluer les coûts liés à leur interdiction.

<sup>3</sup> Ce nombre provient des données de décembre 2015 compilées en juin 2016 par Statistique Canada et publiées dans les [principales statistiques](#) relatives aux petites entreprises.

<sup>4</sup> La masse salariale totale des entreprises du Québec en 2016 était de 168 042 M\$ (y compris les taxes sur la masse salariale de 15,4 %). De ce nombre, nous avons exclu la masse salariale des salariés assujettis au Code canadien du travail (14 134 M\$), ce qui a donné le montant de 153 909 M\$.

<sup>5</sup> Environ 998 400 salariés syndiqués et de 1 339 800 à 1 465 700 salariés non syndiqués ont déjà droit à deux journées rémunérées pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même (données compilées et traitées par le Secrétariat du travail en 2017).

## 4.2. Impact sur la rémunération des salariés

Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail n'entraîneraient pas de modification de la rémunération directe des salariés, à l'exception de certains travailleurs venant d'agences de placement de personnel, qui verraient leur rémunération bonifiée par la mesure mettant fin aux disparités de traitement en fonction du statut d'emploi.

Toutefois, plusieurs des modifications prévues entraîneraient une bonification de la rémunération indirecte des salariés. En effet, les avantages sociaux des salariés assujettis à la Loi sur les normes du travail sont bonifiés dans les diverses modifications proposées dans le projet de loi.

Comme les avantages sociaux comprennent, par exemple, les congés de maladie ainsi que d'autres types de congés, le fait de bonifier certaines des modalités liées aux journées d'absence permettrait aux salariés d'obtenir une rémunération indirecte plus intéressante qu'auparavant.

Certaines modifications (comme la bonification de la durée du congé annuel en fonction de l'ancienneté du salarié, la bonification de la durée d'une absence non rémunérée pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident ou d'acte criminel, l'ajout de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même, la bonification de la durée de l'absence non rémunérée permise à un parent ou un salarié agissant comme proche aidant<sup>6</sup>, la bonification de la durée de l'absence pour certains types de décès ainsi que l'ajout d'une journée rémunérée de congé à l'occasion d'un décès ou des funérailles) permettraient aux salariés de bénéficier de meilleurs avantages sociaux et d'une rémunération indirecte augmentée.

## 4.3. Coûts pour les entreprises

Les principales modifications proposées ayant un effet important sur les coûts totaux sont l'ajout de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même, la diminution du nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de trois semaines de vacances annuelles ainsi que l'ajout d'une journée rémunérée supplémentaire de congé pour un décès ou des funérailles. Tous ces coûts ont été calculés pour l'année 2016.

Les entreprises devraient assumer des coûts de 611,7 M\$ à 695,5 M\$, ce qui représente environ de 0,40 % à 0,45 % de la masse salariale totale des entreprises du Québec en 2016.

Certaines modifications entraîneraient des coûts mineurs par rapport aux autres modifications apportées à la Loi sur les normes du travail, par exemple celles concernant l'encadrement des dispositions relatives au harcèlement psychologique (voir l'annexe V) ainsi que celles concernant la prise en compte des pourboires dans le calcul de l'indemnité de licenciement collectif (voir l'annexe VI).

Dans la détermination des coûts liés aux mesures, plusieurs hypothèses ont dû être posées afin de pallier l'absence de données, notamment quant au nombre de salariés qui pourraient être touchés par une modification de la Loi ou encore au nombre de semaines durant lesquelles un salarié pourrait choisir de s'absenter. Dans de telles situations, on a parfois préféré présenter un aperçu des coûts qui pourraient être assumés par les entreprises en posant une hypothèse sur la base d'une estimation minimale et d'une estimation maximale.

---

<sup>6</sup> Il agit comme proche aidant en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

L'hypothèse que le coût de remplacement serait le même pour l'ensemble des salariés à remplacer a aussi été émise<sup>7</sup>.

- *Élargir la portée des absences et des congés pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même et rémunérer des journées d'absence.*

La mesure qui engendrerait le plus de coûts pour les entreprises est l'ajout de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même.

En effet, la mise en place d'une telle mesure engendrerait des coûts pour les entreprises d'environ 286,8 M\$, ce qui représente 0,19 % de leur masse salariale totale. La méthodologie liée à cette modification est présentée à l'annexe II.

On a estimé qu'environ 789 600 salariés seraient touchés par cette mesure, l'hypothèse que la plupart des salariés bénéficiaient déjà de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même ayant été faite.

- *Diminuer le nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de trois semaines de vacances annuelles.*

La deuxième mesure qui engendrerait les coûts les plus élevés pour les entreprises québécoises, soit des coûts d'environ 219,5 M\$ annuellement (0,14 % de leur masse salariale totale), est celle concernant le droit des salariés ayant une ancienneté de trois à cinq ans à une troisième semaine de congé annuel. La méthodologie liée à cette modification est présentée à l'annexe I. Environ 233 500 salariés seraient touchés par le droit des salariés cumulant de trois à cinq années d'ancienneté à une troisième semaine de congé annuel, soit environ 66 600 salariés syndiqués et 166 900 salariés non syndiqués.

- *Renforcer les dispositions sur les disparités de traitement.*

La troisième mesure qui engendrerait le plus de coûts pour les entreprises est l'interdiction des disparités de traitement en fonction du statut d'emploi (exemple : travailleurs venant d'agences de placement de personnel). En effet, la mise en place d'une telle mesure engendrerait pour les entreprises des coûts variant de 108,2 M\$ à 191,2 M\$. Des coûts estimés entre 1,0 M\$ et 1,8 M\$ liés à l'adoption d'un règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (TET) doivent être ajoutés aux coûts précédemment calculés. Ainsi, on estime que les coûts totaux seraient entre 109,2 M\$ et 193,0 M\$, représentant entre 0,07 % et 0,13 % de la masse salariale totale des entreprises. La méthodologie liée à cette modification est présentée à l'annexe III. On a estimé qu'environ 11 500 salariés seraient touchés par cette mesure.

Comme mentionné précédemment, cette analyse d'impact ne présente pas de coûts liés à l'interdiction de disparités de traitement en fonction d'autres statuts d'emploi que celui des travailleurs venant d'agences de placement de personnel ainsi qu'en fonction du régime de retraite et d'assurance. Concernant l'interdiction de disparités de traitement liées au nombre d'heures travaillées prévue à l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail, seuls les salariés gagnant plus de deux fois le taux général du salaire minimum (TGSM) en sont exclus. L'évaluation des coûts liés à l'inclusion de ces salariés nécessiterait dès lors des données concernant les salariés rémunérés à un taux de plus de deux fois le TGSM. Toutefois, l'hypothèse que le nombre de salariés rémunérés à un taux de plus de deux fois le TGSM et qui seraient touchés par une disparité de traitement en fonction du nombre d'heures travaillées est faible, voire négligeable, a été émise. Compte tenu de l'absence de données sur

---

<sup>7</sup> Une importante hypothèse ayant été posée dans le cadre de l'évaluation des coûts qu'entraîneraient les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail est celle concernant le coût de remplacement d'un employé. Selon l'étude *The Price Tag on Turnover* (Phillips Douglas, *Personnel Journal*, 1990, p.58), le coût de remplacement d'un employé (entrevue, formation, etc.) peut atteindre de 1,2 à 2 fois le salaire de la personne à remplacer, le ratio moyen se situant à 1,5. Nous avons ainsi fait l'hypothèse que le coût de remplacement d'un employé correspondrait à la donnée moyenne et serait donc de 1,5 fois son salaire. Toutefois, nous savons qu'il s'agit d'une hypothèse forte, considérant que le coût de remplacement d'un employé assumé par une entreprise est différent en fonction de plusieurs variables, comme le degré de spécialisation de la personne à remplacer, les répercussions de son absence sur le travail des autres employés de l'entreprise, la capacité d'apprentissage du travailleur de remplacement et la mobilité de la main-d'œuvre dans l'entreprise.

ces salariés, il est par ailleurs impossible d'évaluer les coûts liés à une telle inclusion à l'heure actuelle.

#### *Élargir la portée des absences pour deuil.*

La mesure prévue afin qu'un salarié puisse s'absenter deux journées à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur (art. 80 de la Loi sur les normes du travail) engendrerait un coût estimé d'environ 13,4 M\$. On a estimé à près de 704 700 le nombre de salariés qui n'ont pas, à l'heure actuelle, droit à deux journées rémunérées de congé pour deuil ou funérailles. Toutefois, une faible partie d'entre eux s'absenteraient effectivement de leur lieu de travail à la suite du décès d'un proche. On a en effet estimé qu'environ 76 200 salariés s'absenteraient annuellement pour cette raison et utiliseraient la journée supplémentaire prévue selon cette modification de la Loi. La méthodologie utilisée pour le calcul des coûts liés à la bonification de la mesure ainsi que les démarches réalisées afin d'estimer le nombre de salariés qui pourraient effectivement s'absenter sont décrites à l'annexe IV. Les coûts liés à cette mesure représenteraient environ, selon les estimations effectuées, 0,01 % de la masse salariale totale des entreprises du Québec.

- *Rendre plus flexibles les mesures d'étalement des heures de travail.*

Les mesures d'étalement des heures de travail visaient, pour l'année 2014-2015, environ 6 400 salariés. Actuellement, les employeurs font des économies annuelles d'environ 31,7 M\$. Avec le gain de flexibilité que la modification procurerait aux employeurs, il a été estimé qu'environ 105 400 heures supplémentaires rémunérées pourraient être étalées. Ainsi, les employeurs feraient une économie additionnelle d'environ 40,2 M\$ à la suite de l'assouplissement de ces mesures.

- *Autres mesures.*

Plusieurs modifications n'entraîneraient pas de coûts pour les employeurs, notamment celles qui touchent les mesures concernant les athlètes dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme de formation scolaire (athlètes-étudiants), le droit du salarié de refuser de travailler, les virements bancaires, les ententes ministérielles, le recrutement des travailleurs étrangers temporaires, le fractionnement des journées de congé, l'étalement des versements des indemnités afférentes au congé annuel, l'harmonisation de la durée du congé lié à la disparition d'un enfant mineur ou à un décès par suicide avec celle prévue selon la mesure appliquée par le gouvernement du Canada ainsi que la durée d'une absence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident ou de violence conjugale.

- *Coûts totaux et autres considérations.*

L'ensemble des coûts pour les entreprises québécoises, récurrents et non récurrents, est estimé entre 611,7 M\$ et 695,5 M\$, représentant respectivement 0,40 % et 0,45 % de la masse salariale totale des entreprises du Québec en 2016. Bien que le coût à assumer pour les entreprises soit important, une tendance observée par des chercheurs canadiens montre que l'environnement concurrentiel d'aujourd'hui contribue au fait que les employeurs ont tendance à transférer une partie importante (80 %) des coûts aux salariés<sup>8</sup>.

Afin de contrer les hausses de coûts, certains employeurs choisissent d'embaucher davantage de salariés en passant par la sous-traitance ou d'autres formes d'emplois atypiques. En ce qui a trait à la diminution du nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de trois semaines de vacances annuelles, les employeurs finissent par contre balancer une partie de la hausse des coûts en ajustant la rémunération des salariés. À titre d'exemple, les employeurs peuvent choisir de ne pas offrir ou de réduire des bonus, des augmentations salariales ou encore de modifier la rémunération indirecte des salariés. Dans le cas des journées de congé pour obligations personnelles, les chercheurs arrivent à des conclusions similaires.

---

<sup>8</sup> Morley Gunderson, *Expected and actual impact of employment standards: prepared for the Ontario Ministry of Labour, to support the changing workplaces review of 2015*, 2015, p.15.

Les travailleurs assument une grande partie des coûts liés à la mesure en ajustant leur rémunération en contrepartie de cet avantage.

Les entreprises prévoient différents mécanismes afin de pallier la hausse de coûts induits par l'ajout de jours de congé additionnels au Québec afin de ne pas en assumer l'entièreté<sup>9</sup>. Par exemple, certaines entreprises prévoient hausser les prix des consommateurs, geler des salaires ou réduire les augmentations annuelles, ou encore réduire les heures de travail des employés.

Par ailleurs, les employeurs peuvent aussi tirer des bénéfices par la bonification de certaines conditions de travail des salariés, par exemple, en ayant une meilleure attraction et rétention du personnel ou encore en réduisant l'absentéisme. De plus, plusieurs études confirment qu'en améliorant les conditions de travail, on contribue à l'augmentation de la productivité et de la rentabilité. La recherche ainsi que l'expérience terrain montrent qu'un cercle vertueux peut être créé au niveau de l'entreprise par un investissement dans l'amélioration des conditions de travail, lequel va générer des gains de productivité. Cela peut stimuler considérablement la croissance économique, favoriser les modèles de production plus durable et améliorer la situation d'une large part de la population active<sup>10</sup>.

**Tableau 1. Coûts directs liés à la conformité aux normes (en M\$)**

Objet de la conformité aux normes	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Ajout de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même	–	(286,8)	(286,8)
Diminution du nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de trois semaines de vacances annuelles	–	(219,5)	(219,5)
Interdiction des disparités de traitement envers les salariés venant d'agences de placement de personnel		De (109,2 à 193,0)	De (109,2 à 193,0)
Ajout d'une journée rémunérée de congé pour décès ou funérailles	–	(13,4)	(13,4)
Renforcement des dispositions sur le harcèlement psychologique	(17,4)	(4,1)	(21,5)
Harmonisation de l'absence permise lors du décès d'un enfant mineur avec celle de 104 semaines prévue selon la mesure appliquée par le gouvernement du Canada	–	(1,4)	(1,4)
Prise en compte des pourboires dans le calcul de l'indemnité de licenciement collectif de salariés	–	(0,1)	(0,1)
Assouplissement des mesures d'étalement des heures de travail		40,2	40,2
<b>Total</b>	<b>(17,4)</b>	<b>De (594,3) à (678,1)</b>	<b>De (611,7) à (695,5)</b>

<sup>9</sup> Les données proviennent d'un sondage réalisé par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) au cours des mois d'août et de septembre 2017. Ce sondage a été réalisé auprès de 955 entrepreneurs au Québec afin de connaître les impacts liés à l'augmentation du nombre de jours de vacances payés et/ou le nombre de jours payés pour remplir des obligations personnelles.

<sup>10</sup> Bureau international du travail, Domaine de première importance : Productivité et conditions de travail dans les petites et moyennes entreprises, page 2.

**Tableau 2. Coûts liés aux formalités administratives (en M\$)**

Formalités administratives	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Total	–	–	–

**Tableau 3. Manques à gagner (en M\$)**

Manques à gagner	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Total	–	–	–

**Tableau 4. Synthèse des coûts pour les entreprises (en M\$)**

Ensemble des modifications proposées	Période d'implantation (coûts non récurrents)	Années subséquentes (coûts récurrents)	Total
Total	(17,4)	De (594,3) à (678,1)	De (611,7) à (695,5)

#### 4.4. Avantages du projet

L'adaptation ciblée de la Loi sur les normes du travail vise à mieux refléter les changements qui se produisent dans les milieux de travail. Elle répondrait aux besoins exprimés par les différents partenaires du marché du travail, notamment en ce qui a trait à la flexibilité et à la productivité des entreprises et au bien-être au travail de leurs employés. Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail permettraient également, dans certains cas, une harmonisation des mesures entre les gouvernements provincial et fédéral, par exemple en matière de durée des absences non rémunérées liées au deuil (suicide, disparition d'un enfant mineur). De plus, les modifications proposées permettraient d'augmenter l'attractivité des milieux de travail ainsi qu'à favoriser l'intégration professionnelle et le maintien en emploi de la main-d'œuvre dans les entreprises.

En misant davantage sur des mesures conciliant le travail et la famille, les entreprises pourraient ainsi devenir plus attractives. Les salariés, qui bénéficieraient dorénavant de conditions de travail plus équitables favorisant l'équilibre famille-travail-études, seraient disposés à être plus productifs, ce qui pourrait entraîner un effet positif sur le rendement et la compétitivité des entreprises québécoises. En plus d'accroître le bien-être des salariés et de favoriser la conciliation famille-travail-études, les modifications apportées à la Loi permettraient aux employeurs de bénéficier de plus de flexibilité dans leur organisation du travail. La modification concernant l'assouplissement des mesures d'étalement des heures de travail, par exemple, apporterait ce bénéfice aux entreprises et leur permettrait de réaliser des économies (voir l'annexe VII).

Les salariés verraient aussi leurs conditions de travail bonifiées par les modifications proposées, notamment la diminution du nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de trois semaines de vacances annuelles et l'ajout de journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même. Les modifications, apportées entre autres dans la perspective d'une plus grande conciliation famille-travail-études, permettraient également de corriger des incohérences dans la Loi, notamment le fait que les congés pour deuil ne sont pas harmonisés entre les gouvernements du Québec et du Canada et varient en fonction du type de décès.

## 4.5. Impact sur l'emploi

Le Rendez-vous national sur la main-d'œuvre a permis aux partenaires du marché du travail de cerner des enjeux associés au contexte de l'évolution rapide du marché du travail. Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail contribueraient à accroître l'attractivité du marché du travail québécois tout en offrant aux entreprises québécoises davantage de flexibilité et permettraient ainsi au Québec de faire face aux défis liés au développement économique et aux enjeux liés à la disponibilité de la main-d'œuvre. Elles favoriseraient également, dans une société où la pénurie de la main-d'œuvre s'accroît et où la valorisation du travail est donc cruciale, l'intégration professionnelle et le maintien en emploi des salariés.

Les différentes modifications proposées répondraient à la fois aux besoins des employeurs, qui souhaitent davantage de flexibilité, et à ceux des salariés, qui cherchent à concilier leurs obligations professionnelles, personnelles et familiales. Bien que les modifications apportées à la Loi puissent constituer un défi pour certaines d'entre elles, la plupart des entreprises québécoises offrent déjà à leurs employés salariés des conditions de travail égales ou supérieures à ce qui est proposé. Par conséquent, le coût associé à l'ensemble des modifications apportées à la Loi représenterait de 0,40 % à 0,45 %, soit moins d'un pour cent, de la masse salariale totale des entreprises québécoises pour l'année 2016. Un impact négligeable sur l'emploi en résulterait ainsi.

De plus, l'assouplissement et la bonification de mesures existantes en matière de conciliation famille-travail-études favoriseraient l'employabilité d'un nouveau bassin de travailleurs jusque-là réticents à intégrer le marché du travail en raison de leurs obligations familiales et parentales. En intégrant le marché du travail, ces derniers pourraient contribuer à réduire, voire à freiner, la baisse de productivité attribuable au manque de travailleurs dans certaines entreprises.

Par ailleurs, le Québec s'inscrit dans une dynamique, au Canada, qui offre aux salariés une protection accrue en favorisant la conciliation de leurs obligations professionnelles, personnelles et familiales. L'adoption des modifications apportées à la Loi contribuerait à maintenir la compétitivité des entreprises québécoises tout en leur permettant de profiter d'une flexibilité accrue.

Les coûts à assumer par les entreprises seraient importants. Toutefois, une tendance montrant que les salariés finissent par assumer eux-mêmes une grande partie des coûts<sup>11</sup> liés à la bonification des avantages sociaux, par exemple l'ajout de journées rémunérées de congé, a été observée par des chercheurs canadiens<sup>12</sup>.

En effet, les employeurs peuvent moduler à long terme l'évolution des salaires des travailleurs afin de pallier les répercussions de l'ajout d'avantages sociaux ou la bonification de la rémunération indirecte des salariés. Selon les mêmes chercheurs, les coûts seraient absorbés dans une proportion de 80 % par les salariés. Ainsi, les entreprises peuvent utiliser différents mécanismes de modulation afin de compenser la bonification des avantages sociaux accordés à leurs employés salariés.

## 5. Adaptation des exigences aux PME

### Modulation des exigences pour tenir compte de la taille des entreprises

Le projet de loi ne comprend pas de dispositions particulières visant les PME, car la Loi sur les normes du travail présente des normes minimales que tout employeur doit respecter. Cependant, toutes les modifications qui ont un impact financier n'entreraient en vigueur que le 1<sup>er</sup> janvier 2019, ce qui laisserait quelques mois aux entreprises pour planifier l'implantation des nouvelles mesures et s'adapter aux changements.

<sup>11</sup> Morley Gunderson, *Expected and actual impact of employment standards: prepared for the Ontario Ministry of Labour, to support the changing workplaces review of 2015*, 2015, p.17.

<sup>12</sup> B. Dahlby, « Payroll Taxes », *Business Taxation in Ontario*, publié par A. Maslove, *University of Toronto Press*, 1993, p. 80-100 et J. Kesselman, *Payroll Taxes in the Finance of Social Security*, *Canadian Public Policy* 22, 1993, p. 279-297.

La Loi sur les normes du travail est une loi d'application générale du fait qu'elle couvre le salarié, quel que soit l'endroit où il exécute son travail, et qu'elle s'applique à tout employeur dont les activités relèvent de la compétence du Québec.

Ainsi, l'ensemble des salariés du Québec, à l'exception de ceux exclus de son application mentionnés précédemment, est assujéti à la Loi et serait touché par les modifications proposées. Chaque entreprise, quelle que soit sa taille, serait concernée par les modifications apportées à la Loi et devrait apporter les changements nécessaires pour respecter la nouvelle législation applicable. Aucune modulation en fonction de la taille des entreprises n'est donc prévue.

### **Justification de l'absence de dispositions spécifiques aux PME**

Le projet de loi ne comprend pas de dispositions particulières visant les PME, étant donné que les modifications qu'il propose visent à améliorer la Loi sur les normes du travail, qui touche l'ensemble des salariés québécois, et à harmoniser certaines de ses dispositions avec d'autres mesures législatives.

Les entreprises, quelle que soit leur taille, auraient à apporter des changements dans leurs pratiques actuelles et leur organisation du travail pour se conformer aux modifications prévues. Ces dernières n'entraîneraient pas pour autant d'impacts négatifs sur leurs activités.

## **6. Compétitivité des exigences et impact sur le commerce avec les partenaires économiques du Québec**

Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail toucheraient l'ensemble des salariés et non ceux qui évoluent dans un secteur économique en particulier. De plus, comme le contexte économique du Québec est favorable, les entreprises seraient disposées à absorber les coûts liés aux modifications proposées. Il faut aussi noter que plusieurs entreprises offrent déjà à leurs employés salariés des conditions de travail égales ou supérieures à celles que représentent les modifications apportées aux normes inscrites dans la Loi, ce qui appuie l'idée que la compétitivité des entreprises québécoises ne serait pas affaiblie à la suite des modifications. Par ailleurs, les modifications présentées dans le projet de loi s'inscrivent dans une tendance, au Canada, selon laquelle les conditions de travail des salariés sont adaptées aux nouvelles réalités auxquelles ces derniers sont confrontés. Les modifications proposées visent aussi à harmoniser certaines mesures québécoises avec la législation canadienne.

Le dynamisme de l'économie du Québec permettrait donc aux entreprises québécoises de s'adapter plus aisément aux changements apportés à la Loi à court terme, sans que leur compétitivité par rapport à l'ensemble des autres provinces canadiennes soit amoindrie. À plus long terme, il faut remettre en perspective les coûts des modifications proposées, qui représentent de 0,40 % à 0,45 % de la masse salariale des entreprises du Québec.

Ainsi, à court et à long terme, ces modifications correspondent à des mesures essentielles s'inscrivant dans un contexte de conciliation famille-travail-études beaucoup plus présent qu'auparavant. Leurs coûts pourraient par ailleurs être absorbés par les entreprises sans qu'elles subissent des répercussions sur leur compétitivité.

Enfin, le contexte économique actuel du Québec permet aux entreprises québécoises d'absorber plus aisément les chocs, tels les coûts supplémentaires qu'entraîneraient les modifications apportées à la Loi.

## 7. Effets de la solution projetée sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques

Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail ne devraient pas avoir d'effets sur la libre circulation des personnes, des biens, des services, des investisseurs et des investissements entre le Québec et ses partenaires économiques. Les modifications proposées entraîneraient des coûts pour les entreprises, mais il a été estimé que ceux-ci pouvaient être absorbés et qu'ils n'entraîneraient pas de départs d'entreprises.

Les modifications apportées à la Loi sur les normes du travail sont généralement semblables à celles proposées par le gouvernement ontarien dans la Loi de 2017 pour l'équité en milieu de travail et de meilleurs emplois. Les différences entre les normes du travail du Québec et de l'Ontario n'étant pas marquées, les entreprises ne seraient pas enclines à quitter le Québec pour cette province limitrophe présentant une économie relativement semblable à la sienne.

## 8. Mesures d'accompagnement

Les mesures présentées dans le projet de loi visant à modifier la Loi sur les normes du travail permettraient d'uniformiser les pratiques dans les entreprises. Avant l'entrée en vigueur des diverses modifications ayant un impact financier, les entreprises québécoises bénéficieraient d'un délai durant lequel elles pourraient déterminer les meilleures mesures à prendre afin de se conformer aux diverses modifications apportées à la Loi. Aucune mesure particulière d'accompagnement n'est actuellement prévue. Les modifications proposées feraient toutefois l'objet de compléments d'information par la CNESST à l'aide des moyens habituels (par exemple, la publication d'information dans les sites Web de l'organisme).

La CNESST pourrait également, au besoin, accompagner les employeurs et les salariés. Elle propose notamment des activités d'information, de sensibilisation et de prévention au sujet des normes du travail et mène des activités de surveillance de l'application de la Loi sur les normes du travail.

## 9. Conclusion

L'analyse du projet de loi visant la révision de la Loi sur les normes du travail montre que les modifications proposées entraîneraient pour les entreprises québécoises des coûts supplémentaires estimés de 611,7 M\$ à 695,5 M\$. Les mesures les plus coûteuses prévues concernent l'ajout de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même (entraînant un coût d'environ 286,8 M\$), la diminution du nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de trois semaines de vacances annuelles (entraînant un coût d'environ 219,5 M\$), ainsi que l'interdiction de disparités de traitement en fonction du statut d'emploi des salariés venant d'agences de placement de personnel (entraînant un coût de 109,2 M\$ à 193,0 M\$). Les entreprises québécoises devraient assumer les coûts entraînés par ces modifications, lesquels représentent de 0,40 % à 0,45 % de la masse salariale totale des entreprises du Québec en 2016.

Les modifications proposées permettraient de mieux refléter les changements qui se produisent dans les milieux de travail et de mieux répondre aux besoins exprimés par les différents partenaires du marché du travail, notamment en matière de flexibilité et de productivité pour ce qui est des entreprises ainsi que de bien-être et de conciliation famille-travail-études pour ce qui est des salariés.

## Personne-ressource

Vincent Breton

Direction des communications

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

425, rue Jacques-Parizeau, RC.120

Québec (Québec) G1R 4Z1

Téléphone : 418 643-9796

## Annexe I - Congé annuel payé

Le droit au congé annuel et à l'indemnité de congé n'est pas acquis par

- l'étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme sans but lucratif à vocation sociale ou communautaire (article 77, paragraphe 2°);
- le stagiaire accueilli dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi (article 77, paragraphe 7°);
- l'agent d'immeuble, le représentant d'un courtier ou d'un conseiller en valeurs mobilières, le vendeur d'assurance et l'expert en sinistre qui sont entièrement rémunérés à la commission (article 77, paragraphes 3° à 5°);
- le travailleur de l'industrie de la construction régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (article 3, paragraphe 3°);
- le cadre non syndiqué;
- le salarié de l'industrie du vêtement visé par règlement.

Comme la Loi sur les normes du travail prévoit trois semaines de congé annuel après cinq ans de service continu, le droit à une troisième semaine de congé annuel payé après trois ans de service continu entraînerait des coûts additionnels pour les employeurs qui n'accordent pas cet avantage actuellement.

Tous les salariés qui bénéficient de conditions de travail équivalentes ou supérieures à celles prévues selon la modification proposée ont été exclus du calcul. Dans le cadre de cette estimation des coûts, l'hypothèse que les travailleurs dont les conditions de travail sont régies par une convention collective en vertu du Code du travail ou du Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement (RLRQ, c. N-1.1, r. 4) et les employés de la Sûreté du Québec ont la même distribution en ce qui a trait au nombre d'années de service continu cumulées que celle de tous les employés syndiqués du Québec a été faite. Les travailleurs de compétence fédérale représentaient 8,27 % des travailleurs québécois en 2016<sup>13</sup>. En l'absence de données sur leur répartition selon leur ancienneté, on a supposé que leur distribution est la même que celle des travailleurs québécois. Dans le même ordre d'idées, en l'absence de données sur leur répartition selon leur statut de syndicalisation, on a supposé que leur taux de syndicalisation est le même que celui des travailleurs québécois, soit 38,9 %<sup>14</sup>.

En l'absence de données sur la répartition des travailleurs de l'industrie du vêtement<sup>15</sup>, on a également supposé que leur taux de syndicalisation et leur répartition selon le nombre d'années de service continu cumulées sont les mêmes que ceux des autres travailleurs québécois. La même hypothèse a été posée quant à la répartition du nombre d'années de service continu cumulées par les cadres et directeurs non syndiqués du secteur public.

### Coûts récurrents de conformité (par année)

Le tableau 5 présente les principaux résultats obtenus. On a estimé un coût total d'environ 219,5 M\$ pour le droit des salariés ayant une ancienneté de trois à cinq ans à une troisième semaine de congé annuel. Ce coût représente 0,14 %<sup>16</sup> de la masse salariale totale des entreprises du Québec pour l'année 2016.

<sup>13</sup> Ces données proviennent d'Emploi et Développement social Canada.

<sup>14</sup> Voir le document *Coup d'œil sur la présence syndicale au Canada et dans les provinces de 2012 à 2016*, produit par la Direction de l'information sur le travail du Secrétariat du travail.

<sup>15</sup> La seule donnée disponible est la moyenne du nombre d'employés de l'industrie du vêtement, de produits en cuir et des produits analogues, publiée par Emploi-Québec, pour la période 2012-2014.

<sup>16</sup> Il est à noter que la masse salariale de toutes les entreprises québécoises, secteurs privé et public confondus, était de 153 909 M\$ en 2016 selon les données publiées dans le cadre de l'*Enquête sur la population active* (EPA). Ce montant exclut la masse salariale des salariés assujettis au Code canadien du travail.

Le nombre de salariés qui bénéficieraient de cette mesure serait de 233 500 une fois exclus les travailleurs autonomes, les salariés assujettis au Code canadien du travail, les cadres non syndiqués, les travailleurs de l'industrie du vêtement, les salariés de la construction régis par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ainsi que les travailleurs bénéficiant déjà d'une troisième semaine de congé annuel payé.

Certaines exclusions ont été appliquées aux salariés non syndiqués. Dans un premier temps, 90 % des cadres et directeurs non syndiqués du secteur public ont été exclus du calcul des coûts, considérant que les cadres supérieurs ne sont pas couverts par la Loi sur les normes du travail en ce qui a trait au congé annuel. Ainsi, on a pu exclure environ 5 500 cadres et directeurs du secteur public<sup>17</sup>. On a aussi exclu de ces calculs les cadres et directeurs non syndiqués du secteur privé, soit environ 6 000 cadres et directeurs<sup>18</sup>.

Dans un deuxième temps, on a été en mesure d'évaluer le nombre de salariés non syndiqués travaillant dans le secteur privé qui bénéficient déjà du nombre de journées de congé annuel prévu selon la modification proposée<sup>19</sup>. Ainsi, il était possible d'exclure des calculs près de 42 200<sup>20</sup> salariés.

On a aussi exclu des calculs certains salariés non syndiqués du secteur privé travaillant dans les entreprises qui comptent moins de 200 salariés<sup>21</sup>. Ainsi ont été exclus 36 400 salariés non syndiqués. Le tableau 6 présente le détail des éléments pris en compte dans les calculs relatifs aux exclusions. C'est ainsi 166 900 salariés non syndiqués, au total, qui seraient visés par le droit à une troisième semaine de vacances.

Du nombre total de salariés visés, on a séparé les salariés au pourboire, car ceux-ci sont touchés par la modification de l'article 50, où l'article 79.14.1 est maintenant assujetti. On a estimé à environ 8 500 le nombre de salariés au pourboire syndiqués et non syndiqués qui seraient touchés par le droit à une troisième semaine de congé annuel<sup>22</sup>.

---

<sup>17</sup> L'EPA nous a permis d'isoler 55 361 cadres et directeurs pour l'année 2015. Nous avons fait l'hypothèse que la distribution de ces salariés selon l'ancienneté est la même que celle de l'ensemble des salariés. Ainsi, comme l'EPA présente seulement des titres de profession et ne fournit pas d'information sur les tâches correspondantes, nous avons posé l'hypothèse que 90 % des 6 200 cadres et directeurs du secteur public ont une ancienneté de trois ans à cinq ans, répondent à la définition de cadre supérieur et peuvent être exclus du calcul du coût. Le classement des professions a été modifié dans l'EPA en 2016, ce qui nous a empêchés d'extraire des données concernant les professions (cadres et directeurs) pour cette année. Nous avons fait l'hypothèse que le nombre de salariés obtenu pour l'année 2015 est le même pour l'année 2016.

<sup>18</sup> L'EPA nous a permis d'isoler environ 107 100 cadres et directeurs spécialisés pour l'année 2015. Nous avons fait l'hypothèse que la distribution de ces salariés selon l'ancienneté est la même que celle de l'ensemble des salariés. Ainsi, comme l'EPA présente seulement des titres de profession et ne fournit pas d'information sur les tâches correspondantes, nous avons posé l'hypothèse que 50 % des cadres et des directeurs spécialisés répondent à la définition de cadre supérieur et ne sont donc pas couverts par la Loi sur les normes du travail en ce qui a trait au congé annuel. Ainsi, sur les 11 900 cadres et directeurs spécialisés du secteur privé ayant une ancienneté de trois à cinq ans, nous avons pu exclure environ 6 000 cadres et directeurs spécialisés. Le classement des professions a été modifié dans l'EPA en 2016, ce qui nous a empêchés d'extraire des données concernant les professions (cadres et directeurs) pour cette année. Nous avons fait l'hypothèse que le nombre de salariés obtenu pour l'année 2015 est le même pour l'année 2016.

<sup>19</sup> Les données utilisées proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (Institut de la statistique du Québec, données de 2015). Nous avons fait l'hypothèse que les données de 2015 sont les mêmes pour l'année 2016. Toutefois, les données utilisées indiquent seulement le nombre moyen de jours de congé annuel pour les salariés ayant un statut permanent et travaillant à temps plein dans les entreprises du secteur privé qui comptaient plus de 200 employés salariés non syndiqués. Nous ne pouvions pallier ce manque de données à l'aide de l'EPA, considérant que cette dernière présente un classement des tailles d'entreprises différent de celui que présente l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*. Les bases de données n'étant pas comparables, il était difficile de poser une hypothèse quant au nombre de journées de congé annuel auxquels pouvaient avoir droit les salariés non syndiqués du secteur privé travaillant dans des entreprises qui comptent moins de 200 salariés. Ainsi, le calcul du nombre de salariés du secteur privé non syndiqués n'est pas exhaustif et d'autres salariés de cette catégorie pourraient certainement en être exclus, dont les salariés ayant déjà droit aux journées de congé annuel et travaillant dans des entreprises qui comptent moins de 200 salariés. Le coût présenté dans l'analyse est donc un maximum.

<sup>20</sup> Ont été exclus des calculs 42 200 salariés (ayant une ancienneté de trois à cinq ans) qui ont déjà droit en moyenne à 15 jours de congé annuellement.

<sup>21</sup> À partir des données fournies par l'Institut de la statistique du Québec en ce qui concerne les entreprises appartenant au secteur privé et comptant 200 salariés non syndiqués et plus et des données publiées dans le cadre de l'EPA pour la même catégorie de salariés, nous avons pu estimer le nombre de salariés qui seraient exclus de la mesure pour les entreprises de moins de 200 salariés.

<sup>22</sup> Nous avons posé l'hypothèse qu'environ 2 300 salariés au pourboire syndiqués et 6 200 salariés au pourboire non syndiqués seraient touchés par la mesure. Nous avons estimé le nombre de salariés au pourboire à 124 700. Nous avons posé l'hypothèse que l'ancienneté des salariés au pourboire est la même que celle de l'ensemble des salariés du Québec.

Le coût moyen total, comprenant les taxes sur la masse salariale d'environ 15,4 %<sup>23</sup>, d'une semaine de congé à payer par l'employeur pour les salariés au pourboire serait donc supérieur à celui à payer pour les salariés non rémunérés au pourboire<sup>24</sup>.

Le coût à payer pour les salariés au pourboire serait d'environ 7,5 M\$ et celui à payer pour les salariés non rémunérés au pourboire a été estimé à environ 182,8 M\$. Une fois les taxes sur la masse salariale ajoutées, les coûts seraient respectivement de 8,6 M\$ et de 210,9 M\$. Ces coûts seraient de 73,7 M\$ pour les salariés syndiqués et d'environ 145,9 M\$ pour les salariés non syndiqués. Ainsi, les coûts totaux liés au droit des salariés cumulant de trois à cinq années d'ancienneté à une troisième semaine de congé annuel ont été estimés à environ 219,5 M\$, ce qui représente 0,14 % de la masse salariale totale des entreprises du Québec en 2016.

---

<sup>23</sup> Il s'agit de diverses cotisations que doivent payer les employeurs (Régime de rentes du Québec, assurance-emploi, Régime québécois d'assurance parentale, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Fonds des services de santé et formation), ce qui correspond à 15,4 % de leur masse salariale.

<sup>24</sup> Le coût total d'une semaine de congé à payer pour les salariés au pourboire est estimé à 1 186 \$ pour les syndiqués et à 951 \$ pour les non syndiqués. Le coût total d'une semaine de congé à payer pour les salariés non rémunérés au pourboire est estimé à 1 103 \$ pour les salariés syndiqués et à 871 \$ pour les salariés non syndiqués. Afin de calculer le coût d'une semaine additionnelle de congé à payer pour les salariés non rémunérés au pourboire, nous avons utilisé le salaire horaire moyen des salariés syndiqués (27,24 \$) et des salariés non syndiqués (22,33 \$) ainsi que le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées par les salariés syndiqués (35,1) et les salariés non syndiqués (33,8). Afin de déterminer le coût total d'une semaine additionnelle de congé à payer pour les salariés au pourboire, nous avons ajouté le pourboire horaire moyen (estimé à environ 2,05 \$ l'heure) au salaire horaire moyen. Au coût total, nous avons ajouté les taxes sur la masse salariale, évaluées à environ 15,4 % pour 2016.

**Tableau 5. Estimation des coûts associés à la diminution du nombre d'années de service continu requis pour bénéficier de trois semaines de vacances annuelles pour les salariés québécois ayant cumulé de trois à cinq ans de service continu en 2016**

Paramètres	Salariés syndiqués	Salariés non syndiqués	Total
<b>Nombre total de salariés ayant cumulé de trois à cinq ans de service continu au Québec, travailleurs autonomes exclus</b>	<b>153 700</b>	<b>279 300</b>	<b>433 000</b>
Estimation du nombre de salariés ayant cumulé de trois à cinq ans de service continu et visés par le Code canadien du travail	13 900	21 900	35 800
Nombre de travailleurs couverts par une convention collective dans laquelle est prévue une troisième semaine de congé annuel après un an de service continu et ayant cumulé de trois à cinq ans de service continu	63 800	-	63 800
Nombre de travailleurs syndiqués de l'industrie de la construction ayant cumulé de trois à cinq ans de service continu	9 400	-	9 400
Nombre de travailleurs non syndiqués de l'industrie du vêtement couverts par règlement et ayant cumulé de trois à cinq ans de service continu	-	400	400
Autres salariés non syndiqués exclus (cadres et salariés du secteur privé non syndiqués)	-	90 100	90 100
<b>Nombre total de salariés ciblés</b>	<b>66 600</b>	<b>166 900</b>	<b>233 500</b>
Nombre de salariés non rémunérés au pourboire ciblés	64 300	160 700	225 000
Nombre de salariés au pourboire ciblés	2 300	6 200	8 500
Salaire horaire moyen des salariés non rémunérés au pourboire	27,24	22,33	
Salaire horaire moyen des salariés au pourboire	29,29	24,38	
Nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées	35,1	33,8	
Coût moyen total d'une semaine de congé à payer par un employeur pour un salarié non rémunéré au pourboire (en \$)	956,12	754,75	-
Coût moyen total d'une semaine de congé à payer par un employeur pour un salarié au pourboire (en \$)	1 028,08	824,04	-
<b>Coût total d'une semaine de congé additionnelle (en \$)<sup>25</sup></b>	<b>63 843 100</b>	<b>126 397 400</b>	<b>190 240 500</b>
Taxes sur la masse salariale (en %)	15,4	15,4	
Taxes sur la masse salariale (en \$)	9 831 800	19 465 200	29 297 000
<b>Coût total d'une semaine de congé additionnelle, taxes sur la masse salariale comprises (en \$)</b>	<b>73 674 900</b>	<b>145 862 600</b>	<b>219 537 500</b>

<sup>25</sup> Les données ont été arrondies à la centaine près.

**Tableau 6. Estimation du nombre de salariés non syndiqués à exclure**

<b>Paramètres</b>	<b>3 semaines après 3 ans</b>
Nombre de salariés touchés	257 000
Nombre de cadres et de directeurs du secteur public ayant une ancienneté de trois à cinq ans	5 500
Nombre de cadres et de directeurs du secteur privé ayant une ancienneté de trois à cinq ans	6 000
Nombre de salariés du secteur privé (entreprises comptant plus de 200 salariés) ayant une ancienneté de trois à cinq ans et ayant déjà droit à trois semaines de congé annuel	42 200
Nombre de salariés du secteur privé (entreprises comptant moins de 200 salariés) ayant une ancienneté de trois à cinq ans et ayant déjà droit à trois semaines de congé annuel	36 400
Total de salariés à exclure	90 100
Total de salariés touchés par la mesure	166 900

## Annexe II - Rémunération des journées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même

Une des modifications prévues consiste en l'ajout de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même. Le coût de cette mesure est évalué à 286,8 M\$. On a fait l'hypothèse que tous les salariés qui auraient droit à ce congé et qui n'en bénéficient pas actuellement utiliseraient chaque année les deux journées rémunérées de congé. Les coûts liés à cette modification sont présentés au tableau 7.

### Coûts récurrents de conformité (par année)

Dans le cas de l'évaluation des coûts liés à l'implantation de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même auxquelles auraient droit les salariés syndiqués, on a fait l'hypothèse que le taux de salariés bénéficiant déjà de deux journées payées de congé pour maladie est le même<sup>26</sup> que celui des salariés bénéficiant déjà de deux journées payées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même, qui est de 92 %<sup>27</sup>. Ainsi, selon cette hypothèse, environ 998 400 salariés syndiqués québécois bénéficiaient déjà en 2016 de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même. Le nombre de salariés syndiqués touchés par la modification proposée serait donc de 101 400<sup>28</sup>. Le coût à payer pour les salariés syndiqués serait d'environ 44,8 M\$, taxes sur la masse salariale (environ 6,0 M\$) comprises. Ce coût a été déterminé en multipliant le nombre de salariés syndiqués touchés par l'augmentation du nombre de journées rémunérées de congé par le nombre moyen d'heures travaillées quotidiennement et le salaire horaire moyen établis pour ces salariés<sup>29</sup>.

On a toutefois séparé les salariés au pourboire, car ceux-ci sont touchés par la modification de l'article 50. En supposant que l'on compte la même proportion de salariés au pourboire couverts par une convention collective sur l'ensemble des salariés au pourboire que celle de salariés couverts par une convention collective sur l'ensemble des salariés du Québec en 2016, on a estimé qu'environ 48 100 des salariés au pourboire sont syndiqués, alors que 76 600 ne le sont pas<sup>30</sup>.

Afin de déterminer si ces salariés au pourboire syndiqués ont déjà droit à deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même, on a posé l'hypothèse que 92 % des salariés syndiqués, soit 44 300 salariés, y ont déjà droit. C'est donc environ 3 800 salariés au pourboire qui seraient touchés par l'ajout de ces deux journées rémunérées. Le coût à payer pour ces salariés a été calculé en utilisant le salaire horaire moyen augmenté du pourboire horaire moyen, ce qui a donné un total de 29,29 \$ l'heure<sup>31</sup>. Le coût à payer pour les salariés au pourboire syndiqués serait donc d'environ 1,6 M\$.

---

<sup>26</sup> Afin d'estimer le coût de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même à payer pour les salariés syndiqués, on a posé l'hypothèse que la proportion de salariés syndiqués ayant déjà droit à un minimum de deux journées rémunérées de congé pour maladie en vertu des dispositions de leurs conventions collectives est la même que la proportion de salariés ayant déjà droit à un minimum de deux journées rémunérées de congé en vertu de l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail.

<sup>27</sup> L'hypothèse selon laquelle 92 % des salariés syndiqués auraient déjà droit à deux journées rémunérées pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même provient de l'analyse de 8 334 conventions collectives en vigueur en mars 2017 touchant 1 044 000 salariés. L'EPA de 2016 compte 1 381 100 salariés syndiqués. La différence entre les données administratives (conventions collectives) et les données d'enquête (EPA) proviennent en partie de la fluctuation mensuelle de l'activité économique qui est davantage captée par l'EPA que par l'analyse des conventions collectives. De plus, certains salariés syndiqués ne sont pas comptabilisés lors de l'analyse des conventions collectives tels les employés de la Sûreté du Québec (SQ), les artistes, les ressources intermédiaires, les salariés de l'industrie de la construction régis sous la Loi R-20 ainsi que certaines ressources de service de garde en milieu familial. Le fait d'avoir appliqué l'hypothèse du 92 % à l'ensemble des 1 381 100 salariés entraîne une légère surestimation du nombre de salariés qui ont déjà accès aux deux journées de congé rémunérées.

<sup>28</sup> Des 1 381 100 salariés syndiqués, nous avons exclu les 114 220 salariés visés par le Code canadien du travail. Nous avons fait l'hypothèse que 92 % des salariés syndiqués restants bénéficiaient déjà de ces deux journées de congé.

<sup>29</sup> Le nombre moyen d'heures travaillées quotidiennement par les salariés syndiqués est de 7 heures et leur salaire horaire moyen est de 27,24 \$ l'heure.

<sup>30</sup> Selon nos estimations, on comptait en 2016 au Québec 124 700 salariés au pourboire. Nous avons émis l'hypothèse que 39 % d'entre eux sont couverts par une convention collective, ce qui correspond à la proportion de salariés couverts par une convention collective sur l'ensemble des salariés du Québec en 2016.

<sup>31</sup> S'ajoute au salaire horaire moyen des salariés syndiqués pour l'année 2016 (de 27,24 \$ l'heure) le pourboire horaire moyen, qui est d'environ 2,05 \$ l'heure.

À ce coût doivent être ajoutées les taxes sur la masse salariale, qui représentent une somme d'environ 0,2 M\$. Ainsi, le coût à payer pour les salariés au pourboire syndiqués serait d'environ 1,8 M\$.

En ce qui a trait aux salariés non syndiqués, il n'existe pas de données précises concernant la proportion de ces salariés bénéficiant déjà de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même. On a toutefois estimé que les coûts liés à l'implantation de ces deux journées rémunérées de congé sont d'environ 242,1 M\$. Ces coûts ont été obtenus en se basant sur l'hypothèse que 64 %<sup>32</sup> des salariés non syndiqués ont déjà droit à deux journées de congé rémunérées pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même.

On comptait 2 196 800 salariés non syndiqués au Québec en 2016<sup>33</sup>. De ce nombre ont été exclus, dans un premier temps, 90 % des cadres et directeurs du secteur public non syndiqués, car on a émis l'hypothèse que la majorité de ces derniers ont déjà droit à deux journées de congé rémunérées pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même, soit environ 49 800 cadres et directeurs. On a aussi émis l'hypothèse que 50 % des cadres et directeurs non syndiqués du secteur privé bénéficient déjà de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même. Ainsi, environ 53 500 cadres et directeurs ont été exclus<sup>34</sup>. C'est donc près de 688 200 salariés non syndiqués qui seraient touchés par la mesure<sup>35</sup>.

On a supposé que, parmi les salariés non syndiqués, 27 600 salariés au pourboire ne bénéficient pas déjà des deux journées rémunérées de congé<sup>36</sup>. Le coût de l'instauration des deux journées de congé à payer pour ces salariés a été estimé à environ 9,2 M\$, soit à 10,6 M\$ une fois les taxes ajoutées sur la masse salariale. Quant au coût à payer pour les 660 600 autres salariés non syndiqués, il serait de 200,6 M\$, soit de 231,5 M\$ une fois les taxes ajoutées sur la masse salariale. Ainsi, selon l'hypothèse que 64 % des salariés non syndiqués ont déjà droit à deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même, les coûts à payer seraient d'environ 242,1 M\$, taxes sur la masse salariale comprises.

Les coûts totaux à payer pour les salariés syndiqués et les salariés non syndiqués que toucherait la mesure, y compris les taxes sur la masse salariale, ont été estimés à 286,8 M\$, ce qui représente environ 0,19 % de la masse salariale de toutes les entreprises québécoises en 2016.

---

<sup>32</sup> Il existe à notre connaissance deux études américaines dans lesquelles le sujet de la proportion de salariés appartenant au secteur privé et ayant droit à des journées payées en cas d'absence pour maladie est traité. La première étude présente des données de l'année 2016 (Elise Gould et Jessica Schieder, *Work sick or lose pay? The high cost of being sick when you don't get paid sick days*, Economic Policy Institute, juin 2017). Selon cette étude, 64 % des salariés du secteur privé américain avaient droit à des congés de maladie payés. La seconde étude, réalisée par le Bureau of Labor Statistics, montre qu'en 2014, 62 % des travailleurs non syndiqués aux États-Unis bénéficiaient de congés de maladie payés. Comme au Québec le secteur privé est composé majoritairement de salariés non syndiqués (74 % en 2012, selon l'EPA), nous avons posé l'hypothèse que la proportion de salariés du secteur privé ayant déjà droit aux congés pouvait être transposable aux salariés non syndiqués québécois. Nous avons supposé que si les salariés du secteur privé américain ont droit à des journées rémunérées de congé dans une proportion de 64 %, les salariés non syndiqués québécois bénéficient eux aussi, dans la même proportion, de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même.

<sup>33</sup> Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0220 : *Employés selon la situation syndicale*, consulté le 11 septembre 2017.

<sup>34</sup> L'EPA nous a permis d'isoler 55 361 cadres et directeurs non syndiqués du secteur public pour l'année 2015. Nous avons fait l'hypothèse que 90 % de ces salariés ont déjà droit à deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même, soit environ 49 830 cadres et directeurs. La même enquête nous a aussi permis de déterminer un nombre d'environ 107 100 cadres et directeurs spécialisés non syndiqués dans le secteur privé. Comme leurs conditions et avantages sociaux sont généralement inférieurs à ceux des cadres et directeurs du secteur public, nous avons posé l'hypothèse que seulement 50 % des cadres et directeurs spécialisés du secteur privé bénéficient de deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même, ce qui représente environ 53 540 cadres et directeurs spécialisés. Au total, environ 103 400 cadres et directeurs spécialisés ont ainsi été exclus. Statistique Canada a modifié le classement des professions en 2016 dans l'EPA, ce qui nous a empêchés d'extraire des données concernant les professions (cadres et directeurs) pour cette année et nous a obligés à utiliser les données de 2015. Nous avons fait l'hypothèse que le nombre de salariés obtenu pour l'année 2015 est le même pour l'année 2016.

<sup>35</sup> Les travailleurs autonomes, les travailleurs régis par le Code canadien du travail, les cadres non syndiqués ainsi que les salariés ayant déjà droit à deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même ont été exclus.

<sup>36</sup> Selon nos estimations, 124 700 salariés étaient rémunérés au pourboire en 2016. Sur la base du taux de non-syndicalisation au Québec en 2016, nous avons fait l'hypothèse que 61 % de ces salariés, soit 76 600, sont des salariés non syndiqués. Nous avons ensuite posé l'hypothèse que 64 % des salariés non syndiqués rémunérés au pourboire ont déjà droit à deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même, soit 49 000 salariés. Ainsi, le nombre de salariés au pourboire touchés serait d'environ 27 600.

**Tableau 7. Journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même**

Estimation des coûts associés à la rémunération de deux journées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même – 2016			
Paramètres	Salariés syndiqués	Salariés non syndiqués	Total
<b>Salariés au Québec, travailleurs autonomes exclus</b>	<b>1 381 100</b>	<b>2 196 800</b>	<b>3 577 900</b>
Moins les travailleurs assujettis au Code canadien du travail	114 200	181 700	295 900
Moins les cadres du secteur public non syndiqués ayant déjà droit à deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même		49 800	49 800
Moins les cadres du secteur privé non syndiqués ayant déjà droit à deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même		53 500	53 500
<b>Total des salariés inclus</b>	<b>1 266 900</b>	<b>1 911 800</b>	<b>3 178 700</b>
Taux des salariés ayant déjà droit à deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même	92 %	64 %	
Nombre des autres salariés ayant déjà droit à deux journées rémunérées de congé pour obligations familiales ou parentales ou pour soi-même	1 165 500	1 223 600	2 389 100
<b>Salariés touchés par la mesure</b>	<b>101 400</b>	<b>688 200</b>	<b>789 600</b>
Salariés touchés par la mesure, salariés au pourboire exclus	97 600	660 600	758 200
Salariés au pourboire touchés par la mesure	3 800	27 600	31 400
Moyenne d'heures travaillées par semaine	35,1	33,8	
Moyenne d'heures travaillées par jour	7,0	6,8	
Salaire horaire moyen	27,24 \$	22,33 \$	
Salaire horaire moyen au pourboire	29,29 \$	24,38 \$	
<b>Coût d'une journée rémunérée de congé<sup>37</sup></b>	<b>19 389 500 \$</b>	<b>104 883 800 \$</b>	<b>124 273 300 \$</b>
Coût d'une journée de congé à payer pour les salariés au pourboire	779 100	4 575 600	
Coût d'une journée de congé à payer pour les salariés non rémunérés au pourboire	18 610 400	100 308 200	
<b>Coût de deux journées rémunérées de congé</b>	<b>38 779 000 \$</b>	<b>209 767 600 \$</b>	<b>248 546 600 \$</b>
Estimation des taxes sur la masse salariale (en %)	15,4 %	15,4 %	
Estimation des taxes sur la masse salariale	5 972 000 \$	32 304 200 \$	38 276 200 \$
<b>Coût total de deux journées rémunérées de congé accordées aux salariés assujettis à la Loi sur les normes du travail</b>	<b>44 751 000 \$</b>	<b>242 071 800 \$</b>	<b>286 822 800 \$</b>
Masse salariale totale des entreprises du Québec			153 908 447 700 \$
<b>Coût total en pourcentage de la masse salariale totale</b>			<b>0,19 %</b>

<sup>37</sup> Des données non arrondies ont été utilisées pour effectuer les calculs. Toutefois, les données présentées dans le tableau ont été arrondies à la centaine près.

## Annexe III - Disparités de traitement

La présente annexe présente la méthodologie utilisée pour évaluer les coûts liés à l'interdiction de disparités de traitement entre les salariés venant d'agences de placement de personnel et les employés salariés des entreprises clientes qui exécutent le même travail. Les disparités de traitement liées au nombre d'heures travaillées sont actuellement interdites selon l'article 41.1 de la Loi sur les normes du travail, sauf à l'égard des salariés rémunérés à un taux de plus de deux fois le TGSM. On a toutefois émis l'hypothèse que le nombre de salariés exclus de cet article et qui seraient touchés par une disparité de traitement en fonction du nombre d'heures travaillées est faible, voire négligeable. Par ailleurs, compte tenu de l'absence de données sur ces salariés, il est impossible d'évaluer les coûts de leur inclusion dans la mesure d'interdiction à l'heure actuelle.

En ce qui a trait aux coûts récurrents liés à l'interdiction de toute disparité salariale entre les salariés venant d'agences de placement de personnel et les employés salariés des entreprises clientes qui exécutent le même travail, les coûts ont été estimés de 108,2 M\$ à 191,2 M\$. À partir de données concernant les masses salariales et le nombre d'agences de placement de personnel auxquelles ont eu recours des employeurs pour les années 2010 à 2016, la masse salariale moyenne par agence (979 600 \$) a été déterminée.

Une hypothèse a été posée concernant l'écart entre les salariés venant d'agences de placement de personnel et les salariés des entreprises clientes exécutant les mêmes tâches. Selon diverses sources, telles que la publication *L'emploi et le revenu en perspective* (Statistique Canada)<sup>38</sup> ainsi que le rapport Bernier<sup>39</sup>, la rémunération des salariés venant d'agences de placement de personnel est inférieure d'environ 20 % à celle des salariés des entreprises clientes exécutant les mêmes tâches. Cette proportion peut aller jusqu'à 40 % dans le cas des emplois peu spécialisés et exigeant une faible scolarité. Dans cette analyse, il a été estimé que l'écart de rémunération varie de 20 % à 40 %.

En 2012, un sondage<sup>40</sup> mené par la Commission des normes du travail concernant les conditions de travail des salariés d'agences de placement de personnel a permis d'évaluer le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées par les salariés venant d'agences ainsi que leur taux horaire moyen pour l'année 2011. Le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées par ces salariés était de 34,2 heures en 2011. Ce nombre a ensuite été actualisé à l'aide du taux de croissance moyen des heures hebdomadaires travaillées<sup>41</sup> pour l'ensemble des industries indiqué dans l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), réalisée par Statistique Canada. Quant au nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées par les salariés des entreprises clientes, il a été déterminé en utilisant les données de 2011 à 2016 concernant l'ensemble des salariés du Québec présentées dans l'EERH. Selon le sondage mené par la Commission des normes du travail, le salaire horaire moyen des salariés d'agences de placement de personnel était de 15,60 \$ l'heure en 2011. Suivant le même traitement que celui appliqué aux heures travaillées, le salaire horaire moyen des salariés venant d'agences de placement de personnel a été actualisé à l'aide du taux de croissance des salaires pour l'ensemble des salariés du Québec<sup>42</sup>. Les salaires horaires moyens actualisés ont ensuite été majorés de 20 % et 40 %, comme il a été établi pour les estimations liées à certaines hypothèses, afin de constituer les différents salaires horaires moyens des salariés des entreprises clientes. Ainsi, la moyenne des salaires horaires des salariés venant d'agences de placement de personnel, de 2011 à 2016, a été établie à 16,62 \$ et celle des salaires horaires des salariés des entreprises clientes à 19,95 \$ (selon l'estimation minimale de 20 %) et à 23,27 \$ (selon l'estimation maximale de 40 %), ce qui représente un écart variant de 3 \$ à 5,60 \$ l'heure.

<sup>38</sup> Diane Galarnau, « L'écart salarial entre employés temporaires et permanents », *L'emploi et le revenu en perspective* (Statistique Canada), janvier 2005, page 8.

<sup>39</sup> Jean Bernier, Guylaine Vallée et Carol Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, rapport final, 2003.

<sup>40</sup> Commission des normes, *Sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci : rapport d'analyse final*, novembre 2012.

<sup>41</sup> Statistique Canada, tableau CANSIM 281-0049, consulté le 21 août 2017.

<sup>42</sup> Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0073, consulté le 21 août 2017.

Une proportion de 42 %<sup>43</sup> des répondants au sondage mené par la Commission des normes du travail a mentionné avoir des conditions de travail inférieures à celles des salariés engagés directement par les entreprises clientes, alors qu'une proportion de 10 % a indiqué avoir des conditions supérieures ou identiques. Parmi les conditions inférieures mentionnées, la principale s'avère le salaire inférieur à celui des salariés engagés directement par les entreprises clientes. Afin d'estimer les coûts liés à l'interdiction de disparités de traitement en fonction du statut d'emploi, l'hypothèse que 33,6 % des salariés venant d'agences de placement de personnel, soit environ 11 500 salariés, sont touchés par des disparités de traitement a été posée.

Le coût estimé lié à la suppression des écarts de rémunération entre les salariés venant d'agences de placement de personnel et les salariés des entreprises clientes correspond à la différence entre les salaires moyens annuels des salariés venant d'agences de placement de personnel et les salaires moyens annuels des salariés des entreprises clientes, multipliée par 33,6 % du nombre de salariés venant des agences de placement de personnel. Ce nombre a été déterminé en divisant la masse salariale des agences de placement de personnel par le salaire moyen annuel de leurs employés salariés, ce qui représente environ 34 200 salariés par année de 2011 à 2016. Afin de déterminer les salaires annuels des salariés venant d'agences de placement de personnel et ceux des salariés des entreprises clientes, l'hypothèse qu'ils travaillaient 52 semaines par année a été posée. Ainsi, au total, les coûts récurrents liés à la suppression des écarts de rémunération entre les salariés visés pour un travail égal varient de 108,2 M\$ à 191,2 M\$ (taxes sur la masse salariale comprises<sup>44</sup>).

L'adoption d'un règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires (TET) pourrait entraîner des coûts entre 1,0 M\$ et 1,8 M\$. Les coûts sont principalement liés à l'acquisition du permis ainsi qu'au temps nécessaire afin de répondre aux conditions de sa délivrance. Ainsi, en englobant les frais liés à ce règlement, les coûts estimés pour cette mesure sont portés entre 109,2 M\$ et 193,0 M\$.

---

<sup>43</sup> Commission des normes du travail, *Sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci : rapport d'analyse final*, novembre 2012, pages 89 et 91.

<sup>44</sup> Les taxes sur la masse salariale ont été estimées à 15,4 %.

## Annexe IV - Harmonisation des congés liés au deuil avec d'autres mesures

### Ajout d'une journée rémunérée de congé

Une modification de la Loi sur les normes du travail concerne le nombre de journées rémunérées de congé dont peut bénéficier un salarié, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, de son frère ou de sa sœur. La Loi prévoit actuellement une journée rémunérée de congé ainsi que quatre journées non rémunérées de congé pour le salarié. Selon la modification proposée, les journées rémunérées de congé à l'occasion d'un décès ou de funérailles passeraient d'une à deux. Une estimation des coûts liés à l'ajout d'une journée de congé payée a ainsi été réalisée.

### Coûts récurrents de conformité (par année)

Selon l'Enquête sur la population active (EPA), on compte en 2016, 1 381 100 salariés syndiqués. Les travailleurs régis par le Code canadien du travail sont exclus du champ d'application de cette mesure puisqu'ils ne sont pas assujettis à la LNT. Diverses exclusions doivent aussi être faites, portant le nombre de salariés syndiqués à 1 044 000.

Afin d'évaluer le coût de cette mesure pour les travailleurs syndiqués, on a analysé 8 334 conventions collectives touchant 1 044 000 salariés. Une recherche dans ces conventions a permis de déterminer combien de salariés couverts par une convention collective bénéficient d'un ou de plusieurs congés payés en cas de décès de leur conjoint ou de leur enfant et combien de conventions collectives prévoient un ou des congés en cas de décès dans la famille immédiate du salarié.

L'analyse des conventions collectives révèle qu'environ 1 027 500<sup>45</sup> possèdent déjà deux journées rémunérées pour deuil ou funérailles d'un membre de leur famille immédiate. Ainsi, le nombre de salariés syndiqués touchés par l'ajout d'une journée rémunérée pour deuil ou funérailles est évalué à 16 500.

En ce qui a trait aux salariés non syndiqués, soit 1 911 700 salariés, nous avons fait l'hypothèse que 64 %<sup>46</sup> auraient, tout comme les salariés syndiqués, déjà accès à deux journées rémunérées pour deuil ou funérailles d'un membre de leur famille. Ainsi, le nombre de salariés non syndiqués bénéficiant déjà de deux journées de congé rémunérées pour deuil ou funérailles est d'environ 1 233 500.

Le nombre de salariés non syndiqués ne bénéficiant que d'une journée rémunérée pour deuil est d'environ 688 200. Au total, c'est donc près de 704 700 salariés syndiqués et non syndiqués qui seraient touchés par l'ajout d'une journée supplémentaire pour deuil ou funérailles.

Naturellement, ce ne sont pas tous les salariés à qui une journée supplémentaire serait accordée qui s'absenteraient nécessairement pour cette raison durant l'année. On a donc posé une hypothèse quant au nombre de salariés qui s'absenteraient réellement pour cause de décès ou de funérailles. Le nombre de salariés syndiqués visés par l'ajout d'une journée rémunérée de congé pour deuil ou funérailles a été estimé à 16 500, ce qui représente environ 1,4 % de l'ensemble des salariés syndiqués du Québec en 2016. On sait par ailleurs qu'il y a eu environ 63 600 décès au Québec en 2016<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup> Certaines conventions collectives prévoyaient deux journées ou plus de congé rémunérées pour deuil ou funérailles du conjoint ou de l'enfant alors que d'autres conventions collectives ne prévoyaient aucune absence pour le conjoint ou l'enfant mais spécifiaient plutôt que l'absence était permise lors du décès ou des funérailles d'un membre de la famille immédiate. Nous avons alors émis l'hypothèse que les conventions collectives prévoyant une absence pour deuil ou funérailles pour un membre de la famille immédiate comprenaient le conjoint et l'enfant du salarié. 5,4 % des salariés syndiqués ne possédaient aucune précision dans leur convention collective concernant la durée ou la présence de congé pour deuil ou funérailles. Dans ces cas, nous avons posé l'hypothèse que les salariés possédaient une journée de congé rémunérée, tel qu'il est actuellement prévu par la LNT.

<sup>46</sup> Selon une étude américaine (Elise Gould, Jessica Schieder, *Work sick or lose pay? The high cost of being sick when you don't get paid sick days*, Economic Policy Institute, juin 2017), 64 % des salariés américains du secteur privé avaient accès en 2016 à des congés de maladie payés. Nous posons l'hypothèse que si un salarié possède déjà des congés de maladie payés, il aura aussi accès à des journées de congé rémunérées pour deuil ou funérailles. Comme au Québec le secteur privé est composé majoritairement de salariés non syndiqués, nous posons l'hypothèse que la proportion de salariés du secteur privé ayant déjà accès au congé peut être transposable aux salariés non syndiqués québécois.

<sup>47</sup> Institut de la statistique du Québec (statistiques sur le décès selon le groupe d'âge et le sexe au Québec en 2016).

On a posé l'hypothèse qu'en moyenne cinq salariés ayant droit à une journée rémunérée supplémentaire de congé s'absenteraient lors d'un décès<sup>48</sup>, ce qui représente environ 318 000 salariés. On a utilisé la répartition entre les salariés syndiqués et les salariés non syndiqués pour l'ensemble des salariés du Québec afin de déterminer que, sur les 318 000 salariés pouvant s'absenter du travail, environ 101 300 salariés syndiqués et 216 700 salariés non syndiqués pourraient effectivement s'absenter du travail à la suite du décès d'un membre de leur famille immédiate tel que défini à l'article 80 de la Loi.

Ainsi, environ 1 500 salariés syndiqués et 74 700 salariés non syndiqués pourraient effectivement utiliser la journée supplémentaire de congé pour deuil ou funérailles à laquelle ils n'avaient pas droit antérieurement<sup>49</sup>. C'est donc un total de 76 200 salariés qui pourraient effectivement utiliser la journée supplémentaire de congé pour deuil qui serait maintenant prévue dans la Loi.

Le coût de la modification proposée a été calculé en multipliant le nombre de salariés qui s'absenteraient réellement par le salaire horaire moyen ainsi que par le nombre d'heures moyen travaillées quotidiennement<sup>50</sup>. Ainsi, le coût de l'ajout d'une journée supplémentaire à payer pour les salariés syndiqués qui s'absenteraient réellement pour cause de décès ou de funérailles, y compris les taxes sur la masse salariale, a été estimé à 0,3 M\$. En ce qui a trait aux salariés non syndiqués, le coût de la mesure, y compris les taxes sur la masse salariale, serait de 13,1 M\$. Le coût total supplémentaire de cette mesure qui devrait être assumé par les entreprises a été estimé à 13,4 M\$, ce qui représente environ 0,01 % de la masse salariale totale des entreprises du Québec en 2016. Les éléments ayant servi aux calculs sont présentés au tableau 8.

---

<sup>48</sup> L'article 80 de la Loi sur les normes du travail prévoit qu'un salarié peut s'absenter, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur.

<sup>49</sup> Le nombre de salariés qui pourraient effectivement s'absenter a été déterminé en additionnant les 1 500 salariés syndiqués et les 74 700 salariés non syndiqués qui pourraient effectivement utiliser la journée rémunérée supplémentaire de congé pour deuil ou funérailles. Ces données ont été obtenues en multipliant la proportion de salariés touchés par la mesure (1,4 % et 34,5 %) par le nombre de salariés qui pourraient effectivement s'absenter à la suite du décès d'un proche (101 300 syndiqués et 216 700 non syndiqués).

<sup>50</sup> Le salaire horaire moyen des salariés syndiqués pour l'année 2016 est de 27,24 \$ l'heure et celui des salariés non syndiqués est de 22,33 \$ l'heure. Le nombre d'heures moyen travaillées quotidiennement est de 7,0 h par les salariés syndiqués et de 6,8 h par les salariés non syndiqués.

Tableau 8. Harmonisation des congés pour deuil avec ceux prévus selon d'autres mesures : ajout d'une journée rémunérée de congé

Paramètres		Salariés syndiqués	Salariés non syndiqués	Total
<b>Salariés concernés</b>	Salariés du Québec excluant les travailleurs autonomes	1 381 100	2 196 800	3 577 900
<b>Salariés exclus</b>	Moins les travailleurs fédéraux	114 200	181 700	295 900
	Cadres des secteurs public et privé non syndiqués		103 400	103 400
	Construction	95 800		95 800
	Autres	127 100		127 100
	<b>Salariés moins les exclusions</b>	<b>1 044 000</b>	<b>1 911 700</b>	<b>2 955 700</b>
<b>Salariés ayant déjà droit à deux journées rémunérées de congé</b>	Salariés ayant déjà droit à deux journées rémunérées	1 027 500	1 223 500	2 521 000
<b>Salariés ayant déjà droit à une journée rémunérée de congé</b>	Salariés touchés par la mesure	16 500	688 200	704 700
	Proportion de salariés touchés par la mesure	1,4 %	31,3 %	
	Salariés qui pourraient effectivement s'absenter pour cause de deuil ou de funérailles	101 300	216 700	318 000
	<b>Salariés qui s'absenteraient réellement pour cause de deuil ou de funérailles</b>	<b>1 500</b>	<b>74 700</b>	<b>76 200</b>
<b>Coûts</b>	Salaire horaire moyen	27,24 \$	22,33 \$	
	Nombre d'heures moyen travaillées quotidiennement	7,0	6,8	
	Coût <sup>51</sup>	286 000 \$	11 342 700 \$	11 628 700 \$
	Taxes sur la masse salariale (en %)	15,4 %	15,4 %	
	Taxes sur la masse salariale (en \$)	44 000 \$	1 746 800 \$	1 790 800 \$
	<b>Coût total</b>	<b>330 000 \$</b>	<b>13 089 500 \$</b>	<b>13 419 500 \$</b>
	<b>Masse salariale totale</b>	<b>153 908 447 700 \$</b>		
	<b>% de la masse salariale</b>	<b>0,01 %</b>		

### Ajout de la possibilité de s'absenter lors du décès d'un enfant mineur

Une mesure proposée permet une harmonisation de la durée des absences permises avec celle prévue selon les mesures appliquées par le gouvernement du Canada en fixant à 104 semaines la durée maximale de l'absence permise lors du décès par suicide de l'enfant ou du conjoint du salarié, de la disparition d'un enfant mineur et dorénavant, plus généralement, lors du décès d'un enfant mineur. On a posé l'hypothèse que seuls quelques cas d'exceptions, soit une proportion d'environ 5 % des salariés vivant le décès d'un enfant mineur, n'utilisent actuellement pas de prestations de maladie accordées en de telles circonstances en vertu de l'assurance-emploi, ce qui représente environ 66 salariés.

<sup>51</sup> Les données ont été arrondies à la centaine près.

Ainsi, les coûts additionnels devant être assumés par les employeurs seraient engendrés par l'absence de 66 salariés.

### Coûts récurrents de conformité (par année)

En 2016, on comptait 658 décès d'enfants âgés de moins de 18 ans. On a posé l'hypothèse que deux parents salariés s'absenteraient à la suite du décès de leur enfant. Ainsi, 1 316 salariés s'absenteraient en raison du décès d'un enfant. La Loi sur les normes du travail ne prévoit actuellement aucune mesure afin de permettre aux salariés de s'absenter sur une longue période à la suite du décès de leur enfant mineur. Ainsi, une modification proposée consiste en l'ajout d'un congé de 104 semaines à cette fin dans la Loi. Il s'agit toutefois d'un congé non rémunéré pour le salarié. On a fait l'hypothèse que les salariés visés par la présente modification n'utiliseraient pas le congé dans sa durée maximale.

On sait qu'en moyenne les salariés bénéficiant de prestations de maladie, des prestations dont les salariés vivant le deuil d'un enfant mineur peuvent se prévaloir, les utilisent pour une durée moyenne de 10 semaines<sup>52</sup>. Ainsi, même si les salariés ayant droit à ces prestations peuvent les recevoir durant une période maximale de 15 semaines, la majorité des salariés ne les utilisent que durant 10 semaines. On a donc fait l'hypothèse que la majorité des salariés touchés par le décès d'un enfant mineur s'absenteraient du travail pour une durée de 15 semaines, ce qui correspond à la durée maximale pour laquelle ils peuvent recevoir des prestations (55 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable<sup>53</sup>) et donc obtenir une rémunération durant leur absence. Une fois les 15 semaines d'absence terminées, le salarié n'est plus admissible aux prestations de maladie et doit donc, s'il le désire, être absent en n'étant pas rémunéré. On a donc aussi posé l'hypothèse qu'il n'y aurait pas de salariés qui s'absenteraient plus de 15 semaines<sup>54</sup>.

Les coûts liés aux 66 salariés qui s'absenteraient durant la durée maximale pour laquelle ils pourraient recevoir des prestations, soit 15 semaines, ont été estimés.

Ces coûts sont liés à l'embauche, à la formation et à la perte de productivité que devraient assumer les employeurs afin de remplacer le salarié absent<sup>55</sup>. L'évaluation des coûts a été faite en multipliant le salaire horaire moyen au Québec<sup>56</sup> par le nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées<sup>57</sup> par le nombre maximal de salariés pouvant s'absenter à la suite du décès de leur enfant mineur, soit 66 salariés. On a posé l'hypothèse que les coûts de remplacement sont d'environ 1,5 fois supérieure aux coûts standards de rémunération. À ces coûts doivent être ajoutées les taxes sur la masse salariale<sup>58</sup>.

Les coûts ont été évalués pour une période de 15 semaines. Ainsi, les coûts pour cette période d'absence seraient d'environ 1,2 M\$, les taxes sur la masse salariale ensuite ajoutées, d'environ 0,2 M\$, et le total des coûts, de 1,4 M\$.

---

<sup>52</sup> Depuis 1993, la durée moyenne des absences prolongées est demeurée stable, soit d'environ 10 semaines dans le cas d'une maladie ou d'une incapacité personnelle. Source : Katherine Marshall, « En congé de maladie », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, avril 2006).

<sup>53</sup> Le montant maximal peut atteindre 51 300 \$. Cela signifie que l'indemnité hebdomadaire maximale d'un salarié est de 534 \$.

<sup>54</sup> Une étude américaine (« The Economics of Paid and Unpaid Leave », *The Council of Economic Adviser*, juin 2014) conforte aussi notre hypothèse. En effet, cette étude montre que, même si les travailleurs peuvent bénéficier d'un congé, ceux-ci n'ont pas toujours les moyens de s'en prévaloir. Certains salariés, en particulier les travailleurs à faible revenu et ceux qui agissent comme principal soutien financier de leur famille, ne peuvent se permettre de renoncer à leur salaire en acceptant de s'absenter pour une longue durée sans solde.

L'étude montre aussi que plusieurs salariés peuvent se sentir pressés de réintégrer leur emploi par leur employeur.

<sup>55</sup> Selon l'étude de Phillips Douglas « The Price Tag on Turnover », publiée dans le *Personnel Journal* en décembre 1990 (p.58), les coûts de remplacement d'un employé peuvent atteindre de 1,2 à 2 fois le salaire de la personne à remplacer (sa propre rémunération exclue), le ratio moyen se situant à 1,5. Nous avons donc fait l'hypothèse que les coûts liés au remplacement d'un employé (entrevue, formation, etc.) sont de 1,5 fois supérieurs aux coûts de rémunération standards que doit payer l'employeur. Ce ratio est semblable aux résultats publiés dans la revue *Gestion* à l'automne 2004 (Christian Vandenberghe, « Conserver ses employés productifs », revue *Gestion*, vol. 29, n° 3, p.64), selon lesquels le coût total d'un départ peut varier de 93 % à 200 % du coût du salaire annuel de l'employé suivant son niveau de compétence et ses responsabilités.

<sup>56</sup> Le salaire horaire moyen en 2016 au Québec était de 22,74 \$ (heures supplémentaires exclues). Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 281-0029, consulté le 8 septembre 2017.

<sup>57</sup> Au Québec, le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées est de 36 heures. Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 281-0049, consulté le 8 septembre 2017.

<sup>58</sup> Il s'agit de diverses cotisations que doivent payer les employeurs (Régime de rentes du Québec, assurance-emploi, Régime québécois d'assurance parentale, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Fonds des services de santé et formation), qui correspondent à 15,4 % de leur masse salariale.

Ainsi, les coûts récurrents liés à l'harmonisation des dispositions de la Loi sur les normes du travail avec la mesure appliquée par le gouvernement fédéral concernant la période d'absence maximale de 104 semaines dont peuvent se prévaloir les salariés vivant le deuil de leur enfant mineur ont été évalués à 1,4 M\$. Les estimations sont présentées au tableau 9.

**Tableau 9. Prolongation de la durée de l'absence possible lors du décès d'un enfant mineur à 104 semaines**

Paramètres	15 semaines
Salariés bénéficiant des prestations	66
Salaire horaire moyen	22,74 \$
Nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées	36,0
Nombre de semaines d'absence du salarié	15
Facteur de remplacement du salarié	1,5
Coût à payer par semaine pour un salarié	1 227,96 \$
Coût à payer pour la période totale d'absence <sup>59</sup> de l'ensemble des salariés	1 215 700 \$
Taxes sur la masse salariale (en %)	15,4 %
Coût des taxes sur la masse salariale (en \$)	187 200 \$
Total des coûts	1 402 900 \$

<sup>59</sup> Les données ont été arrondies à la centaine près.

## Annexe V - Renforcement des dispositions sur le harcèlement psychologique

Les coûts pour l'employeur de la modification proposée sont liés à la mise en place d'une politique de prévention sur le harcèlement psychologique. Dans le tableau 10, une estimation possible des coûts liés à l'implantation d'une politique de prévention du harcèlement psychologique est présentée. L'hypothèse qu'un certain nombre d'heures devraient être consacrées à la rédaction d'une telle politique a été faite.

### Coûts non récurrents de conformité (coûts d'implantation)

En décembre 2015, on comptait au Québec 239 966 entreprises<sup>60</sup>. Sur ce nombre, 3 475 entreprises régies par le Code canadien du travail ont été exclues du calcul lié à la modification proposée<sup>61</sup>. Bien qu'il existe peu de statistiques précises sur le sujet, on a estimé par ailleurs qu'environ 60 % des organisations du Québec ont pris le temps de se pencher sur le dossier du harcèlement psychologique et de se doter d'une politique sur le sujet<sup>62</sup>. Ainsi, on a fait l'hypothèse que 141 900 entreprises du Québec ont déjà élaboré une telle politique et que 94 600 entreprises devraient s'en doter.

On a estimé que l'obtention d'une telle politique nécessiterait environ sept heures de travail pour un salarié rémunéré au salaire horaire moyen<sup>63</sup>. Ainsi, la mise en place d'une politique dans les entreprises visées coûterait 15,1 M\$ si un salarié au sein de chacune d'elles travaillait à son élaboration. Les taxes sur la masse salariale, d'environ 2,3 M\$, doivent être ajoutées à ce montant<sup>64</sup>. Les coûts totaux de mise en place d'une politique dans les entreprises visées seraient ainsi d'environ 17,4 M\$. Les coûts sont présentés au tableau 10.

### Coûts récurrents de conformité (par année)

L'hypothèse que les entreprises québécoises feraient une révision triennale de leur politique a été faite. On a estimé que, pour chaque entreprise québécoise, deux heures de travail devraient y être consacrées par un salarié. Si une entreprise mandatait un salarié pour faire la révision triennale de sa politique, il lui en coûterait chaque fois environ 46 \$. Ainsi, pour l'ensemble des entreprises au Québec (près de 236 500 entreprises)<sup>65</sup>, une mise à jour triennale coûterait environ 12,4 M\$ (près de 4,1 M\$ par année amortis sur trois ans), taxes sur la masse salariale équivalant à environ 1,7 M\$ comprises (15,4 %).

<sup>60</sup> Les données proviennent du répertoire *Registre des entreprises*, produit par Statistique Canada (décembre 2015).

<sup>61</sup> Les entreprises régies par le Code canadien du travail doivent être exclues du calcul. On comptait 3 475 employeurs de compétence fédérale en 2016 au Québec. Source : Emploi et Développement social Canada, 2016.

<sup>62</sup> Isabelle Cantin, « Le temps est-il venu de bonifier votre politique relative au harcèlement psychologique? », *Le harcèlement psychologique au travail : de la prévention à la résolution*, Éditions Yvon Blais, 2004-2014, p. 82.

<sup>63</sup> En 2016, le salaire horaire moyen se chiffrait à 22,74 \$ l'heure (heures supplémentaires exclues). Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 281-0029, consulté le 7 septembre 2017.

<sup>64</sup> Il s'agit de diverses cotisations que doivent payer les employeurs (Régime de rentes du Québec, assurance-emploi, Régime québécois d'assurance parentale, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Fonds des services de santé et formation), qui correspondent à 15,4 % de leur masse salariale.

<sup>65</sup> Le nombre exclut les entreprises de l'industrie de la construction et les entreprises régies par le Code canadien du travail.

**Tableau 10. Estimation des coûts liés à la mise en place d'une politique de prévention sur le harcèlement psychologique<sup>66</sup>**

<b>Coûts liés à l'élaboration de la première politique</b>	
Nombre de salariés travaillant à l'élaboration de la politique	1
Salaire horaire moyen des salariés	22,74 \$
Nombre d'heures nécessaires	7
Nombre d'entreprises visées	94 600
Coût de la mise en place d'une politique par entreprise	159,18 \$
Coût lié à l'élaboration d'une politique pour l'ensemble des entreprises	15 058 400 \$
Taxes sur la masse salariale (en %)	15,4 %
Taxes sur la masse salariale (en \$)	2 319 000 \$
Coût total lié à l'élaboration d'une politique pour l'ensemble des entreprises	17 377 400 \$
<b>Coûts d'une révision triennale</b>	
Nombre d'entreprises touchées par la révision triennale de la politique	236 500
Coût récurrent d'une révision triennale par entreprise	45,46 \$
Coût récurrent d'une révision triennale pour l'ensemble des entreprises	10 751 300 \$
Taxes sur la masse salariale (en %)	15,4 %
Taxes sur la masse salariale (en \$)	1 655 700 \$
Coût total récurrent d'une révision triennale pour l'ensemble des entreprises	12 407 000 \$
Coût total récurrent d'une révision triennale pour l'ensemble des entreprises par année	4 135 700 \$

<sup>66</sup> Les résultats ont été arrondis à la centaine près.

## Annexe VI. Indemnité pour les salariés au pourboire en cas de licenciement collectif

Selon une des modifications apportées à la Loi sur les normes du travail, l'indemnité prévue à l'article 84.0.13 se calculerait dorénavant, dans le cas des salariés qui sont visés à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire au pourboire attribué en vertu de l'article 42.11 ou déclaré en vertu de l'article 1019.4 de cette même loi. En d'autres mots, si l'employeur ne donnait pas un avis dans les délais minimaux prévus à l'article 84.0.4 lors d'un licenciement collectif, il devrait verser une indemnité comprenant le pourboire si le salarié recevait habituellement un salaire au pourboire.

### Coûts récurrents de conformité (par année)

Les calculs présentés dans cette section permettent d'estimer les coûts potentiels liés à l'inclusion des pourboires dans le calcul de l'indemnité dont pourraient bénéficier les salariés au pourboire en cas de licenciement collectif lors duquel les délais minimaux prévus à l'article 84.0.4 ne seraient pas respectés. Il a été difficile d'évaluer ces coûts compte tenu du manque de données concernant le nombre de salariés au pourboire qui ont fait l'objet d'un licenciement collectif pour lequel l'avis n'a pas été donné dans le délai requis durant l'année 2016. Un ensemble d'hypothèses a ainsi été posé.

Par ailleurs, 88 % des conventions collectives analysées par le ministère du Travail en 2008 ne présentaient aucune disposition sur le préavis en cas de licenciement collectif des salariés visés (87,1 %) <sup>67</sup>. Ainsi, on a posé l'hypothèse que 13 % des salariés protégés par une convention collective sont couverts par une clause concernant le préavis en cas de licenciement collectif et que ceux-ci bénéficient déjà de conditions supérieures à celles prévues dans la Loi sur les normes du travail concernant la protection des travailleurs en cas de licenciement collectif.

Au Québec, le nombre de salariés ayant subi un licenciement collectif durant l'année 2016 est de 2 285 <sup>68</sup>. Sur ce nombre, 765 évoluaient dans l'industrie de la restauration au sein de 32 entreprises. On a supposé que 181 des 765 salariés licenciés dans l'industrie de la restauration étaient syndiqués <sup>69</sup>. Une proportion de 87,1 % d'entre eux n'étaient pas couverts par une clause concernant le préavis en cas de licenciement collectif dans leur convention collective, ce qui représente environ 157 salariés syndiqués. On a aussi posé l'hypothèse que 72 % <sup>70</sup> de ces salariés, soit environ 113 salariés, travaillent dans une entreprise embauchant des salariés au pourboire. On sait par ailleurs qu'en moyenne, dans les entreprises où sont embauchés des salariés au pourboire, 62 % des salariés ne sont pas rémunérés au pourboire, alors que 38 % des salariés sont rémunérés au pourboire <sup>71</sup>. Ainsi, selon cette hypothèse, environ 43 salariés de l'industrie de la restauration protégés par une convention collective et qui ne sont pas couverts par une clause sur le préavis en cas de licenciement collectif reçoivent des pourboires <sup>72</sup>. En ce qui a trait aux salariés de l'industrie de la restauration non protégés par une convention collective et ayant subi un licenciement collectif, leur nombre a été estimé à environ 584 salariés <sup>73</sup>.

---

<sup>67</sup> Selon nos constats, 88 % des conventions collectives ne présentent aucune disposition sur les licenciements, tant individuels que collectifs, ou les fermetures (87,1 % des salariés).

<sup>68</sup> Emploi Québec. *Avis de licenciement, liste des avis reçus au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en 2016*.

<sup>69</sup> Le taux de présence syndicale dans le secteur privé au Québec était de 23,6 % en 2016 (source : Institut de la statistique du Québec, taux de présence syndicale, 2016). Nous avons supposé que le taux de syndicalisation est le même pour l'industrie de la restauration.

<sup>70</sup> Jolicœur & Associés Études et sondages, *Enquête sur les conditions de travail dans la restauration et les bars*, avril 2010. Compte tenu du manque de données à jour, nous avons posé l'hypothèse que les proportions sont les mêmes pour l'année 2016.

<sup>71</sup> Ibidem.

<sup>72</sup> Travaillaient dans des entreprises où l'on compte des salariés au pourboire 187 salariés ayant subi un licenciement collectif. Sur ce nombre, 71 salariés étaient rémunérés au pourboire (38 %).

<sup>73</sup> Nous avons fait l'hypothèse que 76,4 % des 765 salariés licenciés collectivement, soit 584 salariés, n'étaient pas protégés par une convention collective.

Suivant le même raisonnement que celui appliqué aux salariés protégés par une convention collective, il a été estimé que 72 % des salariés de l'industrie de la restauration travaillent dans une entreprise où il y a des salariés au pourboire, ce qui représente environ 336 salariés. De ce nombre, une proportion de 38 % est rémunérée au pourboire, soit environ 160 salariés. Ainsi, on a estimé à près de 203 le nombre de salariés de l'industrie de la restauration licenciés collectivement recevant un salaire au pourboire. Toutefois, ce ne serait pas toutes les entreprises effectuant des licenciements collectifs qui devraient payer une indemnité à leurs employés salariés, considérant que certaines entreprises respectent les délais inscrits dans la Loi sur les normes du travail concernant les avis requis. On a posé l'hypothèse que près de 60 %<sup>74</sup> des avis de licenciement sont faits par des employeurs qui disposent d'un délai inférieur aux délais prévus dans la Loi sur les normes du travail. Ainsi, le nombre de salariés touchés par la modification proposée serait d'environ 122 salariés.

On compte au Québec 124 700 employés rémunérés au pourboire et 104 500 salariés évoluant dans l'industrie de la restauration. Comme on a fait l'hypothèse que 122 salariés recevant un salaire au pourboire et travaillant dans l'industrie de la restauration ont été touchés par un licenciement collectif pour lequel un avis devait être donné dans un délai inférieur aux délais inscrits dans la Loi sur les normes du travail, on a pu émettre l'hypothèse qu'environ 146 employés, dans l'ensemble des industries, recevant des pourboires ont été touchés par un licenciement collectif<sup>75</sup> pour lequel les délais minimaux concernant les avis à donner n'ont pas été respectés.

L'article 84.0.13 ainsi que l'article 84.0.4 de la Loi prévoit le nombre de semaines pendant lequel l'employeur doit verser l'indemnité (qui comprendrait dorénavant les pourboires) en cas de non-respect des délais minimaux concernant les avis de licenciement collectif. Lorsqu'un licenciement touche un nombre de 10 ou plus mais de moins de 100 salariés, l'employeur doit verser un salaire équivalant à huit semaines de travail. Le nombre de semaines de salaire passe à 12 lorsque le nombre de salariés licenciés est de 100 ou plus mais de moins de 300 salariés. Il passe enfin à 16 semaines lorsque l'on compte 300 salariés licenciés ou plus. Ainsi, on a posé l'hypothèse forte que la distribution des salariés au pourboire est la même que dans l'industrie de la restauration<sup>76</sup>. Il a donc été estimé que les 146 employés rémunérés au pourboire ayant été licenciés en 2016 alors que les délais minimaux concernant les avis n'ont pas été respectés faisaient partie d'une entreprise qui a licencié un nombre de 10 ou plus mais de moins de 100 employés.

Afin de déterminer le coût de l'indemnité qui comprendrait le salaire au pourboire, on a d'abord déterminé le coût actuel, pour les entreprises, des indemnités à verser aux salariés licenciés collectivement. Pour ce faire, on a multiplié le nombre de salariés touchés par le nombre de semaines de salaire à verser par le salaire horaire moyen (heures supplémentaires exclues) par le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées<sup>77</sup>.

---

<sup>74</sup> Martine Poulin et Daniel Prud'homme, « [Les protections sociales des travailleurs dans le cas des licenciements collectifs au Québec](#) », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (REMEST)*, 2010, vol.5, n° 2, p. 12. Compte tenu de l'absence de données à jour, nous avons posé l'hypothèse forte que la proportion est valable pour l'année 2016. L'hypothèse que 60 % des salariés, soit environ 122 salariés, ne reçoivent pas un avis de licenciement collectif dans les délais minimaux prescrits par la Loi a été faite.

<sup>75</sup> Pour émettre cette hypothèse, nous avons multiplié le nombre de salariés au pourboire au Québec (124 700) par le nombre de salariés au pourboire ayant été touchés par un licenciement collectif (122) et avons divisé le nombre obtenu par le nombre de salariés au pourboire dans l'industrie de la restauration (104 408).

<sup>76</sup> Nous avons estimé que 17 % des entreprises embauchent moins de 10 salariés, 73 % embauchent de 10 à 100 salariés et 10 % embauchent plus de 100 salariés (y compris les entreprises de restauration rapide). Comme l'article 84.0.4 prévoit une ventilation des délais minimaux quant aux avis de licenciement collectif pour les entreprises qui licencient de 100 à moins de 300 salariés ainsi que pour les entreprises qui licencient 300 salariés ou plus, nous avons posé l'hypothèse que la proportion d'entreprises licenciant plus de 300 salariés est la même que la proportion d'entreprises de plus de 300 salariés pour l'ensemble des entreprises du Québec. Ainsi, nous avons posé l'hypothèse que 8,2 % des entreprises de l'industrie de la restauration embauchent plus de 300 salariés et que 1,9 % des entreprises embauchent de 100 à moins de 300 salariés.

<sup>77</sup> Le calcul correspond donc à la multiplication de 146 salariés par le salaire horaire moyen au taux simple (22,74 \$ selon le tableau CANSIM 281-0029, produit par Statistique Canada) par le nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées (36 heures selon le tableau CANSIM 281-0049, produit par Statistique Canada) par le nombre de semaines de salaire à verser, soit huit.

Les coûts avant la modification sont donc d'environ 956 200 \$. À ces coûts doivent être ajoutées les taxes sur la masse salariale<sup>78</sup>, soit environ 147 300 \$. Ainsi, les coûts que doivent actuellement assumer les employeurs afin d'offrir une indemnité aux salariés en cas de licenciement collectif sont d'environ 1,1 M\$.

À la suite de la modification apportée à la Loi sur les normes du travail, les employeurs devraient maintenant verser une indemnité en tenant compte des pourboires. On a donc fait l'hypothèse que le nombre de salariés demeurerait le même, tout comme le nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées. La seule variable changeante est le salaire horaire moyen, auquel le pourboire horaire moyen, soit environ 2,05 \$ l'heure, a été ajouté. Le nouveau salaire horaire moyen obtenu est donc de 24,79 \$ l'heure. On a appliqué la même méthodologie afin de déterminer les coûts à assumer par les employeurs afin de payer l'indemnité aux salariés licenciés. Ainsi, le coût serait d'environ 1,2 M\$ à la suite de l'augmentation du taux horaire<sup>79</sup>. La différence entre les coûts à payer avant et après la modification proposée est d'environ 99 400 \$. C'est ainsi cette somme supplémentaire que les employeurs auraient à verser. Les estimations ayant servi aux calculs sont présentées au tableau 11.

**Tableau 11. Coût d'une indemnité dans laquelle le pourboire est pris en compte en cas de licenciement collectif**

Paramètres	Salariés non rémunérés au pourboire	Salariés au pourboire
Salariés licenciés collectivement (dans une entreprise de 10 à 100 salariés)	146	146
Nombre de semaines de salaire à verser lors d'un licenciement collectif de 10 à 100 salariés	8	8
Salaire horaire moyen	22,74 \$	24,79 \$
Nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées	36,0	36,0
Coût à payer par semaine pour un salarié licencié	818,64 \$	892,44 \$
Coût à payer pour la période totale d'absence de l'ensemble des salariés licenciés <sup>80</sup>	956 200 \$	1 042 400 \$
Taxes sur la masse salariale (en %)	15,4 %	15,4 %
Taxes sur la masse salariale (en \$)	147 300 \$	160 500 \$
Coût total	1 103 500 \$	1 202 900 \$
Coûts supplémentaires liés à cette mesure	99 400 \$	

<sup>78</sup> Il s'agit de diverses cotisations que doivent payer les employeurs (Régime de rentes du Québec, assurance-emploi, Régime québécois d'assurance parentale, Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, Fonds des services de santé et formation), qui correspondent à 15,4 % de leur masse salariale.

<sup>79</sup> Le calcul correspond donc à la multiplication de 146 salariés par le salaire horaire moyen au pourboire (24,79 \$) par le nombre d'heures hebdomadaires habituellement travaillées (36 heures selon le tableau CANSIM 281-0049, produit par Statistique Canada) par le nombre de semaines de salaire à verser, soit huit. Les taxes sur la masse salariale (environ 160 500 \$) ont été ajoutées, ce qui a donné un total d'environ 1,2 M\$.

<sup>80</sup> Les données ont été arrondies à la centaine près.

## Annexe VII - Mesures d'étalement des heures de travail plus flexibles

Une modification apportée à la Loi sur les normes du travail permettrait de rendre plus flexibles les mesures d'étalement des heures de travail. Cette modification faciliterait le recours à une mesure d'étalement des heures de travail pour plusieurs employeurs si leurs employés salariés y consentent et réduirait par le fait même la quantité d'heures supplémentaires à rémunérer au taux de salaire majoré de 50 %. La modification proposée pourrait aussi apporter des bénéfices aux salariés, notamment par une plus grande régularité dans le versement de leur salaire ou encore par un horaire de repos plus avantageux. Pour l'employeur, cette modification engendrerait une économie.

### Coûts récurrents de conformité (par année)

L'employeur n'aurait pas à assumer de coûts récurrents liés à la modification. Il en résulterait plutôt une économie pour ce dernier. Environ 292 700 salariés effectuaient des heures supplémentaires rémunérées au Québec en 2016<sup>81</sup>. Lors de cette même année, la moyenne hebdomadaire des heures supplémentaires travaillées par l'ensemble des salariés effectuant des heures supplémentaires rémunérées était de 7,2 heures<sup>82</sup>. Ainsi, 2 107 440 heures supplémentaires rémunérées étaient travaillées par semaine. Considérant que le salaire horaire moyen correspondant aux heures supplémentaires est de 34,11 \$ l'heure<sup>83</sup>, le coût de ces heures supplémentaires serait d'environ 83,0 M\$ par semaine. Ce coût a été déterminé en multipliant l'ensemble des heures supplémentaires par le salaire horaire moyen et en ajoutant au nombre obtenu les taxes sur la masse salariale (15,4 %). Si l'ensemble de ces heures supplémentaires était admissible à une mesure d'étalement des heures, celles-ci seraient dès lors rémunérées au taux simple. Le coût à payer serait donc de 55,3 M\$ par semaine<sup>84</sup>, soit de 27,7 M\$ de moins que si ces heures supplémentaires n'étaient pas étalées. Il s'agit d'une hypothèse très forte, donc maximale. L'économie annuelle serait ainsi d'environ 1 437,9 M\$.

De manière plus réaliste, on a pu poser l'hypothèse que la modification proposée entraînerait une augmentation des heures admissibles à une mesure d'étalement des heures, sans toutefois que l'ensemble des heures soit dorénavant admissible à l'étalement des heures. Ainsi, l'hypothèse que 5 % des heures supplémentaires rémunérées, soit environ 105 400 heures par semaine, seraient admissibles à une mesure d'étalement des heures a été posée<sup>85</sup>. L'économie engendrée par la modification apportée à la Loi sur les normes du travail est donc représentée par la différence entre la rémunération des heures au taux simple et au taux majoré de 50 %, ce qui correspond à 11,37 \$ l'heure<sup>86</sup>. Ainsi, le montant obtenu en multipliant le nombre d'heures qui pourraient être admissibles à une mesure d'étalement des heures par la différence de rémunération horaire et en ajoutant au résultat les taxes sur la masse salariale représente une économie hebdomadaire d'environ 1,4 M\$ et donc de près de 71,9 M\$ par année.

Pour l'année 2014-2015, un total de 6 376 salariés étaient visés par l'autorisation d'étaler des heures de travail<sup>87</sup>. On a fait l'hypothèse que le nombre de salariés touchés est le même pour l'année 2016.

<sup>81</sup> STATISTIQUE CANADA, tableau CANSIM 282-0153 : *Estimation du nombre d'employés effectuant du temps supplémentaire et heures hebdomadaires effectuées*, consulté le 9 septembre 2017.

<sup>82</sup> Ibidem.

<sup>83</sup> Le salaire correspondant aux heures supplémentaires a été déterminé en multipliant le salaire horaire moyen au taux simple (22,74 \$) par 1,5, ce qui a donné 34,11 \$ l'heure.

<sup>84</sup> Le montant a été calculé en fonction du salaire horaire moyen au taux simple, qui est de 22,74 \$, auquel ont été ajoutées les taxes sur la masse salariale de 15,4 %.

<sup>85</sup> La proportion de 5 % des 2 107 440 heures supplémentaires rémunérées équivaut à 105 372 heures.

<sup>86</sup> La rémunération au taux majoré de 50 % est de 34,11 \$ l'heure pour l'année 2016, alors que la rémunération au taux simple est de 22,74 \$. La différence entre les deux est de 11,37 \$ l'heure et de 13,12 \$ si les taxes sur la masse salariale y sont ajoutées (données provenant du tableau CANSIM 281-0029, produit par Statistique Canada).

<sup>87</sup> Commission des normes du travail, *Rapport annuel de gestion 2014-2015*, tableau 11 : Les demandes d'autorisation de l'étalement des heures de travail, p. 47.

Ainsi, 2,2 % des salariés travaillant des heures supplémentaires rémunérées étaient visés par une autorisation que leurs heures de travail soient étalées<sup>88</sup>. Selon cette hypothèse, si 2,2 % des heures supplémentaires sur les 2 107 440 heures supplémentaires rémunérées effectuées hebdomadairement sont admissibles à une mesure d'étalement des heures supplémentaires, on compte environ 46 400 heures étalées pour 2016.

L'économie actuelle dont les employeurs bénéficient grâce à l'étalement des heures de travail est donc d'environ 0,61 M\$<sup>89</sup> par semaine, soit de près de 31,7 M\$ annuellement. L'économie annuelle que rendrait possible la modification proposée étant la différence entre l'économie potentielle de 71,9 M\$ et l'économie que font actuellement les employeurs de 31,7 M\$, elle serait donc de 40,2 M\$.

---

<sup>88</sup> Ce pourcentage a été déterminé en divisant 6 376 par 292 700 salariés (2,2 %).

<sup>89</sup> Il s'agit du résultat de la multiplication des 46 363 heures par la différence entre les différents taux de rémunération augmentés des taxes sur la masse salariale, qui correspond à 13,12 \$ l'heure.

## **Annexe VIII - Exclusion des athlètes dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme scolaire**

Le désassujettissement à la Loi sur les normes du travail des athlètes dont l'appartenance à une équipe sportive est conditionnelle à la poursuite d'un programme scolaire n'entraînerait aucun coût.