

Évaluation des impacts économiques des modifications proposées à la
Loi sur les normes du travail

Commission des normes du travail
et
Ministère du Travail

Septembre 2002

Table des matières

Introduction.....	3
1 Le renforcement du caractère universel de la Loi.....	4
1.1 Les salariés agricoles	4
1.2 Les gardiens et les gardiennes de personnes.....	7
1.3 Les domestiques qui résident chez leur employeur	17
2 La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle	19
2.1 Les absences pour cause de maladie ou d'accident	19
2.2 Les congés parentaux	22
2.3 Les absences pour raisons parentales ou familiales.....	24
2.4 La durée du travail.....	26
3 L'amélioration de la protection des salariés dans l'exercice des recours	31
3.1 Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante	31
3.2 Le recours à l'encontre d'une pratique interdite	32
4 Les jours fériés, chômés et payés	33
5 La garantie du paiement du salaire minimum	38
5.1 La base de rémunération.....	38
5.2 Le salarié recevant habituellement des pourboires	39
5.3 Le paiement de l'uniforme	42
5.4 Le paiement des outils, des frais de voyage et des coûts de la formation exigée par l'employeur.....	42
6 Le harcèlement psychologique	43

Introduction

Ce document présente l'évaluation des impacts économiques potentiels des modifications proposées à *la Loi sur les normes du travail*, conformément au décret 1362-96 du 6 novembre 1996 qui prévoit que tout projet de législation ou de réglementation soumis au Conseil des ministres, dont les normes comportent un impact significatif sur des entreprises, doit être accompagné d'une étude d'impact. L'impact significatif est quantifié comme étant des coûts substantiels pour les entreprises du secteur privé, de l'ordre de 10 M\$ ou plus.

L'impact de chacune des mesures proposées et susceptibles d'entraîner des coûts mesurables, particulièrement pour les employeurs du secteur privé, a donc été estimé. Les problématiques entourant les modifications proposées ainsi que les comparaisons avec d'autres législations n'ont pas été reprises dans l'étude d'impact, dans le but de ne pas alourdir ce document.

Chaque proposition susceptible de générer des coûts additionnels pour les employeurs a donc été évaluée séparément, sur la base des informations disponibles et de certaines hypothèses lorsque le manque d'information le rendait nécessaire. Étant donné la diversité des modifications proposées, il n'a pas été possible d'uniformiser parfaitement les évaluations d'impact. Malgré cela, un effort a été fait pour présenter ces évaluations dans une suite cohérente.

1 Le renforcement du caractère universel de la Loi

1.1 Les salariés agricoles

Modifications proposées

Dans le secteur agricole, la *Loi sur les normes du travail (LNT)* et le *Règlement sur les normes du travail* (R.R.Q., c. N-1.1, r. 3) distinguent plusieurs catégories spécifiques de salariés en les excluant d'une ou plusieurs normes du travail. Le projet de révision de la LNT propose de retirer les exclusions se rapportant aux salariés agricoles. Plus spécifiquement, les modifications visent à :

- accorder à tous les salariés agricoles le droit aux différentes dispositions relatives au salaire dont le droit au salaire minimum;
- maintenir la possibilité que la période de repos hebdomadaire puisse être reportée, mais seulement si le salarié y consent, auquel cas cette période est reportée à la semaine suivante;
- prévoir que l'indemnité du congé annuel puisse être payée au même moment que le versement du salaire pour les personnes employées à la journée.

Analyse des impacts économiques

➤ *Le droit aux dispositions relatives au salaire dont le droit au salaire minimum*

Lors de l'adoption de la *Loi sur les normes du travail (LNT)* en 1980, l'exclusion de la LNT concernant les « petites » fermes avait pour but de protéger financièrement les fermes familiales qui débutaient. Il apparaît que l'exclusion de la section 1 sur le salaire des exploitations agricoles où travaillent habituellement 3 employés et moins, sans compter les travailleurs familiaux, n'est pas représentative des entreprises familiales disposant de peu de moyens financiers.

Cette notion de « petites » fermes englobe la quasi-totalité des employeurs agricoles au Québec. En conséquence, elle ne protège pas seulement les employeurs ayant peu de moyens financiers mais aussi les entreprises agricoles disposant d'importants cheptels, utilisant de grandes surfaces de culture et recevant d'importants revenus de leur exploitation. Aussi, nous avons constaté que la présence de la famille travaillant à l'exploitation agricole n'est pas un bon indice de la capacité financière de ces fermes. De plus, une partie importante des « petites » fermes au Québec ne sont pas des fermes où la conjointe et les enfants travaillent.

Les salariés des « petites » fermes sont exclus de toute la section 1 de la *Loi sur les normes du travail*. Selon l'Union des producteurs agricoles du Québec, le principal problème d'application de cette section de la loi réside dans la production du bulletin de paye. La production du bulletin de paye est un élément important pour permettre au salarié de vérifier son salaire et pour permettre à l'État de contrer le travail au noir.

Dans la production animale, qu'importe la taille de l'entreprise, le problème de la production du bulletin de paye n'en est pas un puisqu'il est exceptionnel d'y retrouver un grand nombre de salariés. Même dans la production horticole et hormis le fait qu'un bon nombre de salariés travaillent moins de 5 semaines par année, peu d'employeurs ont déclaré avoir embauché plus de 50 salariés au cours de l'année. Dans la LNT, les employeurs qui embauchent un nombre important de salariés pendant de très courtes durées (ex : foire, exposition, carnaval, festival) sont obligés de produire un bulletin de paye.

Pour les employeurs embauchant « à la journée » un nombre considérable de salariés, il est difficile d'évaluer les impacts administratifs de la production du bulletin de paye puisque nous ne savons pas dans quelle mesure ils n'y sont pas déjà soumis (n'étant pas une « petite » ferme) et ne disposent pas déjà des infrastructures nécessaires (n'ont pas intérêt à manipuler une grande quantité d'argent liquide) compte tenu qu'une partie d'entre eux gèrent une entreprise dont le chiffre d'affaires est important. À l'été 2000, le ministère du Revenu du Québec a demandé que les salariés agricoles soient payés par chèque.

Dans la réglementation sur les normes du travail, en plus des salariés des «petites» fermes, les employés aux productions fruitières ou horticoles et affectés principalement à des opérations non mécanisées (art. 2 alinéa 6, RNT) ainsi que les surnuméraires pendant la période des récoltes (art. 2, alinéa 5, RNT) ne peuvent réclamer le droit d'être payés au taux du salaire minimum. Étant donné qu'une forte proportion des salariés agricoles travaillent en horticulture pendant la saison des récoltes, ces deux exclusions sont de large portée. Les employés aux productions fruitières ou horticoles représentent environ 28 % de l'ensemble des salariés travaillant en agriculture au Québec. Quant aux surnuméraires pendant la récolte, ils constituent à peu près le tiers des salariés agricoles.

De façon générale, il semble que les producteurs agricoles offrent à leurs employés une rémunération au moins égale au salaire minimum, même si, pour la plupart, aucune obligation ne leur est faite en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

L'application du taux du salaire minimum à l'ensemble des salariés agricoles n'aurait d'impact essentiellement que chez les producteurs de fraises et de framboises qui paient au rendement et chez les producteurs de concombres à marinade dans certaines régions du Québec. Sur les 31 624 exploitants agricoles en 1996, seulement 269 étaient des employeurs produisant des petits fruits, incluant la production de bleuets où la rémunération est supérieure au taux du salaire minimum.

Vu l'impossibilité d'estimer les coûts réels de l'application du taux du salaire minimum dans ces productions. Nous pouvons toutefois calculer que les producteurs de fraises devront rémunérer les cueilleurs 70¢ au lieu de 60¢ le panier de 3 litres dans les meilleurs temps de la récolte (10 paniers à l'heure). Dans les périodes moins fructueuses, l'application du taux du salaire minimum peut revenir à 1,40\$ le panier de 3 litres au lieu de 60¢. Dans ces conditions, le producteur préférera peut-être payer le salaire minimum au début de la récolte puisqu'il est en mesure de recevoir plus pour ces paniers en raison de la rareté des fruits (ex : 4\$ à 4,50\$) et s'en tenir à l'auto-cueillette en fin de saison.

Nous croyons que les producteurs de ces fruits sont en mesure d'absorber les coûts de l'application du salaire minimum. Dans la production de petits fruits, il n'y a généralement pas de machinerie à acheter et ces productions demandent peu d'investissement; la marge bénéficiaire de ces récoltes semble aussi appréciable. À l'été 2000, des producteurs de fraises ont embauché des travailleurs et travailleuses mexicains. Ces derniers ne sont pas payés au rendement mais à l'heure, à un taux plus élevé que celui du salaire minimum. Pour bénéficier de cette main-d'œuvre, l'employeur doit de plus défrayer une partie du transport, les assurances et fournir l'hébergement. Aussi, nous savons que certains producteurs de petits fruits paient environ 9 \$ l'heure pour le sarclage des rangs.

L'application du taux du salaire minimum aura peu d'impacts sur l'investissement des producteurs puisque pour un bon nombre d'entre eux, les petits fruits ne constituent qu'un revenu d'appoint qui s'intègre bien avec le calendrier des autres productions horticoles. La production est destinée essentiellement au marché local. Le surplus de production qui n'est pas écoulé dans les supermarchés est vendu aux transformateurs. Il n'y a pratiquement pas d'exportation de fraises et framboises au Québec, nos variétés seraient plus goûteuses mais se conserveraient mal.

Les compétiteurs, en particulier la Californie, risquent peu de s'accaparer d'une plus grande part de marché. Les consommateurs préfèrent de loin le goût des fraises du Québec à celles de la Californie. Les données sur l'importation indiquent qu'il ne se vend pratiquement pas de fraises de la Californie pendant la récolte au Québec. Les consommateurs sont également habitués à une variation du prix de ces produits en cours de saison. Enfin, les fraises du Québec seraient sensiblement moins chères que celles de l'Ontario et du Maine.

L'application du taux du salaire minimum aurait l'avantage d'attirer un plus grand bassin de main-d'œuvre. Ces productions connaissent des problèmes de recrutement de main-d'œuvre. Précisons que le salaire minimum n'empêche pas les producteurs agricoles à payer au rendement ou à la semaine, mais les salariés doivent obtenir l'équivalent du salaire minimum pour chaque heure travaillée.

Les récoltes de fraises, de framboises et de concombres à marinades, à la différence des autres récoltes, ont lieu vers le mois de juillet. Ces producteurs bénéficient d'une main-d'œuvre accessible, celle des étudiants.

Certains prétendent que les jeunes qui travaillent aux récoltes sont moins productifs que les adultes. Ils travaillent sous la supervision d'un contremaître qui s'assure de leur productivité, ramasse et compte les paniers. Les jeunes fournissent un rendement des plus satisfaisants et sont appréciés pour leur endurance et leur dextérité. Les Centres d'emploi agricole de l'Union des producteurs agricoles recrutent directement les jeunes dans les écoles. Le transport par autobus d'adolescents de 13 ans et plus est organisé, chaque été, pour les récoltes. Ils font un travail pénible, dans des conditions difficiles. Rien ne semble justifier que ces salariés soient rémunérés à un salaire inférieur.

➤ *Le report de la période de repos hebdomadaire seulement lorsque le salarié y consent*

Dans la LNT, le travailleur agricole peut voir reporter sa journée hebdomadaire de repos de 24 heures consécutives à la semaine suivante (art. 78). Environ 93,5 % des salariés qui travaillent dans l'agriculture peuvent être considérés comme étant des travailleurs agricoles. Selon nos informations, plusieurs salariés agricoles ne bénéficient pas de la journée hebdomadaire de repos.

L'agriculture est un secteur où les risques d'accidents reliés au travail sont élevés. Une forte proportion des travailleurs agricoles exercent un travail exigeant physiquement (lourde charge, travail répétitif, vibrations, longues heures de travail, cadence élevée, chaleur et froid, etc.). Les longues heures de travail peuvent accroître les risques de lésions professionnelles lorsque l'on considère, par exemple, l'exposition prolongée au soleil et les risques de déshydratation par hypersudation, d'œdème des jambes, d'intoxications par absorption cutanée, de diffusion des pesticides dans l'organisme. Également, le transport de lourdes charges peut provoquer des maux de dos, des lésions aux genoux lors du travail en position agenouillée, des troubles neurologiques par l'appui répété du talon de la main sur les outils. Le bruit des moteurs des machines crée de la fatigue auditive qui peut provoquer une surdité professionnelle temporaire, une diminution de la vitesse de réaction dans l'exécution des tâches psychomotrices, etc.

Pour les employeurs, le fait de ne pas pouvoir reporter le jour de repos n'implique pas automatiquement de coûts supplémentaires. L'application obligatoire du jour de repos lorsque le salarié l'exige va cependant forcer certains employeurs à mieux planifier leur main-d'œuvre. Parfois, ils seront obligés de prévoir un remplaçant pour permettre à un salarié de bénéficier d'une journée de repos, mais il ne s'agit pas d'un coût additionnel. Dans le cas de la production animale, en raison du faible nombre de salariés par employeur, l'impossibilité de reporter le jour de repos imposera peut-être plus de contraintes à la main-d'œuvre familiale qui devra prendre plus souvent la relève lorsque le salarié est absent du travail. Dans la production maraîchère, la semaine de 6 jours est usuelle pour les travailleurs transportés des Centres d'emploi de l'Union des producteurs agricoles. De plus, les employeurs horticoles peuvent planifier les congés hebdomadaires en fonction des prévisions climatiques.

➤ *Le paiement de l'indemnité du congé annuel*

Dans la *Loi sur les normes du travail*, les salariés surnuméraires pendant la récolte sont exclus de toute la section de la loi concernant les congés annuels payés (art. 77). Cette section porte sur le nombre de jours de congés payés, l'indemnité afférente, la période, la prise des vacances, etc. Elle accorde le droit au salarié de prendre un nombre de jours sans solde lui permettant de porter son congé annuel à trois semaines. Elle permet également qu'à la fin du contrat de travail, si le salarié n'a pas épuisé la totalité de son congé annuel, il reçoit une indemnité compensatrice (souvent appelé «son 4 % » ou 6 % après 5 ans de service continu). Selon nos estimations, le tiers de tous les salariés agricoles seraient surnuméraires, donc exclus du droit aux congés annuels et à l'indemnité compensatrice.

Les salariés occasionnels transportés par les Centres d'emploi agricole de l'Union des producteurs agricoles sont payés à la journée. Plusieurs producteurs paient le taux du salaire minimum majoré d'une indemnité équivalant au congé annuel (7,00 \$ + 4 % = 7,28 \$).

Dans le cas des occasionnels, il est difficile de prévoir combien de temps ils resteront avec le même employeur, s'ils seront à la tâche le lendemain. Comme l'emploi est saisonnier, il peut être plus profitable pour les salariés de recevoir une rémunération supérieure à chaque période de paie qu'une «paie de vacances» lors de la mise à pied.

1.2 Les gardiens et les gardiennes de personnes

Modifications proposées

Le projet de révision de la LNT comporte deux modifications concernant les gardiens et gardiennes de personnes :

- Assujettir les gardiens et les gardiennes de personnes âgées, autres que les enfants de moins de 14 ans aux dispositions de la loi, à l'exception du paiement des heures supplémentaires à taux majoré. La loi ne s'appliquerait pas lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle ou si elle est exercée auprès de proches parents. De même, le gardien et la gardienne travaillant 24 heures et moins par semaine chez un employeur seraient exclus du champ d'application de la loi.
- Assujettir les gardiens et gardiennes d'enfants de moins de 14 ans aux dispositions de la loi à une date qui ne peut excéder trois ans de celle de l'entrée en vigueur des dispositions applicables aux autres gardiens et gardiennes de personnes, avec les mêmes exceptions.

Analyse des impacts économiques

➤ *La garde des enfants*

● Source des données et méthodologie

Les statistiques disponibles sont tirées principalement du *Rapport d'enquête sur les besoins des familles en matière de service de garde* réalisée en septembre 2000 par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) à la demande du ministère de la Famille et de l'Enfance (MFE). Cette enquête nous apprend que 58,7 % des enfants de 0 à 4 ans se font garder régulièrement en raison du travail ou des études de leurs parents. Lorsque nous appliquons ce pourcentage à la population estimée au 30 septembre 2000, environ 232 000 enfants ($395\,700 \times 58,7\% = 232\,276$) seraient gardés régulièrement selon divers modes. L'enquête indique également que 23 000 d'entre eux ($232\,276 \times 9,9\% = 22\,995$) se font garder à la maison par un membre de la famille ou par quelqu'un qui n'est pas un membre de la famille.

D'après l'enquête ISQ-MFE, on peut observer que 19,8 % des enfants âgés de 0 à 4 ans se font garder de façon irrégulière en raison du caractère imprévisible du travail des parents. Leur nombre s'élèverait à environ 78 000 enfants ($395\,700 \times 19,8\% = 78\,349$). L'enquête rapporte également que 54,6 % d'entre eux sont gardés à la maison ($78\,349 \times 54,6\% = 42\,779$) dont 73,3 % par une personne autre que le conjoint ($42\,779 \times 73,3\% = 31\,357$). Enfin, parmi les enfants dont la garde est irrégulière, 25,2 % eux seraient quand même gardés plus de deux fois par semaine. À défaut de disposer de statistiques croisant la fréquence par mode de garde, nous avons formulé l'hypothèse que ce pourcentage (25,2 %) serait le même pour la garde irrégulière à domicile. En conséquence, aux alentours de 7 900 enfants ($31\,357 \times 25,2\% = 7\,902$) seraient gardés à leur domicile à raison de deux fois par semaine.

La proposition présentée vise à assujettir à la LNT les gardiennes qui accomplissent un travail dans le logement de l'enfant. Dans cette optique, les familles qui feraient garder à la maison régulièrement des enfants d'âge préscolaire pendant toute la journée seraient directement concernées par la proposition. Plus précisément, nous avons retenu la population d'enfants âgés de 0 à 4 ans gardés régulièrement à la maison en raison du travail ou des études des parents. Ont été exclus les enfants gardés de façon irrégulière et les enfants gardés à la maison pour des motifs autres que le travail ou les études des parents.

Notre univers des familles visées se limite à celles qui embauchent uniquement des personnes qui ne sont pas un membre de la famille selon la solution envisagée. D'après l'enquête de l'ISQ-MFE-MEQ de septembre 1998 (rapport d'enquête de mars 1999, tableau 3.1.3), 41,6% des

enfants de 0 à 11 ans étaient gardés régulièrement par quelqu'un qui n'était pas un membre de la famille. C'est ce pourcentage que nous avons utilisé pour réduire le bassin d'enfants gardés de façon régulière. Ainsi, leur nombre diminuerait de 23 000 à 9 600 (22 995 X 41,6 %). Pour l'analyse d'impact, nous avons dû estimer le nombre de familles auxquels appartiennent ces enfants. Deux hypothèses ont été retenues :

Première hypothèse :

- Leur nombre pourrait s'élever à 8 329, selon la répartition en pourcentage des enfants de 0 à 4 ans du fichier du MRQ portant sur les familles qui ont demandé un remboursement du crédit d'impôt pour frais de garde.

Nombre d'enfants de 0 à 4 ans dans des familles	Répartition en % des enfants de 0 à 4 ans Fichier MRQ	Nombre d'enfants estimés Enquête ISQ-MFE	Nombre de ménages estimés Calculs de la CNT
Avec un enfant	35,4	3 386	3 386
Avec deux enfants	47,2	4 515	2 257
Avec trois enfants et plus	17,4	1 665	555
Total		9 566	6 198

Deuxième hypothèse :

- Nous avons plutôt considéré que la garde à la maison nécessitait la présence d'au moins deux enfants pour en réduire le coût et être plus attrayante pour les familles. Par conséquent, le nombre de familles qui pourrait être concernées par la proposition seraient de l'ordre de 4 783 (9566 enfants/2).

Pour l'évaluation des impacts, le salaire minimum sera augmenté pour inclure la valeur des indemnités de vacances (4 %) et de jours fériés (3,1 %) et les cotisations afférentes au régime des rentes du Québec (3,72 %), à l'assurance-emploi (3,08 %) et au fonds des services de santé (2,7 %). Au total, les avantages à ajouter sont de l'ordre de 16,6 %. Présentement, le salaire minimum est de 7,00 \$ l'heure. Il sera porté à 7,20 \$ à compter du 1^{er} octobre 2002 et à 7,30 \$ le 1^{er} février 2003. Le taux effectif à payer équivaldrait alors à 8,51 \$ l'heure. (7,30 \$ + 16,6 %).

• **Évaluation des impacts**

Le paiement du salaire minimum et des avantages afférents coûterait à une famille 18 765 \$ par année pour une garde à plein temps. L'analyse des impacts est basée sur une semaine de travail de 45 heures pendant 49 semaines (52 semaines moins 2 semaines de vacances et les jours fériés) à raison de 7,30 \$ l'heure X 16,6 % d'avantages.

Dans le cas de la garde régulière, une pondération a été appliquée pour tenir compte de la fréquence du nombre de jours de garde par semaine. D'après l'enquête ISQ-MFE, 67,9 % des enfants interrogés étaient gardés cinq jours et plus par semaine. L'enquête par contre ne distingue pas la fréquence des jours gardés par semaine selon le mode de garde. Toutefois, une compilation spéciale des résultats de la même enquête réalisée en 1998 au regard de la garde à domicile suggère que la fréquence des jours de garde par semaine serait comparable à l'ensemble des modes de garde, sous réserve d'un taux de non réponse très élevé.

Comme les résultats portant sur la fréquence de la garde ont été obtenus à partir des réponses fournies pour chaque enfant gardé et non par famille, car une famille peut compter plus d'un mode de garde, nous avons fait l'hypothèse que si une majorité d'enfants étaient gardés 5 jours et plus par semaine, une majorité de familles seraient visées dans les mêmes proportions.

Une dernière hypothèse a également été émise à l'effet que les enfants sont généralement gardés 9 heures par jour à leur domicile lorsqu'il s'agit d'une garde à temps plein. Cette hypothèse est

appuyée par le constat que les trois-quarts des enfants se font garder 8 heures et plus par jour, tout mode de garde confondu, et ce, selon les résultats de l'enquête ISQ-MFE.

Le coût de la proposition pour les familles et les gouvernements (Québec et Ottawa)

Les tableaux à la page suivante présentent, à partir des deux hypothèses, les coûts additionnels que les familles et les gouvernements combinés devraient devoir supporter si le salaire minimum incluant les avantages était versé à une gardienne d'enfant.

En effet, les montants additionnels qui seraient déboursés au titre des frais de garde seraient en partie récupérés par les familles en vertu des déductions autorisées tant à Québec qu'à Ottawa. À l'inverse, les deux gouvernements devraient devoir rembourser davantage à ce chapitre en raison des montants plus élevés demandés par les familles dans le cas de la garde d'enfant. En revanche, les deux gouvernements pourraient profiter de nouvelles entrées de fonds du fait que le revenu de la gardienne devrait être davantage déclaré aux fins de l'impôt sur le revenu.

Par ailleurs, la garde à domicile devient intéressante pour une famille avec deux enfants qui, autrement, doit verser de 20 \$ à 25 \$ par enfant par jour dans une garderie en milieu familial. On peut alors difficilement imaginer qu'une gardienne à domicile recevrait moins de 250 \$ par semaine présentement pour garder des enfants à plein temps, sauf s'il s'agit bien sûr d'un travail au noir. De plus, un point de comparaison supportant cette assertion est le fait qu'il n'est pas exceptionnel actuellement que des gardiennes d'enfants sur appel le soir ou les fins de semaine reçoivent 4 \$ à 5 \$ l'heure. C'est pourquoi, aux fins de notre analyse, nous avons fait l'hypothèse qu'une gardienne recevait au moins 5,50 \$ l'heure. (5,50 \$ X 45 heures/semaine : 247 \$)

Ainsi, la mesure pourrait entraîner des déboursés additionnels de 26,8 M \$ à 34,8 M \$ en versant le taux du salaire minimum, incluant les avantages. Compte tenu du fait que la garde au domicile des parents nécessite la présence d'au moins deux enfants pour atténuer le coût de la garde, la deuxième hypothèse devrait être privilégiée dans les circonstances quant au nombre de familles visées et des montants additionnels à déboursier, soit 26,8 M \$. Par ailleurs, le coût supplémentaire par famille s'élèverait à 6 125 \$ l'année suivant l'entrée en vigueur de la disposition, ou l'équivalent de 118 \$ par semaine si une famille verse actuellement environ 250 \$ hebdomadairement à une gardienne. En revanche, une partie de cette somme sera retournée à la famille à partir des déductions autorisées au titre de frais de garde.

Le coût véritable de la proposition pour une famille

Tel qu'il a été mentionné précédemment au regard du coût réel relié à l'embauche déclarée d'une gardienne, il faut prendre en considération le traitement fiscal particulier auquel donne droit le reçu émis par la gardienne. Le manque d'information sur les frais de garde réels et le revenu familial des ménages qui font garder leurs enfants à la maison nous empêche d'avoir un portrait des coûts véritables qui devraient être supportés par les familles.

Actuellement, les parents qui engagent une gardienne ont droit à la déduction des frais de garde du Gouvernement fédéral et à un crédit d'impôt remboursable au Québec de 26 % à 75 % des sommes déboursées. Le maximum déductible est de 7 000 \$ par enfant de 6 ans et moins, de 4 000 \$ pour ceux âgés de 7 à 16 ans et de 10 000 \$ pour un enfant ayant une déficience mentale ou physique grave et prolongée. Suivant ces déductions permises pour l'année 2001, les frais de garde encourus seraient remboursés dans des proportions de 44 % à 88 % selon le revenu et le type de famille. Malgré ces avantages fiscaux, si les frais de garde sont supérieurs aux plafonds fixés, alors les familles devront absorber la différence à même leur revenu net disponible.

Par ailleurs, dépendant du niveau de revenu où se situent les familles, il peut être plus avantageux pour une famille de recourir aux déductions fiscales pour frais de garde plutôt que de bénéficier d'une «place à 5 \$». Cette situation s'appliquerait aux familles ayant un revenu annuel inférieur à 40 000 \$.

Le revenu des familles qui ont réclamé un crédit d'impôts pour frais de garde en 1999

Le ministère du Revenu a réalisé, à la demande de la Commission des normes du travail, une compilation spéciale du revenu des ménages qui ont réclamé un crédit d'impôts pour frais de garde d'enfants de moins de 4 ans et dont le NAS de la gardienne qui a reçu les paiements étaient inscrits sur la déclaration de revenu du parent.

**Estimation des coûts supplémentaires de payer une gardienne au salaire minimum pour les familles qui font garder régulièrement des enfants d'âge préscolaire
à la maison pendant plus de 24 heures par semaine par quelqu'un qui n'est pas un membre de la famille**

Hypothèse 1 : la garde à la maison est utilisée par 5677 familles

Nombre de familles touchées	Nombre de jours de garde par semaine ⁽¹⁾	Nombre d'heures travaillées par jour	Nombre de semaines travaillées	Coûts actuels de la garde 5,50 \$ l'heure (\$)	Paiement du salaire minimum avec les avantages (8,51 \$: 7,30 \$ l'heure X 16,6 %) (\$)	Coûts additionnels avant les déductions fiscales (\$)
130	1 (2,1 %)	-	-	-	-	
391	2 (6,3 %)	-	-	-	-	
719	3 (11,6 %)	9	49	5 231 803	8 095 027	
750	4 (12,1 %)	9	49	7 276 500	11 258 730	
4 208	5 (67,9 %)	9	49	51 032 520	78 961 226	
Total				63 540 823	98 314 983	34 774 160
Coût additionnel moyen par famille : 6 125 \$						
Coût additionnel moyen par famille par semaine avant les remises fiscales pour frais de garde : 118 \$						

⁽¹⁾ : Tableau B.11 du *Rapport d'Enquête sur les besoins des familles en matière de service de garde*, Institut de la statistique du Québec, septembre 2001.

Source : Calculs et hypothèses de la Commission des normes du travail.

Estimation des coûts supplémentaires de payer une gardienne au salaire minimum pour les familles qui font garder régulièrement des enfants d'âge préscolaire à la maison pendant plus de 24 heures par semaine par quelqu'un qui n'est pas un membre de la famille

Hypothèse 2 : la garde à la maison est utilisée par 4 382 familles

Nombre de familles touchées	Nombre de jours de garde par semaine ⁽¹⁾	Nombre d'heures travaillées par jour	Nombre de semaines travaillées	Coûts actuels de la garde 5,50 \$ l'heure (\$)	Paiement du salaire minimum avec les avantages (8,51 \$: 7,30 \$ l'heure X 16,6 %) (\$)	Coûts additionnels avant les déductions fiscales (\$)
100	1 (2,1 %)	-	-	-	-	
301	2 (6,3 %)	-	-	-	-	
555	3 (11,6 %)	9	49	4 038 457	6 248 595	
579	4 (12,1 %)	9	49	5 617 458	8 691 740	
3 246	5 (67,9 %)	9	49	39 390 120	60 947 258	
Total				49 046 035	75 887 593	26 841 558
Coût additionnel moyen par famille : 6 125 \$						
Coût additionnel moyen par famille par semaine avant les remises fiscales pour frais de garde : 118 \$						

⁽¹⁾ : Tableau B.11 du *Rapport d'Enquête sur les besoins des familles en matière de service de garde*, Institut de la statistique du Québec, septembre 2001.

Source : Calculs et hypothèses de la Commission des normes du travail.

Il est toutefois important de mentionner à nouveau que le fichier administratif du MRQ ne distingue pas l'endroit où la garde de l'enfant a été effectuée, soit au domicile de la gardienne ou à celui des parents. En dépit de cette difficulté, nous estimons néanmoins que cette information apporte quand même un éclairage intéressant sur les revenus des familles qui requièrent les services d'une gardienne pour la garde de leurs enfants, et ce, tout en rappelant que ces données ne tiennent pas compte évidemment de l'activité de gardiennage associée à l'évasion fiscale.

Par ailleurs, le revenu moyen des familles qui font garder à temps plein leurs enfants à la maison devrait être sans doute supérieur à ce qui est présenté dans le tableau ci-dessous. En effet, l'embauche d'une gardienne à temps plein (40 à 50 heures/semaine) implique que les parents disposent de liquidités immédiates pour garantir le paiement régulier du salaire de la gardienne.

D'après la compilation spéciale, le revenu familial moyen des parents qui font garder des enfants âgés de 0 à 4 ans au domicile d'une gardienne ou à leur domicile s'établissait à 66 900 \$ en 1999. Le tableau ci-dessus rapporte que 57 101 ménages ont indiqué le NAS de la personne qui a reçu les paiements. Finalement, toujours selon le même tableau, un peu plus de la moitié des familles concernées (52,7 %) ont déclaré un revenu familial inférieur à 60 000 \$.

Revenu familial des parents qui font garder leurs enfants à leur domicile ou à celui de la gardienne selon les déclarations de revenu du ministère du Revenu du Québec, 1999

Familles qui ont indiqué le NAS de la personne qui a reçu les paiements

	Nombre de ménages concernés	(%)	Fréquence cumulée (%)
Moins de 30 000 \$	9 363	16,4	16,4
30 000 \$ à 39 999 \$	6 122	10,7	27,1
40 000 \$ à 49 999 \$	7 223	12,6	39,8
50 000 \$ à 59 999 \$	7 359	12,9	52,7
60 000 \$ à 69 999 \$	6 643	11,6	64,3
70 000 \$ à 79 999 \$	5 466	9,6	73,9
80 000 \$ à 89 999 \$	4 085	7,2	81,0
90 000 \$ à 99 999 \$	2 926	5,1	86,1
100 000 \$ à 124 999 \$	4 018	7,0	93,2
125 000 \$ à 149 000 \$	1 565	2,7	95,9
150 000 \$ et plus	2 331	4,1	100,0
Total	57 101	100,0	

L'effet de la proposition sur le revenu disponible des familles

Le tableau à la page suivante rapporte, selon des cas types, le revenu net disponible de familles qui feraient garder leur enfant à la maison à plein temps et qui réclameraient le montant maximum en frais de garde à la suite du versement d'un salaire minimum à 7,20 \$ l'heure, auquel on ajouterait la valeur des protections sociales (16,6 %). On constate que la mesure proposée ferait baisser le revenu annuel disponible des ménages quelle que soit la tranche de revenu. Elle affecterait davantage les familles avec un enfant. En effet, leur revenu annuel disponible serait amputé d'un pourcentage variant de 19,6 % à 48,6 % selon la catégorie de revenu. Pour les familles avec deux enfants, la chute serait moins accentuée mais elle demeurerait de l'ordre de 7,7 % à 18,6 %.

En somme, les familles à faible et moyen revenu seraient celles parmi les plus touchées, d'après les cas types présentés. Toutefois, il est important de rappeler qu'il s'agit de cas de figure, car la garde à plein temps à la maison nécessite un revenu familial élevé pour payer une gardienne l'équivalent de 18 500 \$ par année.

L'effet des places à contribution réduite sur l'évolution du nombre d'enfants gardés à domicile

Depuis septembre 1997, s'implante un réseau de centres de la petite enfance qui offre des places à contribution réduite, soit des places à 5 \$ par jour jusqu'à la fréquentation de la maternelle. Le

Cas types de revenu annuel net de familles qui verseraient le salaire minimum avec avantages à une gardienne d'enfants

Coût de la garde à temps plein pendant un an : 18 522 \$
 (7,20 \$ l'heure X 16,6 % X 9 heures/jour X 5 jours/semaine X 49 semaines)

Famille monoparentale avec un enfant de moins de 5 ans			
Revenu de travail (\$)	Revenu disponible après impôts et frais de garde de 7 000 \$ (\$)	Revenu annuel net coût de la garde 11 522 \$ (\$)	Écart en %
25 000	23 921	12 399	- 48,2
30 000	26 243	14 721	- 43,9
40 000	29 361	17 839	- 39,2
50 000	33 999	22 477	- 33,9
60 000	38 568	27 046	- 29,9
75 000	45 436	33 914	- 25,4
100 000	58 664	47 142	- 19,6
Famille monoparentale avec deux enfants de moins de 5 ans			
Revenu de travail (\$)	Revenu disponible après impôts et frais de garde de 14 000 \$ (\$)	Revenu annuel net coût de la garde 4 522 \$ (\$)	Écart en %
25 000	25 095	20 573	- 18,0
30 000	28 243	23 721	- 16,0
40 000	31 373	26 849	- 14,4
50 000	33 985	29 463	- 13,3
60 000	37 287	32 765	- 12,1
75 000	42 885	38 363	- 10,5
100 000	55 497	50 975	- 8,1
Famille biparentale avec un enfant de moins de 5 ans			
Revenu de travail (\$)	Revenu disponible après impôts et frais de garde de 7 000 \$ (\$)	Revenu annuel net coût de la garde 11 522 \$ (\$)	Écart en %
25 000	23 702	12 180	- 48,6
30 000	26 645	15 123	- 43,2
40 000	30 870	19 348	- 37,3
50 000	35 678	24 156	- 32,3
60 000	40 359	28 837	- 28,5
75 000	47 596	36 074	- 24,2
100 000	62 236	50 714	- 18,5
Famille biparentale avec deux enfants de moins de 5 ans			
Revenu de travail (\$)	Revenu disponible après impôts et frais de garde de 14 000 \$ (\$)	Revenu annuel net coût de la garde 4 522 \$ (\$)	Écart en %
25 000	25 289	20 767	- 17,9
30 000	27 488	22 966	- 16,5
40 000	31 347	26 825	- 14,4
50 000	34 930	30 408	- 12,9
60 000	38 727	34 205	- 11,7
75 000	44 539	40 017	- 10,2
100 000	58 550	54 028	- 7,7

Source : Calculs effectués par le ministère du Travail à partir du modèle de revenu disponible « juillet 2002 » du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, hypothèses fournies par la Commission des normes du travail.

plan prévoit l'offre de 200 000 places d'ici 2005-2006, dont la moitié en installation et l'autre moitié en milieu familial, et ce, selon un rythme de création de nouvelles places à raison de 15 000 en moyenne par année. À l'automne 2001, 140 547 places étaient disponibles dans le réseau, dont 80 906 en installation et 59 641 en milieu familial. Par ailleurs, le ministère de la Famille et de l'Enfance entend atteindre son objectif de 100 000 places en installation d'ici 2003-2004.

Présentement plusieurs familles font garder leurs enfants à la maison faute d'accès à des places à contribution réduite. En conséquence, ces familles ne peuvent exercer un véritable choix au regard du mode de garde qu'elles souhaitent pour leurs enfants.

En revanche, l'ajout de nouvelles places est en voie de modifier de manière importante cette situation si l'on se fie aux résultats de deux enquêtes menées par l'Institut de la statistique du Québec à la demande du ministère de la Famille et de l'Enfance sur les besoins des familles en matière de service de garde. Ainsi, chez les enfants de 0-4 ans gardés régulièrement à la maison, par une personne autre que le conjoint, parce que les parents doivent s'absenter pour le travail ou les études, leur nombre est passé de 17,7 % en septembre 1998 à 9,9 % en septembre 2000, soit une chute de près de 50 % du nombre d'enfants dont les familles seraient directement visées par la proposition de modification à la LNT.

Cette baisse du nombre d'enfants gardés régulièrement à la maison est attribuée sans doute à l'augmentation des places à contribution réduite en garderies publiques et en milieu familial subventionné. De ce fait, leur nombre devrait continuer à décroître d'ici 2005-2006 avec l'addition de 60 000 nouvelles places dans le réseau.

Cependant, comme il s'agit d'une estimation, on court toujours le risque que l'offre de «places à 5 \$» soit insuffisante en raison de l'interaction entre plusieurs facteurs tels que l'indice de fécondité projeté, le taux d'occupation des mères, les préférences des parents, l'effet d'entraînement du programme et, enfin, l'équivalence en place à temps complet.

À ce chapitre, les familles avec des horaires variables, vivant dans des régions éloignées ou dont les enfants sont malades ou handicapés sont les plus susceptibles d'être touchées par les variations de l'offre de places. Elles seraient ainsi pénalisées par notre proposition en n'ayant pas accès à des «places à 5 \$».

Si tel devait être le cas, il faudrait offrir aux familles concernées un soutien plus important sur le plan de la fiscalité pour atténuer l'impact engendré par la proportion ou bien, plutôt que d'aider directement les familles, revoir à la hausse le nombre de places à contribution réduite, notamment dans les garderies en milieu familial le cas échéant puisqu'elles constitueraient la solution la moins onéreuse comparativement au coût d'une place en installation. À ce sujet, le coût pour l'État d'un enfant en milieu familial est de 18,50 \$ par jour pour les enfants âgés de 18 à 59 mois et de 27,65 \$ par jour pour les poupons de 0-18 mois. Dans cette optique, il est utile de mentionner que le MFE poursuit des expériences pilotes de garde non usuelle au regard des besoins particuliers liés au travail atypique, et ce, pour en déterminer les avantages et les coûts qui s'y rattachent.

Une autre dimension à laquelle il faut porter une attention est le désir des familles de faire garder leurs enfants à la maison lorsqu'ils sont âgés de moins d'un an. L'enquête de l'ISQ révèle à ce sujet qu'une famille interrogée sur deux, 54,4 %, préfère la garde au domicile de l'enfant lorsque ce dernier est âgé de moins d'un an. Cette préférence des familles va certainement être signalée au moment de débattre du mérite de la proposition avancée.

➤ *La garde des personnes âgées, malades ou handicapées*

● **Source des données et méthodologie**

Le portrait de la garde de personnes âgées, malades ou handicapées à la maison n'est pas vraiment documenté. D'une part, les données disponibles décrivent les activités du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et de la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ) en matière d'aide à domicile. D'autre part, depuis le 1^{er} janvier 2000, les personnes âgées de 70 ans et plus peuvent bénéficier d'un crédit d'impôt remboursable des dépenses admissibles qu'elles auraient payées

pour obtenir des services de soutien à domicile. Le crédit d'impôt est de 23 % des dépenses effectuées dont la limite est fixée à 12 000 \$ par année. En dehors des programmes gouvernementaux, on ignore le nombre de familles qui emploient des personnes pour de l'aide à domicile. Il peut s'agir, dans bien des cas, de travail au noir qui rend impossible leur dénombrement. En dernier lieu, les entreprises d'économie sociale jouent également un rôle mais leurs activités se limitent généralement à des services d'aide domestique, donc déjà couvertes par la LNT.

Le programme « allocation directe » du MSSS

De façon plus précise, le MSSS subventionne l'aide à domicile par le volet « chèque emploi-service » de son programme « allocation directe ». Ainsi, une personne ou une famille peut s'acheter des services d'aide à domicile rendus nécessaires par son état de santé ou sa situation personnelle. L'allocation est versée par la famille qui engage la personne de son choix, à l'exception d'un individu qui habite sous le même toit. La famille a un statut d'employeur. Le mode de gestion du programme se fait à l'aide du chèque emploi-service. L'allocation accordée à la famille est calculée sur la base d'au moins le salaire minimum auquel on ajoute une indemnité de vacances de 4 % et les cotisations afférentes au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au fonds des services de santé et au régime québécois de santé et sécurité du travail.

En 2001-2002, 28,2 M \$ ont été consacrés à l'achat de services, 5 505 usagers étaient inscrits au chèque emploi-service tandis que 13 094 travailleuses offraient des services. La très grande majorité de ces salariés étaient des femmes (88 %, statistique de 1999-2000). Le MSSS peut aussi acheter des heures de service auprès d'entreprises d'aide domestique issues de l'économie sociale. À cet effet, les sommes dépensées ont été de 1,7 M \$ en 2001-2002.

Enfin, environ 23 M \$ sont alloués pour permettre aux familles de s'offrir du répit, du dépannage ou du gardiennage dans le cadre du volet « soutien aux familles » du même programme. On évalue qu'une famille peut recevoir un maximum de 3 000 \$ par année, qu'elle utilise pour s'acheter les services ci-haut mentionnés. Il s'agit en fait d'une subvention versée à la famille. Enfin, la clientèle de ce programme serait en majorité composée de personnes handicapées disposant de faibles revenus.

Les programmes d'aide à domicile de la CSST et de la SAAQ

La CSST et la SAAQ offrent aussi du soutien à domicile aux personnes victimes d'accidents du travail, d'actes criminels ou de la route. À la CSST, cette aide s'est élevée en 2000 à 9,2 M \$ et 2 153 personnes en ont bénéficié. Du côté de la SAAQ, 38,1 M \$ ont été versés à 6 253 accidentés de la route en 2001.

Chez les deux organismes, le montant de l'aide accordée correspond à une compensation pour une perte d'incapacité qui nécessite des besoins additionnels en matière d'aide personnelle et d'assistance d'une tierce personne. En règle générale, ce sont des proches qui, dans 75 % à 80 % des cas, assument les besoins des bénéficiaires. L'aide est versée aux individus qui voient à l'engagement d'une ressource externe ou d'un membre de la famille.

Le taux de l'aide est établi à partir d'une grille d'analyse qui détermine le temps service requis par la nouvelle condition de l'accidenté. À cet effet, le taux du salaire minimum n'est pas un facteur retenu au moment de fixer le montant global de l'aide. On estime que le tarif horaire serait inférieur au taux du salaire minimum.

Enfin, le montant donné par la CSST en assistance personnelle et domestique ne peut dépasser 1 299 \$ par mois depuis le 1^{er} janvier 2002. À la SAAQ, l'aide peut atteindre jusqu'à 659 \$ par semaine (1^{er} janvier 2002) si l'état de santé de la personne nécessite des soins continus.

Le crédit d'impôt remboursable pour le maintien à domicile d'une personne âgée

Ce crédit d'impôt a profité à 35 708 personnes âgées en 2001. Les sommes remboursées ont été au total de 24,6 M \$.

Les entreprises d'économie sociale

Les entreprises d'économie sociale ont rendu des services d'aide domestique auprès de 51 857 ménages et procurer de l'emploi à 3 800 personnes en 2000-2001.

- **Évaluation des impacts**

La garde de personnes âgées, malades ou handicapées en dehors des programmes gouvernementaux de maintien à domicile

L'absence de statistiques sur le nombre de familles qui recouraient présentement aux services d'un gardien ou d'une gardienne de personnes âgées, malades ou handicapées, en dehors des programmes gouvernementaux de maintien à domicile, nous empêche de rendre compte du coût additionnel qu'entraînerait leur assujettissement aux dispositions de la Loi sur les normes du travail.

Les besoins de ces personnes gardées à domicile doivent sans doute être comblés à l'aide de membres de leur famille ou par l'embauche d'une personne. Il peut s'agir assez souvent d'une relation d'entraide où une compensation financière est donnée à la personne pour les services rendus. En pratique, plusieurs interrelations sont possibles dans le but de réduire le coût de la garde. Enfin, la rémunération versée est souvent au noir et pourrait équivaloir, dans certains cas, au salaire minimum, dépendant de la condition de la personne gardée.

La garde de personnes âgées, malades ou handicapées subventionnée par les programmes gouvernementaux de maintien à domicile

Dans le cas des programmes gouvernementaux d'aide à domicile, l'impact pourrait être assez limité avec la proposition actuelle, les dispositions de la loi ne s'appliqueraient pas aux proches parents, ni aux gardiens et gardiennes travaillant 24 heures et moins par semaine chez un employeur.

a) *Impact sur les programmes d'aide à domicile du MSSS*

D'une part, le volet chèque emploi-service du programme « allocation directe » prévoit déjà le versement du salaire minimum, une indemnité de vacances de 4 % et les cotisations au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi, au fonds des services de santé et au régime québécois de santé et de sécurité du travail. L'impact de la mesure proposée reposerait uniquement sur l'ajout d'une indemnité compensatoire pour les jours fériés, laquelle est évaluée à 3,1 % des montants versés.

Budget « allocation directe » sans les protections sociales Volet chèque emploi-service 2001-2002 (\$)	Paiement des jours fériés (+3,1 %) (Calculs de la CNT) (\$)
28 166 265	873 154

D'autre part, des sommes ont été consacrées en 2001-2002 dans le but d'offrir aux familles du gardiennage, du répit et du dépannage. En ce qui a trait au gardiennage de personnes, les barèmes varient de 2,75 \$ à 5,75 \$ l'heure dépendant de la condition de la personne gardée. Du côté répit et dépannage, les montants versés sont forfaitaires. Le MSSS n'était toutefois pas en mesure de nous fournir la répartition des sommes dévolues à chaque élément de programme au moment de l'étude d'impact.

Notre proposition aurait peu d'impact sur ce volet du programme « allocation directe », car les familles reçoivent au maximum de 3 000 \$ par année, soit 58 \$ en moyenne par semaine ou l'équivalent d'environ 23 heures de travail à raison d'un taux de 2,75 \$ l'heure.

b) *Impact sur les programmes d'aide à domicile de la CSST*

La CSST a déjà analysé l'impact qu'aurait l'implantation du chèque emploi-service comme modalité de gestion de l'aide personnelle pour les accidentés du travail. Des travaux ont établi que la valeur de l'indemnité versée équivaldrait à environ 90 % du taux général du salaire minimum, 6,90 \$ l'heure à l'époque. Considérant le salaire minimum et les charges sociales associées aux contributions de l'employeur, l'impact financier se serait traduit par une hausse moyenne de 30 % des sommes accordées, soit une augmentation de 2,4 M \$ en terme de débours pour l'année 1999.

L'aide personnelle accordée en 2000 s'est élevée à 9,1 M \$. En appliquant le ratio de 90 % du taux du salaire minimum obtenu précédemment au taux de 7,30 \$ l'heure, les sommes

supplémentaires à déboursier auraient atteint 2,8 M \$ de plus en 2000 si l'on avait fixé le montant de l'indemnité sur la base du salaire minimum.

Par ailleurs, notre proposition exclut les proches parents de leur assujettissement à la LNT de même que les gardiens et gardiennes travaillant 24 heures et moins par semaine chez un employeur. Dans ce cas-là, les coûts seraient beaucoup plus bas pour l'organisme, soit moins de 0,7 M \$, car les services sont généralement rendus dans plus ou moins 75 % des cas par des proches parents (0,7 M \$: 2,8 M \$ X 25 %).

En revanche, il serait difficilement concevable que, en matière de gestion de l'indemnisation, l'on mette en place deux régimes selon que la prestation d'aide soit donnée par un proche parent ou par une personne engagée par le bénéficiaire, les deux situations n'étant pas, d'autant plus, mutuellement exclusives.

c) Impact sur les programmes d'aide à domicile de la SAAQ

Nous ne disposons pas de la même information au regard de la SAAQ. Néanmoins, comme il pourrait s'agir d'un mode d'évaluation d'assistance personnelle comparable à celui de la CSST, nous avons postulé l'hypothèse que la valeur de l'indemnité accordée représenterait 90 % du salaire minimum, ceteris paribus. Suivant cette hypothèse, le coût additionnel se chiffrerait à 11,6 M \$.

À l'instar de la CSST, ce sont les proches parents qui rendent les services la plupart du temps, ce qui pourrait réduire les montants additionnels à verser à environ 2,9 M \$ (11,6 M \$ X 25 %), lesquels seraient encore moindres en excluant les personnes embauchées régulièrement travaillant moins de 25 heures par semaine. Mais, comme à la CSST, la difficulté d'établir deux modalités différentes d'indemnisation comporterait les mêmes inconvénients sur le plan de la gestion du programme.

Le statut d'employeur du bénéficiaire

Les organismes gouvernementaux qui offrent de l'aide pour du maintien à domicile identifient clairement le bénéficiaire comme employeur au regard de sa relation avec la personne embauchée. Pour faciliter ce rôle, le MSSS par exemple met à leur disposition un système de traitement de la paie par l'intermédiaire du chèque emploi-service.

D'une part, notre proposition ajouterait une dimension employeur/salarié qui était inexistante auparavant, soit l'application des conditions de travail prévues à la Loi sur les normes du travail. Or, il a été mentionné précédemment que, compte tenu de la condition de certaines clientèles en raison de leur âge, d'une maladie ou d'un handicap, on s'imaginerait mal ces personnes comme de véritables employeurs avec les obligations qu'entraîne ce statut. La famille immédiate pourrait peut-être jouer ce rôle dans les circonstances, mais encore faudrait-il qu'elle accepte d'assumer ces responsabilités.

D'autre part, l'application des normes du travail par le bénéficiaire suscite en outre un questionnement au sujet du lien de subordination qui conditionne sa relation avec la personne embauchée. En effet, les bénéficiaires reçoivent du gouvernement des sommes pour l'achat d'aide à domicile nécessité par leur état de santé ou leur situation personnelle. En outre, le niveau de services requis est déterminé par l'organisme public chargé de verser l'aide. Enfin, leur maintien à domicile résulte d'orientations gouvernementales prises dans le cadre du virage ambulatoire, et leur nombre ne peut que croître à cause du vieillissement de la population. Pour ces raisons, les tribunaux seront sans doute appelés de plus en plus à se prononcer sur l'ambiguïté du lien de subordination employeur/salarié résultant des politiques gouvernementales.

1.3 Les domestiques qui résident chez leur employeur

Modification proposée

Le projet de révision de la LNT prévoit assujettir les domestiques qui résident chez leur employeur au taux général du salaire minimum et à la durée de la semaine normale de travail de 40 heures.

Analyse des impacts économiques

- **Source des données et méthodologie**

Il existe peu de données au sujet des domestiques résidentes. En 1998-1999, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) évaluait qu'environ 1000 ressortissants étrangers avaient un statut de travailleurs temporaires à titre d'aides familiales. Par ailleurs, à ces personnes peuvent également s'ajouter celles qui ont complété les 24 mois de travail exigés et qui sont en attente de leur résidence permanente. Pendant cette période, elles demeurent toujours chez leur employeur. Suivant une estimation datant de 1996 de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), elles constitueraient 70 % des domestiques résidentes, ce qui permet de situer à près de 1 500 la population de domestiques en résidence. Enfin, toujours selon l'AAFQ, les domestiques non résidentes représenteraient 90 % de l'ensemble des domestiques, on dénombre au total quelque 17 000 domestiques.

En ce qui concerne la situation financière des familles qui emploient des domestiques, les renseignements sont quasi inexistantes. Une étude menée, en 1991, pour le compte du MRCI auprès d'employeurs de la région de Montréal qui engageait des domestiques résidentes, observait que la très grande majorité d'entre eux gagnaient plus de 100 000 \$ par année à cette époque. Toutefois, seulement 135 questionnaires avaient été complétés et 47 % des employeurs répondants avaient refusé de divulguer leur revenus familiaux. Malgré ce faible échantillon, on pourrait croire quand même que les employeurs de domestiques disposent de revenus encore plus considérables en dollars d'aujourd'hui.

- **Évaluation des impacts**

En vertu de la proposition, si la semaine de travail est de 40 heures, aucun coût supplémentaire n'est à prévoir puisque le revenu minimum hebdomadaire est actuellement établi sur la base de 40 heures/semaine à raison de 7,00 \$ l'heure (7,20 \$ au 1^{er} octobre 2002), soit le taux général du salaire minimum.

Par contre, si la semaine habituelle de travail est supérieure à 40 heures, l'employeur de la domestique résidente devra payer les heures supplémentaires à un taux de 10,80 \$ l'heure (7,20 \$ X 1,5). Dans le cas d'une semaine de travail de 45 heures, l'employeur devra déboursier 19,5 % de plus qu'actuellement. Enfin, si comme certains l'affirment, les heures habituellement travaillées sont d'environ 50 heures par semaine, alors la domestique résidente recevrait 39 % de plus avec les heures payées à taux majoré.

Aperçu des montants que devrait recevoir une domestique résidente au-delà d'une semaine normale de travail de 40 heures

	Semaine de travail : 40h. Heures supplémentaires : 0	Semaine de travail : 40h Heures supplémentaires : 5	Semaine de travail : 40h. Heures supplémentaires : 10
	-	Taux horaire majoré : 10,80 \$	Taux horaire majoré : 10,80 \$
	(\$)	(\$)	(\$)
Majoration additionnelle par semaine	-	54	108,00
Majoration additionnelle par année : le salaire	-	2 808	5 616,00
Majoration additionnelle les vacances (4 %)	-	112,32	224,64
Majoration additionnelle totale	-	2 920,32	5 840,64
Salaire annuel à verser Taux minimum 7,20 \$/h.	14 976	17 896,32	20 816,64
Hausse en %	-	19,5 %	39,0 %

En résumé, la proposition n'entraîne aucun coût additionnel si les heures travaillées sont de 40 heures par semaine. Au-delà de 40 heures, l'employeur d'une domestique résidente, à l'instar des autres employeurs assujettis à la norme de 40 heures, sera lui aussi soumis au paiement des heures supplémentaires à taux majoré.

La proposition aura sans doute pour effet de responsabiliser l'employeur au regard des heures de travail qu'il entend exiger de sa domestique du fait qu'elle réside chez lui, car il est peu probable qu'il veuille continuer à verser une rémunération correspondant à près de 50 heures de travail par semaine. Il pourrait également envisager une autre alternative, soit l'embauche d'une domestique non résidente.

Enfin, il a été mentionné précédemment que les revenus dont pouvaient disposer ces familles pour procéder à l'embauche d'une domestique résidente seraient sans doute supérieurs à la moyenne et qu'en conséquence, l'impact sur le revenu de ces familles serait plus ou moins important dans bien des cas si l'on ramenait la semaine normale de travail de la domestique qui réside chez son employeur de 49 à 40 heures.

2 La conciliation du travail avec les responsabilités familiales et la vie personnelle

2.1 Les absences pour cause de maladie ou d'accident

Modifications proposées

Actuellement, la LNT «interdit à un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié qui justifie de trois mois de service continu, pour le motif qu'il s'est absenté pour cause de maladie ou d'accident durant une période d'au plus 17 semaines au cours des 12 derniers mois. » Cependant, la Loi n'établit pas expressément le droit de s'absenter pour maladie ou accident. De plus, la période de dix-sept semaines est parfois insuffisante.

Le projet de révision de la LNT propose les modifications suivantes :

- Inscrire, au chapitre des normes du travail, le droit du salarié de s'absenter, sans salaire, durant une période d'au plus 26 semaines au cours des 12 derniers mois pour cause de maladie ou d'accident.
- Indiquer que le salarié doit aviser le plus tôt possible l'employeur de son absence.
- Prévoir qu'à la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, si celui-ci est en mesure de l'occuper ou, à défaut, dans un emploi comparable dans le même établissement avec au moins le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail et avec un régime de retraite et d'assurance équivalent, le cas échéant;
- Prévoir qu'en raison de cette maladie ou de cet accident, l'état de santé physique et mental du salarié ne lui permet pas d'occuper cet emploi, l'employeur doit prendre des mesures raisonnables d'accommodement pour le réintégrer dans son entreprise, à moins que cela ne cause à l'employeur une contrainte excessive;
- Prévoir que la participation du salarié aux avantages sociaux reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par son absence, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages et dont l'employeur assume sa part.
- Permettre qu'en cas d'absence pour maladie ou accident, un employeur puisse, à la demande du salarié, reporter à l'année de référence suivante le congé annuel payé à un moment convenu entre l'employeur et le salarié; sinon, l'indemnité doit lui être versée.

Analyse des impacts économiques

- **Source des données et méthodologie**

Les données utilisées dans cette section proviennent de deux enquêtes menées par Statistique Canada, soit l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) et l'Enquête sur la population active (EPA). Ces informations ont été complétées par des rencontres auprès de représentants des assureurs qui ont accepté de répondre à nos questions.

- **Évaluation des impacts**

- Le droit de s'absenter 26 semaines

L'absence pour maladie est un congé non rémunéré et la modification proposée demande en fait d'allonger le processus de remplacement prévu dans l'entreprise d'une durée maximale de 9 semaines, le cas échéant. Dépendant de la nature du travail et de la répartition des heures de travail dans l'entreprise, les tâches de la personne absente auront été réparties entre les employés ou encore assumées par un nouvel employé embauché pour une durée déterminée. De plus, il est peu probable que le salarié embauché en remplacement du salarié absent pour maladie, reçoive un salaire plus élevé.

Selon les données provenant de l'enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) de Statistique Canada réalisée en 1999, près de 50 % (48,1 %) des salariés du secteur privé au Québec détenaient, dans leur milieu de travail, une assurance collective en remplacement du salaire en cas de maladie. Cette couverture de courte durée serait selon le cas de 17, 26 ou 52 semaines. Selon les assureurs consultés, la durée de 17 semaines serait celle qui est offerte dans environ 70 % des PME au Québec. Néanmoins, la règle générale est à l'effet que les entreprises offrent aussi un régime de longue durée. Dans ces cas, il n'y aurait pas de coûts supplémentaires pour les employeurs. L'allongement de la période de protection de l'emploi de 17 à 26 semaines n'aurait pas d'impact sur le régime offert dans l'entreprise puisque l'employeur conservera toujours le choix de maintenir le régime à 17 semaines ou de le majorer. Toutefois, dans un avenir plus ou moins rapproché, les employeurs qui n'offrent que l'assurance de courte durée de 17 semaines, pourraient être incités à prolonger la protection de 9 semaines afin que le salarié puisse bénéficier d'un remplacement de revenu pour toute la durée de l'absence pour maladie ou accident protégée par la LNT, soit 26 semaines. Cette situation pourrait, le cas échéant, engendrer des coûts pour les employeurs qui n'offrent que l'assurance salaire de courte durée.

Dans l'éventualité où l'employeur décide de remplacer le salarié absent, ce nouvel employé est très rarement admissible aux régimes d'assurances, puisqu'il est occasionnel et lié par un contrat à durée déterminée. De plus, le délai d'adhésion au régime d'assurances collectives est généralement de trois mois. L'employeur n'aura donc pas à verser de cotisations pour ce salarié.

Se basant sur les données de l'EPA pour une période d'observation s'étendant sur cinq années, soit entre 1998 et 2002, on évalue qu'en moyenne 68,9 % des salariés du secteur privé qui s'absentent pour maladie ou incapacité¹ pendant une semaine complète, soit celle précédant l'enquête, étaient absents du travail depuis 17 semaines ou moins. L'augmentation de 17 à 26 semaines de la durée d'absence protégée par la loi hausserait cette proportion à 80,6 % (11,7 %). L'impact serait du même ordre parmi les salariés non couverts par une convention collective ou un décret. En effet, c'est en moyenne 11,9 % des salariés non syndiqués du secteur privé qui s'étaient absents du travail pour maladie ou incapacité entre 17 et 26 semaines et qui seraient désormais protégés par les nouvelles dispositions.

On reconnaît que l'absence du salarié comme son retour au travail après une longue absence cause des inconvénients à l'employeur sur le plan organisationnel et possiblement davantage dans une entreprise de petite taille. Selon des données provenant de l'Enquête sur la population active (EPA), pendant quatre années sur cinq années d'observation on constate que parmi les salariés non syndiqués qui se sont absentes pour maladie ou incapacité pendant une période inférieure à 27 semaines, près de la moitié des salariés s'absentaient 4 semaines ou moins. La moyenne établie sur cinq ans est de 45,8 % des salariés. Le retour au travail de ces salariés dans leur poste habituel est déjà protégé par la LNT. Par conséquent la nouvelle disposition ne couvrirait que seulement l'autre moitié (54,2 %) des salariés absents pour maladie. Si on se réfère à la même période d'observation, on estime à 11 060 le nombre moyen de salariés qui s'absentent plus de 4 semaines et la durée moyenne de leur absence varie entre 10,9 semaines et 14,2 semaines. Les coûts potentiels pour l'entreprise sont cependant difficiles à évaluer.

➤ Le maintien des avantages sociaux (régime de retraite et d'assurance collective)

Selon les données de l'EMTE-1999, le pourcentage de salariés du secteur privé qui auraient accès à un régime complémentaire de retraite est évalué à 28,1 %. Toutefois, l'accès à un régime de retraite varierait considérablement selon que le salarié soit ou non syndiqué. En effet, 63,3 % des salariés régis par une convention collective jouissent d'un tel avantage comparativement à 21,1 % pour les salariés non régis par une convention collective.

¹ Inclut les salariés absents à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

Selon données de l'EPA portant sur le secteur privé pour les cinq dernières années (1998 à 2002), on observe qu'en moyenne 17 880 salariés couverts par une convention collective et 20 420 salariés non syndiqués qui s'étaient absents pour cause de maladie ou d'incapacité² pendant une semaine complète, soit celle précédant l'enquête, étaient absents du travail depuis 26 semaines ou moins.

Afin d'établir une estimation du nombre de salariés absents pour cause de maladie ou d'accident qui auraient accès à un régime complémentaire de retraite, nous faisons l'hypothèse que les taux de participation de ces salariés au régime sont les mêmes que ceux estimés pour l'ensemble des salariés.

Estimation du nombre de salariés absents pour maladie participant à un régime de retraite

	SALARIÉS ABSENTS POUR MALADIE N	TAUX DE PARTICIPATION AU RÉGIME DE RETRAITE %	SALARIÉS BÉNÉFICIAIRE D'UN RÉGIME DE RETRAITE N
Syndiqués	17 880	63,3	11 318
Non syndiqués	20 420	21,1	4 308

Compte tenu des informations obtenues des assureurs et de l'absence de données précises quant aux modalités de partage des coûts, nous avons supposé que l'employeur ne versait pas sa part des cotisations pendant l'absence du salarié pour maladie.

Pour établir la cotisation des employeurs au régime, nous avons utilisé des données provenant de l'Enquête sur la rémunération globale des salariés au Québec³ réalisée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Cette enquête est réalisée auprès d'établissements de 200 salariés et plus. Les données utilisées sont les déboursés moyens des employeurs du secteur privé en matière d'avantages sociaux exprimés en pourcentage de la rémunération versée. Selon cette enquête, le taux pour le régime de retraite complémentaire est de 5,07 % pour le secteur privé syndiqué et 3,50 % pour le secteur privé non syndiqué. Ces résultats reflètent l'opinion de plusieurs assureurs.

Selon l'EPA, se basant sur les données des cinq dernières années (1998 à 2002), dans le secteur privé la rémunération hebdomadaire moyenne des salariés qui se sont absents pour cause de maladie ou d'incapacité pendant 26 semaines ou moins s'établit à 618 \$ pour ceux qui sont couverts par une convention collective et à 460 \$ pour ceux qui sont non syndiqués. Nous avons estimé les montants à verser en cotisations, pour trois durées d'absence soit 8 semaines, 17 semaines et 26 semaines. Huit semaines est la durée moyenne de l'absence pour maladie établie sur une période de cinq ans de 1998 à 2002 à partir des données de l'EPA.

Estimation des déboursés pour le régime de retraite pour les employeurs du secteur privé selon le statut syndical des salariés et la durée de l'absence

	8 SEMAINES		17 SEMAINES		26 SEMAINES	
	Coût moyen par salarié \$	Coût total \$	Coût moyen par salarié \$	Coût total \$	Coût moyen par salarié \$	Coût total \$
Salariés syndiqués	250,75	2 837 970	532,84	6 030 687	814,93	9 223 404
Salariés non syndiqués	128,97	555 596	274,06	1 180 642	419,15	1 805 688
Total		3 393 566		7 211 329		11 029 092

En pratique, tenant compte de l'hypothèse que nous avons émise pour estimer les coûts, nous savons que les coûts moyens par salarié calculés ci-haut ne seraient pas de nouvelles obligations pour tous les employeurs qui offrent un régime de retraite.

² Inclut les salariés absents à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

³ *Rémunération des salariés : état et évolution comparés 2001*, tableaux annexe B-10, annexe B-11, Institut de la statistique du Québec, p. 199,200.

Selon les assureurs consultés, dans environ 70 % des PME au Québec, la couverture de courte durée serait de 17 semaines et la règle générale est à l'effet que les entreprises offrent aussi une couverture de longue durée. En cas d'invalidité de longue durée, dans la plupart des cas il est prévu une exonération des primes. Donc une partie des PME n'auraient pas à verser de cotisations au-delà de 17 semaines même si l'absence se prolonge.

Selon les données de l'EMTE-1999, les salariés qui travaillaient dans de grandes entreprises étaient beaucoup plus susceptibles de participer à un régime de retraite que ceux œuvrant dans des établissements de petites tailles. Le taux était de 69,0 % dans celles comptant au moins 500 salariés comparativement à 13,9 % pour ceux de moins de 50 salariés. Selon des assureurs, c'est environ 10 % des PME qui offriraient un régime de retraite à leurs employés. Toujours selon l'EMTE-1999, l'accès à un régime de retraite variait de façon significative d'un secteur d'activité économique à l'autre. Alors que moins de 20 % des employés du commerce de détail et des services aux consommateurs (10,7 %), de la fabrication tertiaire à forte intensité de main d'œuvre (18,0 %) participent à un régime de retraite, cette proportion dépassait 60 % dans deux secteurs soit, les communications et autres services publics (60,3 %) et la finance et assurances (63,4 %).

L'octroi d'avantages sociaux est une décision planifiée par les employeurs. La cotisation versée par l'employeur est prévue lors de la signature du contrat et donc déjà budgétée au chapitre des dépenses.

De plus, on peut s'attendre à ce que le droit de maintenir leur régime complémentaire de retraite ne soit pas exercé par tous les salariés, tenant compte du coût des primes. En effet, les salariées en congé de maternité peuvent présentement cotiser à leur régime de retraite mais, selon les assureurs, peu de salariées le font. Alors si le salarié décide de ne pas contribuer à son régime de retraite pendant son absence, l'employeur n'aura pas de déboursés à effectuer.

2.2 Les congés parentaux

Modifications proposées

En vue d'assurer une meilleure protection de la maternité aux salariées enceintes, de promouvoir l'égalité des chances et de traitement des travailleurs et des travailleuses ayant la responsabilité de jeunes enfants, il est approprié de revoir la *Loi sur les normes du travail* concernant le congé de maternité et le congé parental. Les modifications proposées visent :

- 1° l'harmonisation de la LNT avec la *Loi sur l'assurance parentale* (L.Q., 2001, c. 9) et la *Loi sur l'assurance-emploi*, (Lois du Canada, 1996, c. E-5.6);
- 2° les avantages à accorder pendant les congés parentaux;
- 3° la solution des problèmes de doublement, d'interprétation et de cohérence dans la LNT et le règlement.

L'analyse économique portera uniquement sur le maintien des avantages sociaux pendant le congé. En effet, les deux autres modifications visent surtout à assurer une cohérence réglementaire. L'étude d'impact économique a pour objectif d'estimer ce qu'il pourrait en coûter aux employeurs d'accorder au parent concerné le droit de maintenir sa participation aux régimes de retraite et d'assurances collectives reconnus à son lieu de travail à l'occasion d'un congé parental, l'employeur assumant sa part habituelle tout comme le salarié, le cas échéant. L'objectif de la présente proposition est de favoriser davantage la prise de congés parentaux en octroyant au salarié les mêmes avantages qu'en congé de maternité. Cette modification est particulièrement importante en ce qui concerne l'assurance-médicaments qui est maintenant obligatoire au Québec.

Analyse des impacts économiques

• Source des données et méthodologie

Les données de base utilisées pour réaliser l'évaluation des impacts proviennent de la Régie des rentes du Québec (RRQ). Il s'agit d'estimations portant sur le nombre de parents qui pourraient être admissibles aux prestations du régime québécois d'assurance parentale. Plus précisément,

toute personne dont le revenu assurable sera supérieur à 2 000 \$ pourra recevoir des prestations du régime. Certains ajustements ont cependant été effectués, notamment afin de cibler plus spécifiquement la clientèle de la LNT. Ils ont été réalisés en se basant sur les informations contenues dans deux enquêtes de Statistique Canada, soit l'Enquête sur la population active (EPA) de mars 2002 et de l'Enquête sur les horaires et conditions de travail (EHCT) de novembre 1995. Enfin, les relevés administratifs du Conseil du Trésor ont été utilisés afin de retirer de cette analyse, les salariés des secteurs public et parapublic ayant pris des congés parentaux et ainsi obtenir un impact sur le secteur privé uniquement.

L'évaluation du nombre de salariés bénéficiant d'avantages sociaux reliés à leurs conditions de travail est basée sur l'Enquête sur le milieu de travail et les employés (EMTE) menée par Statistique Canada en 1999. L'enquête couvrait les employeurs et les salariés du secteur privé, incluant toutefois le secteur public de la santé et de l'éducation. Nous n'avons pas été en mesure de les exclure pour les fins de l'analyse. C'est pourquoi, les proportions présentées ci-dessus vont surévaluer le nombre de salariés du secteur privé bénéficiant d'avantages sociaux à leur lieu de travail. Par la suite, nous avons fait l'hypothèse que les taux de couverture obtenus s'appliqueraient dans les mêmes proportions aux travailleurs en congé parental. Mentionnons, en terminant, que le groupe d'âge sur lequel s'appuie ces ratios est celui des 25-44 ans et non celui des 20-44 ans. Nous avons également posé l'hypothèse que tous les employeurs n'assumaient pas leur contribution pendant des absences parentales.

- **Évaluation des impacts**

Dans le cas des régimes d'assurances collectives, d'après des renseignements recueillis auprès de représentants d'assureurs, la règle générale prévoit que les primes sont payées à parts égales entre employeur et salarié. Dans ce cas-là, si le salarié choisissait de ne pas verser sa cotisation afférente aux régimes à l'occasion d'un congé parental, la solution envisagée n'entraînerait pas des coûts pour l'employeur. Dans le cas des régimes de retraite, les modalités de partage de coût seraient diverses. Encore là, si l'employé décide de ne pas contribuer à son régime, l'employeur n'aura pas à assumer sa part. À l'inverse, si l'employé optait pour maintenir son régime de retraite ou d'assurances collectives, le coût serait proportionnel au nombre de semaines d'absence.

Les nouvelles dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi*, en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2001, fait passer de 10 à 35 semaines, la durée des prestations parentales. Ces changements devraient inciter les parents à s'absenter plus longtemps à l'occasion d'un congé parental. De ce fait, la durée moyenne d'absence en vertu de ces nouvelles dispositions pourrait constituer un bon baromètre de mesure de la durée d'absence pour un congé parental. Des données préliminaires de Développement des ressources humaines Canada suggèrent que les salariés se sont absentés en moyenne 24,4 semaines en 2001. Suivant cette statistique, les déboursés pourraient atteindre 13 M\$ pour les employeurs du secteur privé ou encore 994,94 \$ par congé, comme illustré au tableau ci-dessous.

Protections offertes Ensemble des salariés visés Hommes et femmes	Montants à verser en avantages sociaux par l'employeur (\$)	Montants à verser par congé par l'employeur (\$)
Retraite	5 579 116	497,47
Maladie	2 366 979	158,61
Soins dentaires/appareils optiques	1 390 301	111,75
Assurance-salaire, invalidité et vie	3 709 066	227,10
Total	13 045 462	994,94

En pratique toutefois et, selon un commentaire émis par un représentant d'assureur, le montant qu'aurait à déboursier un employeur par congé devrait s'avérer inférieur car il est peu probable qu'un salarié contribue au paiement de sa cotisation à son régime de retraite. En effet, les salariées en congé de maternité peuvent cotiser à leur régime retraite, mais peu de salariés exerceraient ce droit en raison du coût important que comporterait le maintien de leur participation. Par conséquent, on devrait s'attendre au même comportement lors d'un congé parental. Ainsi, le montant qu'un employeur pourrait devoir verser se situerait davantage aux alentours de 500 \$ par congé, si l'absence était de 25 semaines.

Enfin, il est utile de mentionner que l'octroi d'avantages sociaux est une décision planifiée des employeurs. Le montant des primes à verser doit être budgété au chapitre des dépenses de l'entreprise. En outre, les salariés embauchés le cas échéant pour remplacer les salariés absents, du fait de leur statut d'employés non permanents, ne seraient pas admissibles au régime d'assurances collectives existant dans l'entreprise. L'employeur n'aurait pas à verser de cotisations pour eux. De plus, le délai d'adhésion au régime d'assurances collectives est généralement de trois mois.

Estimation des déboursés en avantages sociaux pour les employeurs du secteur privé aux termes de la proposition

Congé parental		
Durée du congé	Montant à verser (\$)	Coût moyen par congé (\$)
12 semaines	6 261 822	460,25
25 semaines	13 045 462	994,94
35 semaines	18 263 647	1 392,91
52 semaines	27 134 561	2 069,47

2.3 Les absences pour raisons parentales ou familiales

Modifications proposées

Cette section-ci propose des améliorations pour mieux tenir compte des responsabilités des salariés qui doivent s'absenter pour des motifs qui ne sont pas directement liés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. Actuellement, l'article 81.2 de la Loi prévoit qu'un salarié peut s'absenter cinq jours par année, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant mineur lorsque sa présence est nécessaire en raison de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Le projet de révision de la LNT propose d'augmenter à dix par année le nombre de jours durant lesquels un salarié pourrait s'absenter, sans salaire, pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Le salarié devrait avoir pris les moyens raisonnables pour limiter la durée du congé. Le congé peut-être fractionné en journées, une journée pouvant être fractionnée si l'employeur y consent. Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

Il prévoit également que le salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter, sans salaire, pour une durée maximale de 12 semaines au cours des 12 derniers mois, sans salaire, lorsque sa présence est nécessaire auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père, de sa mère, de son grand-père, de sa grand-mère, de son frère ou de sa sœur atteint d'une grave maladie ou qui a subi un grave accident. Les modifications envisagées visent aussi à permettre qu'en cas d'absence pour des raisons parentales et familiales, un employeur puisse, à la demande du salarié, reporter à l'année de référence suivante le congé annuel payé à un moment convenu entre l'employeur et le salarié; sinon, l'indemnité doit lui être versée. Il est également prévu qu'à la fin de cette absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel. Enfin, la participation du salarié aux régimes de retraite et d'assurance collective reconnus en son lieu de travail ne devra pas être affectée par cette absence, sous réserve du paiement par ce dernier des cotisations exigibles et dont l'employeur assume sa part.

Analyse des impacts économiques

- **Source des données et méthodologie**

Les statistiques relatives à cette problématique sont pratiquement inexistantes. Dans les circonstances, il serait fort hasardeux de risquer une quelconque évaluation du nombre de personnes visées par la mesure et de son impact global sur les entreprises. Néanmoins, nous avons accès à des renseignements portant sur la part payée en moyenne par les employeurs en pourcentage du salaire versé aux fins d'avantages sociaux.

L'évaluation des impacts va, par conséquent, être établie à partir d'un coût moyen par absence calculé à partir de la rémunération hebdomadaire moyenne, excluant le temps supplémentaire, de l'ensemble des salariés du Québec (Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail). La rémunération hebdomadaire moyenne s'élevait à 601,17 \$ en 2001 ou l'équivalent de 31 300 \$ par année (601,17 \$ X 52 semaines : 31 261 \$). Nous estimons par ailleurs que la plupart des salariés qui bénéficient d'avantages sociaux chez leur employeur reçoivent habituellement une rémunération égale ou supérieure à cette moyenne.

L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) publie, de façon récurrente, certains constats sur la rémunération des salariés au Québec, notamment sur les coûts des avantages sociaux offerts en pourcentage du salaire versé. Les résultats sont tirés de la publication « *Rémunération des salariés, État et évolution comparés, novembre 2001* ». L'enquête est réalisée auprès d'établissements de 200 salariés et plus. Sont exclus les secteurs de l'agriculture et des services qui y sont reliés, de l'exploitation forestière et des services forestiers, de la pêche et du piégeage ainsi que la construction.

D'après cette enquête, les déboursés des employeurs du secteur privé en matière d'avantages sociaux, exprimés en pourcentage de la rémunération versée, sont les suivants :

- Régime de retraite : 4,14 %
- Régime d'assurance-maladie : 1,32 %
- Régime de soins dentaires : 0,81 %
- Régime d'assurance-appareils optiques : 0,12 %
- Régime d'assurance-vie : 0,29 %
- Régime d'assurance-salaire : 1,07 %
- Régime d'assurance-invalidité : 0,53 %

Ces résultats reflètent l'opinion de plusieurs assureurs, à savoir qu'un employeur doit devoir consacrer entre 5 % à 10 % de sa masse salariale lorsqu'il offre un régime d'avantages sociaux à ses travailleurs.

- **Évaluation des impacts**

Dans le cas des régimes d'assurances collectives, la règle générale prévoit que les primes sont payées à parts égales entre employeur et salarié d'après des renseignements recueillis auprès de représentants d'assureurs. Dans ce cas-là, si le salarié choisissait de ne pas verser sa cotisation afférente aux régimes à l'occasion d'un congé de longue durée pour raisons parentales ou familiales, la solution envisagée n'entraînerait pas des coûts pour l'employeur. Dans le cas des régimes de retraite, les modalités de partage de coût seraient diverses. Encore là, si l'employé décide de ne pas contribuer à son régime, l'employeur n'aura pas à assumer sa part. Enfin, il est utile de rappeler qu'il s'agit d'un congé non rémunéré.

À l'inverse, si l'employé optait pour maintenir son régime de retraite ou d'assurances collectives, le coût serait proportionnel au nombre de semaines d'absence. Il pourrait s'élever en moyenne à 215,96 \$ par congé pour l'employeur selon le tableau ci-dessous, si l'absence était de 12 semaines.

Protections offertes Ensemble des salariés visés	Montants à verser en avantages sociaux par l'employeur par employé salaire 31 300 \$ (\$)	Montants à verser par congé par l'employeur 12 semaines (\$)
Retraite	1 295,82	107,98
Maladie	413,16	34,43
Soins dentaires/appareils optiques	291,09	24,26
Assurance-salaire, invalidité et vie	591,57	49,29
Total	2 591,64	215,96

En pratique toutefois, le montant qu'il aurait à déboursier par congé devrait s'avérer inférieur, car il est peu probable qu'un salarié contribue au paiement de sa cotisation à son régime de retraite. D'après un commentaire émis par un représentant d'assureur, les salariées en congé de maternité

peuvent cotiser à leur régime retraite, mais peu de salariées exerceraient ce droit en raison du coût important que comporterait le maintien de leur participation. Par conséquent, on devrait s'attendre au même comportement lors d'un congé de longue durée pour des raisons parentales ou familiales. Ainsi, le montant en moyenne qu'un employeur pourrait devoir verser serait de l'ordre de 107,98 \$ par congé, si l'absence était de 12 semaines. Par ailleurs, il est important de mentionner que, contrairement aux absences à l'occasion d'un congé de maternité ou parental, le congé de longue durée pour des raisons parentales ou familiales est sans possibilité de remplacement de revenu.

2.4 La durée du travail

Modifications proposées

➤ La prolongation des heures de travail

Avec l'importance des emplois à temps partiel et la diversité des horaires de travail, il faut examiner les normes concernant la durée du travail non seulement sur une base hebdomadaire mais aussi sur une base quotidienne. Le temps de travail contribuant à structurer le temps hors travail, la LNT doit garantir aux salariés un minimum de repos par jour et par semaine.

Le projet de révision de la LNT prévoit l'introduction d'un droit de refus de travailler :

- a) au-delà de 2 heures au-delà des heures habituelles quotidiennes de travail ou, pour le salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables, au-delà de 12 heures de travail par période de 24 heures;
- b) au-delà de 50 heures de travail par semaine et pour les salariés qui travaillent dans un endroit isolé⁴ ou qui effectuent des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, le droit de refus de travailler pourra s'exercer au-delà de 60 heures de travail par semaine.

Le droit de refus de travailler ne pourrait s'exercer lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population; lorsqu'il y a destruction ou détérioration grave des biens meubles ou immeubles ou si le respect de l'éthique professionnelle ou d'un code de déontologie vient limiter ce droit.

➤ Le repos hebdomadaire

Depuis la fin des années 80, il s'est présenté de nouveaux impératifs économiques poussant à la libéralisation des heures d'ouverture des établissements commerciaux. Un nombre croissant d'entreprises passent à une exploitation continue, 24 heures par jour, sept jours semaine. La production continue, limitée autrefois aux industries de transformation comme les raffineries, a envahi d'autres catégories d'industries. Les secteurs de la vente au détail et des services personnels fonctionnent sept jours semaine. C'est pour tenir compte de cette problématique particulière que le projet de révision de la LNT propose d'augmenter à 32 heures consécutives la durée minimale de repos par semaine.

Analyse des impacts économiques

➤ La prolongation des heures de travail

L'enquête sur les conditions de travail minimales des salariés au Québec (**ECTMSQ,1998**), menée par la Commission des normes du travail en mars 1998, est la source d'information utilisée pour estimer le nombre de salariés qui travaillent au-delà de leurs heures habituelles quotidiennes de travail. Les résultats indiquent que plus de 70 % (74,2 %) ⁵ des salariés ont un horaire fixe chaque jour mais à l'inverse le quart des salariés (25,8 %) ont une durée quotidienne

⁴ R.R.Q., c. N-1.1, a. 12 La semaine normale de travail du salarié qui travaille dans un endroit isolé est de 55 heures. R.R.Q., c. N-1.1, a. 13 La semaine normale de travail du salarié qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James est de 55 heures.

⁵L'enquête sur les horaires et les conditions de travail de Statistique Canada, 1995 donne une proportion identique.

de travail variable. Cependant cette variabilité de l'horaire de travail est moins fréquente chez les salariés qui sont couverts par une convention collective ou un décret puisque 82,4 % de ces salariés ont un horaire fixe comparativement à 70,8 % des salariés uniquement protégés par la LNT.

Durée habituelle des heures de travail

La durée hebdomadaire habituelle de travail des salariés qui ont un horaire quotidien fixe, est de 40 heures ou moins pour près de 80 % des salariés (79,0 %). Cependant, une minorité de salariés (2,0 %) travaillent habituellement plus de 50 heures par semaine. Cette proportion est de 1,1 % chez les salariés couverts par une convention collective ou un décret et de 2,6 % pour les salariés uniquement couverts par la LNT. Toutefois parmi les salariés qui ont un horaire quotidien variable, 7,6 % des salariés disent travailler en moyenne plus de 50 heures et tous ces salariés sont uniquement protégés par la LNT.

On estime à 3,5 % (61 200) la proportion de salariés du secteur privé qui auraient une durée habituelle de travail supérieure à 50 heures. Près de 90 % (88,8 %) de ces travailleurs sont uniquement couverts par la LNT. Il y a plusieurs secteurs d'activité où la prévalence de travailler habituellement plus de 50 heures est supérieure à la moyenne. Les travailleurs qui œuvrent dans les industries du secteur primaire (agriculture, forêt, pêche, chasse) (4,6 %), le transport et l'entreposage (9,2 %) et le commerce de gros (5,8 %). Mais les secteurs d'activité où se regroupent les salariés qui ont de longues heures de travail sont les secteurs manufacturier et de la construction (25,8 %), le commerce de détail (18,5 %) et les services personnels (12,7 %).

Ajouts aux heures habituelles de travail

L'enquête effectuée par la CNT (ECTMSQ,1998) indique également que la majorité des salariés (82,8 %) n'ont pas prolongé la durée habituelle de leur journée de travail. Un peu plus de 10 % (12,2 %) des salariés ont ajouté 2 heures ou moins de travail par jour travaillé. Par ailleurs, 5,0 % (60 300) des salariés ont, chaque jour, prolongé leur journée de travail de 3,6 heures, en moyenne. On observe qu'il y a une proportion un peu plus élevée de salariés couverts par une convention collective ou un décret (7,2 %) qui ont ajouté plus de 2 heures de travail à leur durée quotidienne comparativement aux salariés uniquement protégés par la LNT (3,4 %). Toutefois la durée moyenne est sensiblement la même pour les deux groupes soit, respectivement 3,7 heures et 3,4 heures.

Le droit de refus dans les conventions collectives

Des informations codifiées au ministère du Travail concernant le contenu de conventions collectives⁶ dans le secteur privé nous donnent des indications quant à l'impact de l'introduction d'un droit de refus individuel de travailler après un certain nombre d'heures. Toutefois, les données qui suivent doivent être prises à titre indicatif puisque les conventions collectives des unités de négociations du secteur privé comptant moins de 50 salariés ne sont pas codifiées.

Ainsi, parmi les unités de négociation comptant 50 salariés et plus, très peu de conventions collectives prévoient que le temps supplémentaire est obligatoire (0,4 %) ou qu'il est obligatoire à moins d'une raison valable (1,7 %). Près de 15 % (14,7%) des conventions collectives, regroupant 20 % des salariés, ne contiennent aucune disposition en regard du droit individuel de refuser d'effectuer des heures supplémentaires. La moitié des conventions analysées, regroupant plus du tiers (37 %) des salariés, prévoient que le temps supplémentaire est volontaire à la condition de trouver un remplaçant. La proposition de modification n'aura pas d'impact dans plus du quart (26,6 %) des conventions collectives et pour plus du tiers des salariés puisqu'il est prévu que le temps supplémentaire est volontaire en toute circonstance (23,0 % des conventions) ou limité seulement dans les cas d'urgence (3,6 % des conventions)

⁶ Les données transmises par le ministère du Travail sont en date de juillet 2002. Du fichier des conventions collectives on a exclu celles qui étaient expirées depuis juillet 1999 et on a retenu celles de la dernière génération.

Répartition des salariés du secteur privé selon la durée habituelle des heures hebdomadaires de travail (ECTMSQ,1998)

	Durée habituelle de travail par semaine				
	Nombre de salariés	40 heures et moins	40.1 à 50 heures	plus de 50 heures	Total
		%	%	%	%
Salariés dont l'horaire quotidien est fixe	1 282 500	79,0	19,0	2,0	100,0
Salariés dont l'horaire quotidien est variable	446 000	69,7	22,7	7,6	100,0

En conclusion, les salariés qui travaillent habituellement plus de 50 heures par semaine et leurs employeurs seraient tout particulièrement visés par la proposition de modification à la Loi puisque le droit de refus hebdomadaire trouverait application à chaque semaine travaillée. L'employeur aurait toutefois avantage à convenir d'une entente avec le salarié qui respecterait ses besoins. Des employeurs préféreraient peut-être réduire la semaine de travail de ces salariés afin de réduire l'écart entre leurs conditions de travail et celles déjà en vigueur pour la presque totalité des salariés du secteur privé. Cette réduction entraînera soit une redistribution des tâches entre des employés de l'entreprise ou l'embauche d'un nouvel employé.

Quant aux salariés du secteur privé qui travaillent plus de 50 heures dans une semaine en raison des heures supplémentaires qu'ils doivent effectuer en sus de leurs heures habituelles de travail sont peu nombreux, soit près de 4,4 %. De plus, nous pensons que tous ces salariés ne refuseront pas de travailler après 50 heures surtout si ce temps travaillé est rémunéré et rémunéré à taux majoré.

Il y a des entreprises au Québec où la production est en continu et qui ont opté pour des quarts de travail de 12 heures. Dans certaines d'entre elles, les salariés ont un horaire habituel où on compte une semaine de 4 jours de travail donc de 48 heures. La possibilité pour l'employeur d'exiger durant cette semaine de travail des heures supplémentaires sera alors limitée. Par ailleurs, nous savons que ces entreprises doivent déjà planifier la gestion des imprévus reliés à une surcharge de travail ou à l'absentéisme. Dans l'éventualité de l'introduction d'un droit de refus de travailler, certaines conventions collectives devront être ajustées.

➤ **Le repos hebdomadaire**

● **Source des données et méthodologie**

À notre connaissance, il n'existe pas de données qui établissent le nombre d'heures de repos par semaine auxquels les salariés ont droit dans leur emploi. L'Enquête sur les conditions de travail minimales des salariés au Québec (ECTMSQ,1998), menée par la Commission des normes du travail en mars 1998 est la seule source d'information qui nous permet d'estimer le nombre de salariés qui n'auraient que 24 heures de repos par semaine. Dans cette enquête les salariés avaient à répondre à la question suivante : « *Quels jours de la semaine travaillez-vous habituellement à cet emploi* »? Nous émettons donc l'hypothèse que les salariés qui ont déclaré travailler du lundi au dimanche sont ceux qui pouvaient être touchés par la modification. Toutefois, cette seule mesure a des limites. D'une part elle peut surestimer le nombre de salariés qui n'auraient que 24 heures de repos par semaine puisqu'il est possible pour les salariés travaillant sur des quarts rotatifs de 8 heures de bénéficier de 32 heures de repos par semaine. D'autre part nous n'avons pas de données pour les salariés qui occasionnellement travailleraient pendant sept jours consécutifs.

La sous population de répondants sélectionnés pour la présente étude est composée des salariés du secteur privé assujettis à la *Loi sur les normes du travail* qui occupaient un emploi au moment du sondage. D'après les données de l'enquête, on estime à 45 000 (2,6 %) le nombre de salariés qui travaillaient habituellement 7 jours par semaine, à leur emploi principal. On constate que plus des trois quarts (76,4 %) de ces salariés sont uniquement protégés par la LNT.

Par ailleurs, il n'est pas étonnant de constater que la probabilité d'avoir une semaine de travail de 7 jours augmente dans les emplois saisonniers (4,7 %). Cependant, il demeure que la majorité des salariés visés (85,6 %) occupent un emploi permanent. Si on examine les données selon la

taille de l'établissement, on constate que l'importance relative des salariés qui ont un horaire qui s'étend sur 7 jours est plus élevée que la moyenne dans trois types d'établissements, ceux comptant moins de 4 salariés (4,5 %), ceux de 200 à 500 salariés (4,3 %) et ceux de 50 à 99 salariés (3,5 %).

Répartition des salariés du secteur privé selon le nombre de jours travaillés par semaine et le statut syndical, ECTMSQ, CNT 1998

Statut syndical	Nombre de jours travaillés par semaine			Total
	variable	1 à 6	7	
Couverts par une convention collective ou un décret	77 100	412 300	10 600	500 100
	15,4 %	82,5 %	2,1 %	100,0 %
	38,1 %	27,9 %	23,6 %	29,0 %
Non couverts par une convention collective ou un décret	125 200	1 065 300	34 400	1 224 800
	10,2 %	87,0 %	2,8 %	100,0 %
	61,9 %	72,1 %	76,4 %	71,1 %
Total	202 300	1 477 600	45 000	1 724 900
	11,7 %	85,7 %	2,6 %	100,0 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

À l'examen de la répartition des salariés selon nombre de jours travaillés et le secteur d'activité économique, on remarque que la prévalence d'avoir un horaire de travail qui s'étend sur 7 jours est plus élevée que la moyenne dans les secteurs suivants : le secteur primaire (6,7 %) le transport et entreposage (4,6 %), le commerce de détail (4,3 %) et les services personnels (3,3 %). En terme de chiffre absolu, le commerce de détail regroupe à lui seul près du tiers (32 %) des salariés.

Comparativement à l'ensemble des salariés, la proportion de salariés qui travaillent chez l'employeur est plus faible chez ceux qui ont un horaire sur sept jours. La prévalence d'avoir un horaire sur sept jours est plus élevée que la moyenne lorsque le salarié travaille à son domicile (8,7 %), dans les chantiers, les parcs ou la forêt (6,2 %) et sur la route (4,1 %).

La prévalence d'avoir un horaire de travail qui s'étend sur 7 jours est plus élevée que la moyenne lorsque l'horaire de travail est irrégulier (8,8 %) ou qu'il s'agit d'un travail effectué sur demande (8,3 %), sur un quart rotatif (7 %) ou un quart brisé (6,5 %). Parmi les salariés qui ont un horaire de travail sur 7 jours, 43,3 % ont un horaire normal de jour ou de soir, près du tiers (31,2 %) travaillent sur un quart rotatif et un sur cinq (21 %) ont un horaire irrégulier ou à la demande.

Trait particulier chez les salariés qui ont un horaire sur sept jours, est la grande variabilité de l'horaire de travail aussi bien quotidien qu'hebdomadaire. En effet, plus de la moitié (54,3 %) ont déclaré ne pas avoir un horaire fixe chaque jour et le nombre d'heures travaillées varierait d'une semaine à l'autre pour plus des trois quarts (76 %) des salariés. Finalement, ces salariés constituent une main d'œuvre de laquelle on exige beaucoup de flexibilité et de disponibilité.

Les salariés qui ont un horaire fixe chaque jour (45,7 %) travaillent en moyenne 6 heures par jour; cependant, près de 20 % (19,3 %) travaillent 5 heures et moins par jour et seulement 6,5 % travaillent plus de 8 heures par jour. Travailler sept jours par semaine signifie souvent avoir de très longues heures de travail par semaine. Dans l'enquête, on a demandé de nous indiquer le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine. Parmi les salariés qui ont un horaire sur sept jours, 15,6 % travaillent 60 heures et plus par semaine et 17 % des salariés travaillent 30 heures et moins. La durée hebdomadaire moyenne est de 42 heures.

Chez les salariés qui ont un horaire de travail qui s'échelonne sur 7 jours, un peu plus de la moitié (58,8 %) seulement sont rémunérés à l'heure. Lorsqu'on examine cette donnée selon qu'il soit ou non syndiqué, c'est moins de la moitié (46,2 %) des salariés non syndiqués qui sont rémunérés à l'heure. Ainsi, la probabilité d'avoir un horaire de travail sur 7 jours est plus élevée que la moyenne lorsqu'on est rémunéré sur une base autre qu'à l'heure (4,0 %). Chez les salariés rémunérés à l'heure et dont l'horaire s'étend sur 7 jours, la rémunération horaire moyenne est de 17,45 \$ pour les salariés syndiqués, elle se situe à 10,79 \$ pour ceux qui ne sont pas syndiqués.

Répartition des salariés du secteur privé selon le nombre de jours travaillés et le secteur d'activité économique de l'entreprise, ECTMSQ, CNT 1998

Secteur d'activité économique	Nombre de jours travaillés par semaine			Total
	variable	1 à 6	7	
Hébergement et restauration	39 300	124 800	2 200	166 400
	23,6 %	75,0 %	1,3 %	100,0 %
	19,4 %	8,4 %	4,9 %	9,6 %
Primaire (agriculture, forêt, pêche, mines)	10 700	65 800	5 500	82 100
	13,1 %	80,2 %	6,7 %	100,0 %
	5,3 %	4,5 %	12,2 %	4,8 %
Manufacturier et construction	45 600	439 400	8 400	493 400
	9,2 %	89,0 %	1,7 %	100,0 %
	22,6 %	29,7 %	18,7 %	28,6 %
Transport et entreposage	4 800	39 100	2 100	46 000
	10,4 %	85,0 %	4,6 %	100,0 %
	2,4 %	2,6 %	4,7 %	2,7 %
Communications et service d'utilité Publique	5 300	47 700	1 500	54 500
	9,7 %	87,5 %	2,8 %	100,0 %
	2,6 %	3,2 %	3,4 %	3,2 %
Commerce de détail	57 100	259 800	14 400	331 300
	17,2 %	78,4 %	4,3 %	100,0 %
	28,2 %	17,6 %	32,0 %	19,2 %
Commerce de gros	2 900	83 100	-	85 900
	3,3 %	96,7 %	-	100,0 %
	1,4 %	5,6 %	-	5,0 %
Services financiers	1 900	83 600	800	86 300
	2,2 %	96,9 %	1,0 %	100,0 %
	0,9 %	5,7 %	1,9 %	5,0 %
Services aux entreprises	10 200	123 200	2 500	135 900
	7,5 %	90,6 %	1,9 %	100,0 %
	5,0 %	8,3 %	5,6 %	7,9 %
Services personnels	24 000	182 300	6 982	213 300
	11,2 %	85,5 %	3,3 %	100,0 %
	11,8 %	12,3 %	15,5 %	12,4 %
Indéterminé	600	28 800	500	29 900
	1,8 %	96,4 %	1,8 %	100,0 %
	0,3 %	1,9 %	1,2 %	1,7 %
Total	202 300	1 477 600	45 000	1 724 900
	11,7 %	85,7 %	2,6 %	100,0 %
	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

• **Évaluation des impacts pour les salariés**

L'augmentation de la période de repos hebdomadaire pourrait avoir un impact sur le revenu brut de certains salariés. En effet, si la nature du travail ne permet pas un nouvel aménagement du temps de travail sans réduction des heures travaillées hebdomadairement, certains salariés pourraient subir une baisse de revenu brut. Par ailleurs, il y a des dépenses et des inconvénients reliés au fait de devoir se déplacer tous les jours de la semaine pour travailler.

Nous allons évaluer cette baisse de revenu potentielle. Toutefois, comme dans toutes les enquêtes qui recueillent l'information auprès des individus, le taux de non-réponse concernant le revenu est élevé. De plus, parmi les salariés qui travaillent sur sept jours, 7,8 % sont rémunérés à forfait ou à la pièce, cette situation occasionne une variabilité de revenu de l'emploi qui incite le répondant à ne pas vouloir donner de montant. Ainsi, le taux de non-réponse pour les salariés qui ont un horaire sur sept jours atteint 21 % (9 600).

Nous avons estimé la perte de revenu potentiel pour les salariés rémunérés à l'heure en multipliant le nombre d'heures travaillées par jour par le salaire horaire du salarié. Pour les salariés dont on ne connaît que le nombre d'heures habituellement travaillées par semaine, on a établi une durée quotidienne en divisant par sept le nombre d'heures travaillées par semaine.

Pour les salariés non syndiqués rémunérés à l'heure (13 900), on évalue que la diminution de revenu pourrait s'élever en moyenne à 62 \$ par semaine. Cependant, pour la moitié des salariés, le manque à gagner serait inférieur à 52 \$. Pour les salariés syndiqués (10 600), on évalue que la diminution de revenu s'élèverait en moyenne à 99 \$ par semaine.

Pour les salariés (10 900) qui nous ont donné leurs gains sur une base autre qu'horaire (semaine, deux semaines, mois, année) nous avons procédé à des calculs afin d'établir un gain horaire. En multipliant le gain horaire par le nombre d'heures travaillées, on a constaté que la diminution de revenu potentiel estimée s'échelonne de 28 \$ à 190 \$. Comme on peut le constater la distribution est très étendue. Le quart des salariés (25,6 %) gagnent moins de 70 \$ par jour, plus du tiers (36,7 %) gagneraient entre 75 \$ et 100 \$ par jour et 37,7 % plus de 100 \$ par jour. Aucun de ces salariés n'est couvert par une convention collective.

L'augmentation de la période de repos hebdomadaire n'aura pas la même conséquence pour tous les salariés. L'approche que nous avons adoptée surestime les impacts puisque nous avons supposé que tous les salariés même ceux qui travaillent sur demande ou qui ont un horaire irrégulier verraient leurs heures de travail réduites et ceux qui sont payés sur une base annuelle entre autres verraient leur salaire réduit d'autant.

Estimation de la baisse de salaire hebdomadaire pour les salariés du secteur privé rémunérés à l'heure selon le statut syndical

Statut syndical	Salariés N	Moyenne \$	Écart-type	Médiane \$	Minimum \$	Maximum \$
Syndiqué	10 600	99,00	37,27	117,00	48,00	137,00
Non syndiqué	13 900	62,00	26,58	52,00	22,00	116,00
Total	24 500	78,00	36,63	73,00	22,00	137,00

Estimation de la baisse de salaire hebdomadaire pour les salariés du secteur privé rémunérés sur une base autre qu'horaire

Salaire	Salariés n	%	Moyenne \$
28,00 à 70,00 \$	2 800	25,6	44,00
70,01 à 100,00 \$	4 000	36,7	87,00
Plus de 100,00 \$	4 100	37,7	143,00

- **Évaluation des impacts pour les employeurs**

Accroître la période de repos de 8 heures par semaine, obligera certaines entreprises à revoir l'horaire de travail de leurs salariés. Pour certains, cela pourrait se traduire par une compression des heures de travail des salariés visés, par une augmentation des heures de travail pour des salariés déjà à l'emploi de l'entreprise ou par l'embauche de nouveaux employés. Les coûts pour les employeurs seront principalement reliés aux efforts de planification d'un nouvel aménagement du temps de travail pour les salariés. Pour certains employeurs, il pourrait y avoir toutefois des coûts reliés à l'embauche d'employés supplémentaires, dépendant du nombre d'employés concernés par la modification. Néanmoins, puisqu'il s'agit d'une période de repos non rémunérée, la modification aurait peu d'impact financier pour les employeurs.

3 L'amélioration de la protection des salariés dans l'exercice des recours

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

Modifications proposées

Afin de contrer les congédiements abusifs et arbitraires, le projet de révision de la LNT propose que la période de service continu requise pour bénéficier du recours soit réduite de trois à deux ans.

Analyse des impacts économiques

• Source des données et méthodologie

L'évaluation des impacts de cette modification s'appuie sur la moyenne du nombre de plaintes déposées à la CNT au cours des cinq dernières années (3 468), sur la propension des salariés ayant trois ans d'ancienneté à déposer une plainte (5,27 par millier) et sur le nombre de salariés non syndiqués qui ont entre deux ans et trois ans d'ancienneté selon l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, de mars 2001.

**Plaintes pour congédiement sans une cause juste et suffisante selon l'art. 124 LNT
1996 à 2001**

Service continu ¹	Salariés non syndiqués ² (population active)		Plaintes à la C.N.T.		Propension ³ des salariés à déposer une plainte (par milliers)
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
3 ans	116 097	14,15%	612	17,65%	5,27
4 ans	90 287	11,00%	478	13,80%	5,30
5 ans	69 673	8,49%	369	10,63%	5,29
6 ans	59 318	7,23%	284	8,20%	4,79
7 ans	49 834	6,07%	254	7,31%	5,09
8 ans	40 766	4,97%	225	6,50%	5,53
9 ans	38 087	4,64%	171	4,94%	4,49
10 ans	47 751	5,82%	153	4,41%	3,20
11 ans	36 100	4,40%	122	3,52%	3,39
12 ans	26 797	3,27%	105	3,04%	3,93
13 ans	20 431	2,49%	84	2,43%	4,13
14 ans	20 057	2,44%	69	1,98%	3,42
15 ans	20 992	2,56%	64	1,85%	3,06
16 ans	19 134	2,33%	53	1,53%	2,78
17 ans	14 233	1,73%	51	1,46%	3,57
18 ans	15 206	1,85%	44	1,27%	2,91
19 ans et plus	135 867	16,56%	328	9,46%	2,41
Sous-total	820 630	100,00%	3 468	100,00%	4,23
moins d'un an	345 651	42,12%	2 357 (estimation)	67,96% (estimation)	5,27
1 an	176 295	21,48%	1 193 (estimation)	34,40% (estimation)	5,27
2 ans	106 980	13,04%	725 (estimation)	20,92% (estimation)	5,27
Sous-total	628 926		4 275		
Grand total	1 449 555		7 742		5,34

¹ La durée du service continu est calculée par tranches complètes de 12 mois. Ainsi, le nombre de salariés ayant 1 an de service continu ceux qui ont débuté un 13^{mois} de service sans avoir complété 24 mois.

² Définition: Salariés qui ne sont pas syndiqués ou qui ne bénéficient pas des mêmes règles que la convention

³ Le calcul de la propension des salariés à déposer une plainte se fait à partir du nombre de plaintes à la C.N.T. divisé par le nombre de salariés syndiqués, pour la même tranche de service continu. La propension de 5,27 observée pour la tranche de salariés ayant 3 ans de service continu retenue pour estimer le nombre de plaintes

• Évaluation des impacts

Sur la base de ces informations, on estime à 725 le nombre de plaintes supplémentaires qui pourraient être déposées si l'accès au recours passe à deux ans, soit une hausse de 20,9 %. Il en coûte actuellement 4,4 M\$ à la CNT et 3,4 M\$ au ministère du Travail pour disposer de ce type de plaintes, pour un total de 7,8 M\$ entièrement assumés par la CNT. Les coûts supplémentaires pour la CNT seraient donc de 1,63 M\$.

3.2 Le recours à l'encontre d'une pratique interdite

Modifications proposées

Afin d'assurer une meilleure protection aux salariés, le projet de révision de la LNT comprend les changements suivants :

- Protéger le salarié contre une pratique interdite en raison d'une intervention de la CNT dans le but de mieux faire observer la loi.
- Protéger le salarié qui refuserait de consentir à la modification de son statut de salarié en celui d'entrepreneur ou de prestataire de services lorsque les changements apportés ou proposés par l'employeur au mode d'exploitation de son entreprise n'auraient pas

effectivement pour effet de modifier ce statut.

- Interdire à l'employeur d'exercer, à l'endroit du salarié, des mesures discriminatoires, des représailles ou de lui imposer toute autre sanction en cas d'absence pour cause de maladie ou d'accident.
- Interdire à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail vu la nécessité de sa présence auprès de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père, de sa mère, de son grand-père, de sa grand-mère, de son frère ou de sa sœur, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.
- Permettre au Commissaire du travail de rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.
- Interdire à l'employeur d'exercer à l'endroit du salarié des mesures discriminatoires, des représailles ou de lui imposer toute autre sanction en cas raison de son âge ou du nombre d'années de service qui le mettrait à la retraite.
- Prévoir que la plainte doit être soumise à la Commission des normes du travail qui verra à la transmettre à la Commission des relations du travail au moment opportun.
- Permettre à la Commission des normes du travail, dans une instance relative à la présente section, de représenter un salarié qui ne peut autrement être représenté légalement par un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du *Code du travail*.

Analyse des impacts économiques

L'essentiel des propositions visent essentiellement à améliorer l'exercice et la gestion du recours. La représentation du salarié par la Commission des normes du travail vise à assurer l'accessibilité du recours à des salariés qui en sont actuellement exclus sans raison valable pour quelques cas supplémentaires, ce que la CNT est en mesure de faire avec ses ressources actuelles.

Permettre au commissaire du travail de rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable pourrait avoir un impact financier pour l'employeur qui agit illégalement. La très grande majorité des plaintes pour pratique interdite se règlent avant audience devant le commissaire du travail. En effet, près des deux tiers des plaintes se règlent dans les directions régionales de la Commission et parmi celles qui ont été transférées au Bureau du Commissaire général, environ la moitié se terminent par un règlement hors cour. En 2000-2001 et 2001-2002, les commissaires du travail ont rendu une décision favorable dans respectivement 26 et 31 dossiers de plainte pour pratique interdite.

4 Les jours fériés, chômés et payés

Modifications proposées

La présente section propose des modifications en vue de renforcer le caractère universel de la LNT en ce qui concerne les jours fériés et chômés. Ces modifications visent à faciliter l'application de cette section de la Loi qui, compte tenu de son caractère très technique et des multiples conditions d'admissibilité aux droits qui y sont prévus, est souvent mal comprise ou mal interprétée par les parties. De plus, à la faveur de la révision de ce dispositif complexe, les modifications proposées ont pour but de favoriser l'accès aux avantages prévus au titre des jours fériés aux salariés atypiques, soit par l'octroi d'un jour de congé ou d'une indemnité compensatoire. D'autres modifications techniques sont aussi proposées pour résoudre des difficultés particulières d'application pour certaines clientèles. Les deux principaux changements contenus dans le projet de révision de la LNT concernent :

- les problèmes d'admissibilité :
Retrancher la notion de « jour ouvrable » ainsi que l'exigence de service continu pour déterminer l'admissibilité du salarié à une indemnité ou à un congé compensatoire. En supprimant ces 2 conditions, l'admissibilité à une indemnité ou à un congé compensatoire

est établie uniquement en fonction du salaire gagné au cours d'une période donnée. Le retrait de la notion de « service continu » profiterait aussi aux salariés qui occupent un emploi depuis peu de temps.

- le mode de calcul de l'indemnité :
Remplacer le mode de calcul du quantum de l'indemnité par une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié, sans tenir compte de ses heures supplémentaires.

Analyse des impacts économiques

- **Source des données et méthodologie**

Les données proviennent du sondage réalisé par la CNT en mars 1998 (ECTMSQ, 1998). Seuls furent retenus les répondants en emploi au moment de l'enquête. Les répondants devaient avoir occupé l'emploi depuis au moins 4 semaines. Trois paramètres devraient influencer le coût de ces modifications, soit le nombre de salariés visés, les gains des quatre dernières semaines travaillées précédant le jour férié (ceux-ci dépendent du nombre de jours et d'heures travaillés, et du taux horaire), ainsi que l'occurrence des jours fériés.

Le calcul des coûts de cette mesure pour les employeurs requiert tout d'abord une évaluation du nombre de salariés visés :

- Combien de salariés non syndiqués du secteur privé assujettis à la LNT, qu'ils travaillent des journées fixes ou variables, ne travaillent jamais une journée spécifique donnée (par exemple le lundi), et donc ne touchent jamais d'indemnité chaque fois qu'un des 7 congés tombe cette journée-là? L'évaluation a été réalisée selon plusieurs secteurs d'activité.

Ce calcul nécessite également une estimation du gain journalier et du nombre de jours travaillés par semaine, de façon à déterminer leurs gains salariaux hebdomadaires. La réponse à cette question a servi à établir la rémunération journalière moyenne qui correspond au vingtième des gains des quatre dernières semaines, montant qui devait servir d'indemnité pour le jour férié. Par ailleurs, nous avons considéré l'occurrence moyenne d'un congé férié pour chacune des journées de la semaine, telle que calculée sur une période de 28 ans. Nous avons aussi considéré l'occurrence effective des congés au cours d'une année spécifique à la fois. Cette façon de faire permet de voir à quel point les variations dans l'occurrence des congés sur des journées spécifiques, particulièrement les journées de fin de semaine, où moins de salariés sont habituellement au travail, entraînent des variations semblables dans les coûts annuels.

- **Évaluation des impacts**

Pour un secteur d'activité donné et une journée spécifique non-travaillée, le coût annuel a été calculé selon la formule suivante :

$(\text{nombre de salariés}) \times (\text{gains sur 4 semaines} / 20) \times (\text{nombre d'occurrences annuelles pour une journée spécifique comme jour férié})$

Les tableaux ci-dessous présentent une estimation des coûts additionnels qui seront encourus par les employeurs advenant la mise en place de la mesure.

Coût annuel pour les employeurs par secteur d'activité, cas où l'indemnité de jour férié équivaut au vingtième des gains des quatre dernières semaines travaillées, selon l'occurrence moyenne des jours fériés calculée sur une période de 28 ans (Sondage de la CNT-ECTMSQ, mars 1998)

SECTEUR	JOURNÉES SPÉCIFIQUES JAMAIS TRAVAILLÉES																					Coût annuel moyen selon l'occurrence sur 28 ans
	Lundi			Mardi			Mercredi			Jeudi			Vendredi			Samedi			Dimanche			
	Salariés ⁽¹⁾ N	(1/20)* Gains de 4 sem.	N*(1/20)* G.4sem* 4.57	Salariés N	(1/20)* Gains de 4 sem.	N*(1/20)* G.4sem* 0.43	Salariés N	(1/20)* Gains de 4 sem.	N*(1/20)* G.4sem* 0.29													
Hébergement/restauration	69 900	35,13	11 227 000	66 200	38,54	1 096 500	61 600	36,91	977 000	49 100	28,00	591 500	32 800	26,49	373 700	57 500	59,11	1 461 700	79 100	50,74	1 164 600	16 891 900
Primaire	1 500	24,68	164 900	2 000	22,29	19 600	1 500	24,68	15 500	2 000	22,29	19 600	2 400	43,29	44 300	30 800	112,56	1 492 200	35 300	108,44	1 111 400	2 867 600
Manufacturier/construction	9 700	56,21	2 482 300	7 300	45,45	143 100	7 000	36,96	111 700	5 900	34,94	88 000	16 100	55,35	383 300	270 000	123,84	14 378 200	281 100	123,06	10 032 900	27 619 600
Transport et entreposage	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	0	0,00	0	24 200	99,35	1 035 900	24 200	97,47	685 400	1 721 300
Communication et services d'utilités publiques	4 600	32,96	691 700	4 300	32,17	58 900	3 700	27,08	43 400	2 900	20,66	25 400	1 800	44,40	34 300	25 500	131,82	1 445 000	29 400	120,32	1 025 400	3 324 300
Commerce de détail	62 100	36,74	10 434 000	56 500	34,82	846 700	54 400	33,56	785 100	35 700	29,57	454 400	37 100	38,71	617 200	156 300	90,42	6 077 000	196 800	89,33	5 098 900	24 313 100
Commerce de gros	1 300	44,35	266 600	800	36,96	12 700	800	36,96	12 700	500	60,00	13 300	1 600	80,98	55 800	53 000	112,27	2 559 300	56 400	110,23	1 802 400	4 722 900
Services financiers	2 300	55,73	579 200	2 300	53,91	52 700	1 700	53,91	40 400	500	55,73	12 700	1 100	60,00	27 400	73 800	163,10	5 172 400	75 000	162,05	3 522 900	9 407 700
Services aux entreprises	5 700	46,24	1 207 900	3 100	56,10	75 400	3 200	49,68	69 100	4 000	47,49	81 500	8 700	61,14	229 700	99 400	145,37	6 215 600	100 600	147,98	4 318 000	12 197 300
Secteur des services personnels	34 400	57,86	9 092 200	25 100	37,88	408 100	24 700	41,68	443 200	23 800	31,61	322 700	28 200	41,20	499 000	123 800	90,08	4 795 300	137 900	88,99	3 558 400	19 118 800
Indéterminé	2 200	37,54	379 300	3 400	35,88	52 600	2 900	19,03	23 400	2 900	23,80	29 500	4 500	26,29	50 500	19 400	112,75	940 200	20 600	121,55	725 900	2 201 400
Ensemble des secteurs	193 700		36 525 100	171 000		2 766 400	161 500		2 521 500	127 300		1 638 600	134 200		2 315 100	933 800		45 572 900	1 036 500		33 046 200	124 385 800

(1) Salariés non syndiqués du secteur privé.

Il est important de signaler que le coût total moyen de cette modification s'élève à quelque 124 M\$, toutefois, il représente 0,09 % de la masse salariale du Québec qui se situe à 125 212 M\$.

**Coût annuel pour les employeurs par secteur d'activité, cas où l'indemnité de jour férié équivaut au vingtième des gains des 4 dernières semaines travaillées
selon les journées où tombent les jours fériés de 1998 à 2025**

SECTEUR	Salariés ⁽¹⁾ N	COÛT ANNUEL														
		1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Hébergement/restauration	139 600	14 343 300	15 470 600	19 081 900	17 290 000	17 105 300	16 024 200	15 977 300	18 110 600	19 698 400	17 290 000	16 302 200	14 343 300	15 470 600	18 110 600	18 849 000
Primaire	41 800	329 100	3 763 300	7 121 000	262 100	262 100	271 700	3 705 900	7 550 000	7 483 000	262 100	281 200	329 100	3 763 300	7 550 000	4 058 300
Manufacturier/construction	292 900	3 528 700	36 706 500	69 591 200	3 591 900	3 308 500	2 969 900	36 019 700	71 098 100	70 749 800	3 591 900	3 043 000	3 528 700	36 706 500	71 098 100	37 644 900
Transport et entreposage	27 900	0	2 409 100	4 818 100	0	0	0	2 409 100	4 772 600	4 772 600	0	0	0	2 409 100	4 772 600	2 363 500
Communication et serv. d'utilités publ.	33 300	845 300	4 105 000	7 478 000	1 045 200	994 800	902 600	4 084 300	7 581 900	7 653 400	1 045 200	938 700	845 300	4 105 000	7 581 900	4 429 900
Commerce de détail	266 700	13 450 300	25 757 000	39 680 700	15 667 900	15 210 500	13 984 100	25 378 400	42 282 700	43 130 600	15 667 900	14 127 300	13 450 300	25 757 000	42 282 700	30 967 100
Commerce de gros	57 200	423 500	6 345 900	12 195 600	379 600	350 900	323 400	6 247 100	12 530 200	12 458 900	379 600	323 400	423 500	6 345 900	12 530 200	6 536 500
Services financiers	75 800	694 200	12 629 100	24 691 500	883 000	850 300	753 100	12 595 000	24 747 500	24 810 500	883 000	781 700	694 200	12 629 100	24 747 500	12 904 200
Services aux entreprises	107 800	1 941 600	16 235 700	30 231 300	1 761 300	1 657 800	1 582 900	15 891 100	30 936 000	30 666 200	1 761 300	1 597 700	1 941 600	16 235 700	30 936 000	16 386 800
Secteur des services personnels	163 800	10 899 700	21 020 900	32 251 400	12 886 200	11 927 400	10 688 300	20 610 900	32 540 800	33 369 900	12 886 200	10 606 600	10 899 700	21 020 900	32 540 800	23 167 000
Indéterminé	24 000	572 500	2 704 500	4 787 800	620 400	591 800	577 400	2 655 600	5 138 900	5 104 400	620 400	645 500	572 500	2 704 500	5 138 900	3 040 400
Ensemble des secteurs	1 229 200	47 028 200	147 147 700	251 928 500	54 387 600	52 259 200	48 077 600	145 574 300	257 289 300	259 897 600	54 387 600	48 647 100	47 028 200	147 147 600	257 289 300	160 347 700

SECTEUR	Salariés ⁽¹⁾ N	COÛT ANNUEL													Coût annuel moyen sur 28 ans	Coût annuel selon l'occurrence moyenne sur 28 ans
		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025		
Hébergement/restauration	139 600	17 105 300	16 024 200	14 343 300	15 580 300	19 698 400	17 290 000	17 105 300	15 239 600	15 470 600	18 110 600	19 698 400	17 012 100	16 024 200	16 863 200	16 891 900
Primaire	41 800	262 100	271 700	329 100	4 182 800	7 483 000	262 100	262 100	319 600	3 763 300	7 550 000	7 483 000	252 600	271 700	2 845 900	2 867 600
Manufacturier/construction	292 900	3 308 500	2 969 900	3 528 700	38 551 900	70 749 800	3 591 900	3 308 500	3 583 800	36 706 500	71 098 100	70 749 800	3 518 900	2 969 900	27 421 900	27 619 600
Transport et entreposage	27 900	0	0	0	2 363 500	4 772 600	0	0	0	2 409 100	4 772 600	4 772 600	0	0	1 707 700	1 721 300
Communication. Et serv. d'utilités publ.	33 300	994 800	902 700	845 300	4 301 100	7 653 400	1 045 200	994 800	887 100	4 105 000	7 581 900	7 653 400	1 009 100	902 600	3 304 000	3 324 300
Commerce de détail	266 700	15 210 500	13 984 100	13 450 300	29 585 500	43 130 600	15 667 900	15 210 500	14 219 400	25 757 000	42 282 700	43 130 600	15 524 700	13 984 100	24 211 900	24 313 100
Commerce de gros	57 200	350 900	323 400	423 500	6 707 900	12 458 900	379 600	350 900	422 200	6 345 900	12 530 200	12 458 900	379 600	323 400	4 687 500	4 722 900
Services financiers	75 800	850 300	753 100	694 200	12 782 200	24 810 500	883 000	850 300	758 600	12 629 100	24 747 500	24 810 500	854 400	753 100	9 338 200	9 407 700
Services aux entreprises	107 800	1 657 800	1 583 000	1 941 600	17 015 300	30 666 200	1 761 300	16 578 800	1 912 900	16 235 700	30 936 000	30 666 200	1 746 600	1 583 000	12 111 700	12 197 300
Secteur des services personnels	163 800	11 927 400	10 688 300	10 899 700	22 549 400	33 369 900	12 886 200	11 927 400	11 180 000	21 020 900	32 540 800	33 369 900	12 967 900	10 688 300	19 047 600	19 118 800
Indéterminé	24 000	591 800	577 400	572 500	3 070 000	5 104 400	620 400	591 900	558 200	2 704 500	5 138 900	5 104 400	552 300	577 400	2 187 100	2 201 400
Ensemble des secteurs	1 229 200	52 259 200	48 077 600	47 028 200	156 689 900	259 897 600	54 387 600	52 259 200	49 081 400	147 147 600	257 289 300	259 897 600	53 818 100	48 077 600	123 726 700	124 385 800

⁽¹⁾ Salariés non syndiqués du secteur privé

Note : Le coût est minimal au cours des années où les jours fériés ne tombe ni le samedi ni le dimanche (ex. 1998). Il est maximal dans le cas contraire (ex. 2006)

5 La garantie du paiement du salaire minimum

5.1 La base de rémunération

Modifications proposées

Le droit fondamental au salaire minimum n'est pas toujours respecté quand les salariés sont payés sur une base autre que le taux horaire, notamment quand ils sont payés au rendement. Ainsi, il ne suffit pas d'établir un taux minimum, mais il faut aussi expliciter l'obligation de le respecter. Le projet de révision de la LNT propose donc d'inscrire dans la Loi que tout salarié doit être rémunéré à un taux non inférieur à celui prévu par la Loi et ses règlements.

Analyse des impacts économiques

- **Source des données et méthodologie**

L'analyse des résultats de l'Enquête sur les conditions minimales de travail au Québec (ECMTQ98), réalisée par la CNT en collaboration avec la firme CROP en mars 1998, montre qu'environ 19 600 salariés rémunérés sur une base autre que l'heure, c'est-à-dire à forfait, à la pièce, à la semaine, aux deux semaines ou au mois, pouvaient être considérés comme sous-rémunérés en ce sens que leur rémunération, lorsqu'elle était convertie sur une base horaire, pouvait être estimée à 4,98 \$, soit inférieure de 1,82\$ au taux minimum en vigueur au moment du sondage, soit 6,80 \$.

Cette estimation du nombre de travailleurs sous-rémunérés ne tient pas compte des travailleurs agricoles ni des gens au pourboire de l'hébergement-restauration parce que ces deux groupes sont concernés par d'autres mesures visant à garantir le paiement du taux minimum.

Ces 19 600 salariés sous-rémunérés étaient tous des travailleurs non-syndiqués; presque tous travaillaient dans le secteur privé (86 %), le plus souvent dans les services personnels (38,2 %), dans le commerce de détail (21,4 %), les communications (16,5 %) et dans le secteur manufacturier (12,2 %). Les métiers les plus souvent exercés sont, par ordre décroissant de fréquence, celui de camelot (16,2 %), de gardienne (11,4 %), d'aide familiale (9,2 %), de vendeur ou vendeuse (7 %), de préposé aux renseignements (6,8 %) et de couturière (5,3 %). La grande majorité d'entre eux travaillaient dans des établissements de moins de 50 salariés (85,7 %), souvent même dans des établissements d'au plus trois salariés (34,6 %). Les hommes représentaient 46,5 % de ces salariés sous-rémunérés, alors que 53,5 % étaient des femmes.

- **Évaluation des impacts**

Sachant que la durée hebdomadaire habituelle de travail de ces salariés était en moyenne d'environ 29 heures, on peut estimer que leur sous-rémunération correspond à un manque à gagner personnel d'environ 53 \$ par semaine et, si la personne persévère 52 semaines, d'environ 2 700 \$ par année. Collectivement, pour l'ensemble des salariés sous-rémunérés non payés à l'heure, ce manque à gagner aurait été en 1998, d'environ 53 millions de dollars.

Il est risqué de prétendre que ce montant de 53 millions de dollars représente l'estimation de l'impact financier du renforcement, dans la loi, des énoncés sur l'universalité du salaire minimum. Cette prétention pourrait être fondée si on avait l'assurance que la sous-rémunération des travailleurs qui ne sont pas payés à l'heure vient de ce que la loi actuelle n'est pas parfaitement claire et de ce que des employeurs peuvent encore affirmer ignorer qu'ils sont obligés de payer au moins le taux minimum, à tout le monde et en toutes circonstances. Mais cette assurance n'existe pas. En effet on peut penser, à la lumière des enquêtes et des sondages antérieurs réalisés par la Commission, que la sous-rémunération n'origine pas seulement d'une méconnaissance de la loi; elle origine aussi parfois de la délinquance volontaire de certains employeurs.

Le renforcement des énoncés sur l'universalité du salaire minimum devrait amener une diminution de la sous-rémunération et une augmentation de la masse salariale versée par certains employeurs. Ce renforcement n'élimine cependant pas le besoin de continuer à exercer une surveillance rigoureuse de l'application de la loi et de continuer à dénoncer les infractions.

Estimation du manque à gagner découlant de la sous-rémunération des salariés payés à un taux inférieur au salaire minimum (excluant les salariés au pourboire et les salariés agricoles) en 1998

	Nombre de salariés	Manque à gagner par salarié sous-rémunéré (moyenne annuelle)	Manque à gagner ensemble des salariés sous-rémunérés (somme totale)
Ensemble	19 600	2 711	53 247 000
Selon les modes de rémunération			
À forfait	7 300	1 600	11 735 000
À la pièce	1 100	3 870	4 070 000
À la semaine	7 900	4 334	34 224 000
Aux 2 semaines	700	572	387 000
Au mois	2 700	1 059	2 832 000
Secteur privé	16 900	2 928	49 488 000
Selon le secteur			
Héb./restaur.	800	458	382 000
Commerce de détail	4 200	2 067	8 702 000
Autres services	8 300	3 493	28 886 000
Production des biens	6 300	2 414	15 277 000
Selon la taille			
1 à 3 salariés	(17 200)	(2 576)	(44 360 000)
4 à 9 salariés	6 000	5 392	32 155 000
10 à 49 salariés	1 400	1 262	1 707 000
50 salariés et plus	7 300	4 628	33 862 000
	7 400	1 085	8 084 000
	2 500	983	2 413 000

5.2 Le salarié recevant habituellement des pourboires

Modifications proposées

Actuellement, ni la Loi ni le Règlement ne définissent le salarié au pourboire. Tout au plus, la réglementation spécifie-t-elle le salaire minimum payable au salarié qui reçoit habituellement des pourboires est inférieur à celui des autres salariés. Le projet de révision de la LNT propose de réduire le bassin de salariés au pourboire visés par l'abattement salarial en incorporant à son Règlement, l'élément suivant :

- Définir le salarié au pourboire à qui s'applique le salaire de 6,25 \$ l'heure comme étant « un salarié qui exerce la profession de serveur et qui reçoit habituellement des pourboires ».
- Préciser que pour l'application de cette définition, les établissements visés ne comprennent pas :
 - a) un lieu situé au Québec où l'on offre principalement le logement ou de la nourriture, ou les deux, moyennant rémunération à la semaine, au mois ou à l'année;
 - b) un lieu où l'activité qui consiste à offrir de la nourriture et des boissons est exercée par un établissement d'enseignement, un établissement hospitalier, un établissement d'hébergement pour personnes nécessiteuses ou violentées ou un autre établissement semblable;
 - c) un lieu où l'activité qui consiste à offrir de la nourriture et des boissons est exercée par un organisme de bienfaisance ou un organisme semblable, mais n'est pas exercée sur une base régulière;
 - d) une cafétéria;
 - e) un lieu où l'activité est communément appelée « de service restreint ou rapide » où les clients paient avant de manger.

Quant aux modifications proposées à la LNT, On prévoit :

- Interdire à un employeur d'exiger d'un salarié de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit et attribuables à ses pourboires.

- Permettre une convention de partage des pourboires si le salarié à qui le pourboire a été versé y consent.

Analyse des impacts économiques

• Source des données et méthodologie

Cette modification profitera principalement à deux catégories de salariés :

- Ceux à l'emploi de restaurants avec service complet qui ne sont pas des serveurs et qui sont quand même payés au taux des salariés au pourboire (comme les desserveurs ou les plongeurs qui participent parfois au partage des pourboires);
- Ceux à l'emploi de restaurants avec service restreint ou rapide qui ne sont pas payés au taux général du salaire minimum.

L'impact découlant de l'interdiction faite à un employeur d'exiger d'un salarié de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit s'avère difficile à évaluer avec précision. Nous présenterons donc une borne maximale attribuable à cette modification.

Plusieurs sources de données ont été utilisées afin d'évaluer le coût de cette modification :

- L'Enquête sur les conditions minimales de travail réalisée par la Commission des normes du travail au printemps de 1998 (ECMTQ, 1998);
- *L'Enquête annuelle sur les services de restauration et débits de boisson* réalisée par Statistique Canada;
- *L'Enquête mensuelle des restaurants, traiteurs et tavernes* réalisée également par Statistique Canada.

• Évaluation des impacts

➤ Restaurants avec service complet

L'ECMTQ98 permet de voir que 71 699 salariés travaillent dans des restaurants avec service complet, c'est-à-dire selon les termes de l'enquête, dans des restaurants où la clientèle peut bénéficier d'un service aux tables. La moitié de ces salariés ne reçoivent pas de pourboires (49,3 %) tandis que les autres (50,7 % ou 36 384), disent qu'ils reçoivent habituellement des pourboires. La plupart d'entre eux exercent le métier de serveur/serveuse aux tables ou occasionnellement de préposé au bar (80,6 %) et reçoivent de leur employeur un salaire inférieur au taux général (74,3 %). Le décompte final des «*autres salariés au pourboire qui ne sont pas des serveurs ni des préposés au bar et qui reçoivent un salaire inférieur au taux général* » est plutôt restreint puisqu'il ne dépasse pas 3 292 personnes.

Sachant que ces salariés au pourboire payés moins que le taux général gagnent en moyenne 5,92 \$ l'heure et travaillent en moyenne 26,1 heures par semaine, on peut estimer que chacun reçoit un salaire hebdomadaire de 154,51 \$ et que la masse salariale versée à ces 3 292 salariés totalise 508 654 \$ par semaine et 26 449 982 \$ par année. Si ces salariés avaient été payés au taux général de 6,80 \$, leur salaire hebdomadaire aurait été de 177,48 \$ et la masse salariale qui leur aurait été versée aurait été de 584 264 \$ par semaine et de 30 381 736 \$ par année. En résumé, si, en 1998, l'article 1 du règlement avait été changé de façon à obliger les employeurs de la restauration à service complet à verser à tous leurs employés au pourboire, à l'exception des serveurs et préposés au bar, le salaire minimum régulier, ce changement aurait entraîné une hausse de 3 931 754 \$ de la masse salariale des restaurants qui offrent un service aux tables.

Selon *l'Enquête annuelle sur les services de restauration et débits de boisson* réalisée par Statistique Canada, les salaires et traitements représentaient 34,1 % des dépenses annuelles effectuées par les restaurants à service complet au Québec en 1999 et les bénéfices avant impôts avaient été de 4,0 %. Selon *l'Enquête mensuelle des restaurants, traiteurs et tavernes* réalisée également par Statistique Canada, les recettes des restaurants à service complet ont atteint, au Québec en 2001, un montant de 3 157 532 000 \$. En multipliant ces recettes par un pourcentage de 4,0 %, on peut estimer que les bénéfices avant impôts des restaurants à service complet ont été en 2001 d'environ 126 301 280 \$. L'obligation de payer tous leurs employés au taux général aurait réduit leurs bénéfices à 122 369 526 \$, soit une marge bénéficiaire de 3,9 %.

➤ Restaurants avec service restreint ou rapide

Les restaurants avec service restreint ou rapide comptent 44 952 salariés. Selon les termes de l'enquête menée par la CNT, ceux-ci travaillent dans des restaurants où la clientèle ne bénéficie pas d'un service aux tables. La grande majorité des salariés des restaurants avec service rapide ne reçoivent pas de pourboires (81,2 %). Seulement une minorité d'entre eux (17,3 % ou 7776) disent qu'ils reçoivent habituellement des pourboires. Même s'ils reçoivent des pourboires, presque la moitié d'entre eux (45,6 %) reçoivent de leur employeur un salaire de base égal (28,2 %) ou supérieur (17,4 %) au taux général qui était, au printemps 1998, de 6,80 \$. Mais, parce qu'ils reçoivent des pourboires, l'autre moitié (54,4 % ou 4 233) reçoivent de leur employeur un salaire inférieur au taux général, en fait un salaire qui correspond le plus souvent au taux spécifique des gens habituellement au pourboire; au moment de l'enquête, leur salaire de base moyen était de 5,92 \$.

Sachant que ces salariés au pourboire payés moins que le taux général travaillent en moyenne 23,9 heures par semaine, on peut estimer que chacun reçoit un salaire hebdomadaire de 141,49 \$ et que la masse salariale versée à ces 4 233 salariés totalise 598 919 \$ par semaine et 31 143 773 \$ par année. Si ces salariés avaient été payés au taux général de 6,80 \$, leur salaire hebdomadaire aurait été de 162,52 \$ et la masse salariale qui leur aurait été versée aurait été de 687 947 \$ par semaine et de 35 773 252 \$ par année. En résumé, si, en 1998, l'article 1 du règlement avait été changé de façon à obliger les employeurs de la restauration rapide à verser à tous leurs employés au pourboire le salaire minimum régulier, ce changement aurait entraîné une hausse de 4 629 479 \$ de la masse salariale des restaurants qui n'offrent pas de service aux tables.

Selon l'*Enquête annuelle sur les services de restauration et débits de boisson* réalisée par Statistique Canada, les salaires et traitements représentaient 31,0 % des dépenses annuelles effectuées par les restaurants à service restreint au Québec en 1999 et les bénéfices avant impôts avaient été de 4,2 %. Selon l'*Enquête mensuelle des restaurants, traiteurs et tavernes* réalisée également par Statistique Canada, les recettes des restaurants à service restreint ont atteint, au Québec en 2001, un montant de 1 818 157 500 \$. En multipliant ces recettes par un pourcentage de 4,2 %, on peut estimer que les bénéfices avant impôts des restaurants à service restreint ont été en 2001 d'environ 73 362 615 \$. L'obligation de payer tous leurs employés au taux général aurait réduit leurs bénéfices à 68 733 136 \$ soit 3,8 %.

➤ Les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit

Selon l'*Enquête mensuelle des restaurants, traiteurs et tavernes* réalisée par Statistique Canada, les statistiques relatives aux restaurants à service complet ont été en 2001 les suivantes :

- Somme des recettes des restaurants à service complet en 2001
3 157 532 000 \$
- Nombre moyen de restaurants à service complet en 2001
5 642 établissements
- Recettes annuelles moyennes des établissements
559 648 \$

En se limitant aux 5 642 restaurants à service complet actifs en 2001, c'est-à-dire à ceux qui sont les plus susceptibles d'employer des salariés au pourboire et de voir leurs factures être payés par cartes de crédit, on constate que :

- les frais d'utilisation des cartes de crédit que les restaurateurs doivent payer aux institutions financières qui émettent des cartes de crédit correspondent à environ 2 % du montant des transactions payées par ces cartes;
- en supposant que 100 % de leurs recettes provenaient de factures payées à l'aide d'une carte de crédit et que ces factures comprenaient des pourboires d'une valeur moyenne de 15 %, les frais totaux payables par ces employeurs auraient été en 2001 de 5 368 294 \$ et les frais attribuables aux pourboires auraient été de 947 346 \$. Pour un restaurant moyen avec des recettes annuelles de 559 648 \$, les frais payables par chaque restaurateur auraient été de 9 514 \$ et les frais attribuables aux pourboires auraient été de 1 679 \$;

- les estimations précédentes constituent des maximums.

Il semble cependant que peu de restaurateurs ont recours à une telle pratique, ce qui nous amène à conclure que la modification de l'article 50.1 passera inaperçue aux yeux de la plupart des employeurs de l'hôtellerie et de la restauration.

5.3 Le paiement de l'uniforme

Modifications proposées

Afin de mieux encadrer les pratiques relatives au paiement de l'uniforme, le projet de révision de la LNT propose d'intégrer à la Loi les éléments suivants :

- Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.
- L'employeur ne pourrait exiger une somme d'argent du salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier faisant en sorte que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.
- L'employeur ne pourrait exiger du salarié qu'il paie pour un uniforme lorsque celui-ci est particulier à l'établissement et qu'il identifie le salarié à cet établissement.
- Il serait interdit à un employeur d'exiger d'un salarié l'achat, dans son établissement, de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.

Analyse des impacts économiques

Faute de données disponibles, il est impossible d'estimer avec rigueur les impacts de l'élargissement de la portée de l'article 85 relatif aux uniformes de travail, ni de prévoir combien d'employeurs et de salariés seront affectés par ces changements.

Cependant, l'examen d'un échantillon de conventions collectives permet d'identifier que la question de l'uniforme se pose surtout dans les entreprises de transformation (ex. aliments, métaux) dans le commerce de détail (ex. épicerie, quincaillerie), dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration.

L'examen de cet échantillon permet aussi de prévoir que la modification de l'article 85 n'aura aucun impact dans les entreprises syndiquées parce qu'elles s'inspirent d'une définition très large de l'uniforme et parce qu'elles fournissent déjà gratuitement à tous leurs employés syndiqués les uniformes qu'ils sont obligés de porter.

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

Modifications proposées

Dans le but de réduire leurs coûts d'exploitation, certains employeurs rendent parfois obligatoire l'usage de matériel ou d'outils de travail et exigent que les salariés en défraient les coûts d'achat, d'entretien ou de réparation. On note aussi que des employeurs ne remboursent pas aux salariés les frais de voyage encourus, tels que le transport, le coucher et les repas, lorsque ceux-ci doivent se rendre à l'extérieur de leur lieu habituel de travail. Enfin, le travailleur qui suit une formation à la demande expresse de son employeur, que ce soit dans ou à l'extérieur de l'établissement, n'est pas nécessairement remboursé pour les frais encourus par cette formation. L'état actuel de la Loi ne permet pas au salarié de pouvoir réclamer ces montants déboursés dans l'exercice de ses fonctions.

Le projet de révision de la LNT propose d'interdire à un employeur d'exiger d'un salarié payé au salaire minimum de fournir le matériel, les matières premières ou la marchandise pour l'exécution du contrat. L'employeur ne pourrait pas non plus exiger une somme d'argent pour

l'achat, l'usage ou l'entretien de ressources matérielles faisant ainsi en sorte que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. Le projet de révision prévoit également l'obligation pour l'employeur de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus dans l'exercice de ses fonctions lors d'un voyage effectué à sa demande (transport, coucher, repas) ainsi que les frais liés à une formation qu'il a suivie expressément à sa demande. Cette protection s'appliquerait à tous les salariés, sans égard à leur niveau de rémunération.

Sauf lorsqu'il serait autrement permis dans la présente Loi, par une convention collective ou un décret, l'employeur ne pourrait exiger d'un salarié une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises, non plus que pour payer des frais reliés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise,

Analyse des impacts économiques

Faute de données disponibles, il est impossible d'estimer avec rigueur les impacts de l'introduction d'un article qui obligerait l'employeur à fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum les outils, véhicules, équipements, machinerie ou matériel requis pour l'exercice de l'emploi. Pour la même raison, il est également impossible de prévoir les impacts d'un nouvel article qui obligerait l'employeur à rembourser à tous ses salariés, peu importe leur taux de rémunération, les frais raisonnables de voyage (transport, coucher, repas) qu'ils ont été obligés de déboursier dans l'exercice de leurs fonctions. Il est cependant possible d'indiquer quelques repères qui peuvent aider à se faire une idée de l'ampleur des impacts des deux propositions.

Premièrement, le nombre d'établissements visés par la proposition sur le paiement des outils ne saurait dépasser de beaucoup le nombre d'établissements qui pratiquent la rémunération au salaire minimum ni le nombre de salariés rémunérés au taux minimum. L'Enquête sur la rémunération au salaire minimum réalisée par le Bureau de la Statistique du Québec et la CNT en 1995 a évalué que 39 900 établissements ou 25,9 % des 154 300 établissements actifs pratiquaient la rémunération au salaire minimum, c'est-à-dire avaient un plancher de salaire égal ou inférieur au taux minimum en vigueur (6,00 \$). Quant au nombre de salariés payés au salaire minimum, l'EPA de mars 2002 a permis d'estimer leur nombre à environ 209 900 personnes. Plus de la moitié d'entre elles (61,1 %) travaillaient dans les secteurs de l'hébergement et de la restauration et dans le commerce de détail et exerçaient généralement des tâches subalternes qui n'exigent pas que le salarié fournisse ses propres outils.

Deuxièmement, l'examen d'un échantillon de conventions collectives permet de présumer que la question du paiement des outils se pose surtout dans les exploitations forestières, dans les scieries et dans les entreprises de transformation des métaux et visent des occupations généralement rémunérées bien au-dessus du taux minimum.

Troisièmement, l'examen du même échantillon de conventions collectives laisse supposer que la deuxième proposition n'aura aucun impact sur les entreprises et les travailleurs syndiqués car les conventions collectives prévoient déjà, s'il y a lieu, le remboursement par l'employeur des frais de voyage que l'employé a dû assumer.

Quatrièmement, les deux propositions amèneront vraisemblablement une diminution du nombre de déductions fiscales demandées par les salariés et une augmentation du nombre de déductions demandées par les employeurs.

6 Recours contre le harcèlement psychologique

Modifications proposées

Le harcèlement psychologique au travail entraîne des coûts individuels et sociaux importants. Actuellement, les recours existants ne permettent pas d'assurer aux salariés une protection efficace. De plus, un salarié syndiqué ou victime d'une lésion professionnelle peut perdre son droit à des dommages moraux et punitifs. Il apparaît donc justifié d'insérer dans la *LNT* un droit pour tous les salariés de bénéficier d'un milieu de travail, exempt de harcèlement psychologique, et une obligation faite aux employeurs de prendre les moyens nécessaires pour assurer un tel

milieu de travail. Afin de mieux informer les salariés et les employeurs, il faut également définir la notion de harcèlement psychologique. La *LNT* prévoirait en outre que le salarié victime de harcèlement psychologique (ou un organisme sans but lucratif) pourrait déposer une plainte à la CNT dans un certain délai, tout en conservant les recours prévus dans les autres lois. La recevabilité de cette plainte serait étudiée par une personne autorisée et la décision pourrait être réexaminée, à la demande du salarié, par la CNT. Si la plainte ne semble pas fondée, le plaignant pourrait toujours demander que sa plainte soit déférée à un commissaire du travail et obtenir une audition. Si la plainte semble a priori fondée, une personne désignée par la CNT mènerait l'enquête, préparerait le dossier de preuve, accompagnerait et représenterait le plaignant lors de la médiation volontaire et lors de l'audition à la Commission des relations du travail. Le commissaire du travail ou un arbitre de grief, puisque les articles concernant le harcèlement psychologique seraient intégrés dans les conventions collectives, aurait de larges pouvoirs dont celui d'ordonner des dommages punitifs et moraux malgré la présence d'une lésion professionnelle.

Analyse des impacts économiques

L'objectif de cette analyse est d'évaluer les conséquences financières de l'introduction d'un recours contre le harcèlement psychologique au travail dans la *Loi sur les normes du travail* sur les organisations et sur la Commission des normes du travail. Il se peut que l'introduction de ce recours ait également des répercussions sur d'autres organismes gouvernementaux, en particulier la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ainsi que la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Cependant, ces répercussions ne seront pas examinées en raison des nombreux facteurs qui peuvent intervenir dans la relation entre l'introduction d'un tel recours et les activités de ces organismes.

Mais avant de procéder à l'évaluation des impacts économiques comme tels, il faut préalablement mesurer l'incidence, au Québec, du harcèlement psychologique en milieu de travail. Aucune enquête québécoise ne s'est attachée spécifiquement à en apprécier l'importance. La dernière qui s'est approchée du sujet est l'Enquête sociale et de santé de 1998. La question posée était la suivante : « Au cours des douze derniers mois, au travail, avez-vous subi de l'intimidation? Jamais, de temps en temps, souvent ou très souvent? ». Quinze pour cent (15%) des salariés québécois ont répondu de temps en temps et 3%, souvent ou très souvent. Une autre enquête menée en Europe⁷ a également proposé une question analogue sur l'intimidation au travail au cours des douze derniers mois, mais sans en préciser la fréquence. Neuf pour cent (9%) des travailleurs européens ont répondu qu'ils avaient subi de l'intimidation au cours de cette période. Toutefois, ce pourcentage variait beaucoup d'un pays à l'autre : de 4% en Italie et au Portugal à 15% en Finlande en passant par 10% en France et 11% en Belgique. Pour la suite de l'analyse, l'hypothèse retenue sera le 3% de répondants québécois qui, en 1998, ont affirmé avoir été intimidés souvent ou très souvent en milieu de travail au cours des douze mois précédents. En considérant ces personnes intimidées souvent ou très souvent comme des personnes harcelées au travail, ce sont près de 92 000 salariés québécois, sur les trois millions en emploi⁸, qui seraient victimes de harcèlement psychologique.

Bien qu'une partie de notre propos soit d'évaluer les conséquences économiques d'un nouveau recours sur les organisations, il est nécessaire de faire d'abord état des effets économiques du harcèlement psychologique comme tel sur ces dernières. Et ces effets sont multiples. Pour ne citer que les principaux, mentionnons l'accroissement du nombre de jours d'absences pour maladie, la hausse des coûts d'embauche et de formation amenée par un taux de roulement plus élevé et des retraites prématurées, la baisse de la performance des personnes et les coûts encourus à la suite de poursuites légales. Les coûts associés à la plupart de ces conséquences néfastes du harcèlement psychologique sont, de l'avis des spécialistes du sujet, réels et importants mais impossibles à mesurer adéquatement. Seul l'effet sur les absences pour maladie serait davantage mesurable. Selon une enquête réalisée au Royaume-Uni⁹, les personnes constamment harcelées s'absenteraient, en moyenne, sept (7) jours de plus par année que les personnes qui ne sont jamais harcelées. En appliquant ce nombre de jours d'absence aux 92 000

⁷ Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail, Troisième enquête européenne sur les conditions de travail, 2000.

⁸ Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2001. Les travailleurs autonomes sont exclus.

⁹ Helge Hoel et Cary L. Cooper, *Destructive Conflict and Bullying at Work*, novembre 2000, rapport non publié, UMIST, UK.

salariés québécois qui se disent intimidés souvent ou très souvent, le harcèlement psychologique entraînerait près de 650 000 jours d'absence en maladie pour un coût approchant les 43 M\$¹⁰.

Ce qui est davantage difficile à apprécier, c'est l'impact d'un nouveau recours sur les coûts découlant du harcèlement psychologique. Néanmoins, il est légitime de croire que ce nouveau recours favorisera une prise de conscience des conséquences néfastes du harcèlement psychologique et incitera les employeurs à prendre les meilleurs moyens, comme le stipulera d'ailleurs le nouveau texte de loi, pour éviter les situations de harcèlement. Dans ce nouvel environnement juridique, il n'est pas présomptueux de penser que le nombre de personnes harcelées diminuera d'au moins 10 %. C'est sur la base de cette hypothèse que le coût des absences liées aux cas de harcèlement psychologique pourrait diminuer d'un peu plus de 4 M\$.

L'impact financier sur la Commission des normes du travail se résume à apprécier les coûts administratifs que lui imposera le traitement d'un volume additionnel de plaintes pour harcèlement psychologique.

Étant donné la diminution anticipée de 10 % des personnes harcelées, ce sont finalement un peu plus de 82 000 salariés qui seraient susceptibles de porter plainte. Évidemment, tous ne passeront pas à l'acte. Malheureusement, il n'existe pas d'enquête ayant sondé les personnes vivant du harcèlement psychologique sur leur intention de porter plainte. À défaut, un pourcentage de 23 % est retenu pour les femmes et de 10 %, pour les hommes. Ces pourcentages correspondent aux proportions de personnes qui formuleraient certainement une plainte dans un cas de harcèlement sexuel selon une enquête canadienne réalisée en juin 2002¹¹.

Parmi les personnes harcelées qui décideront de porter plainte, celles qui s'adresseront à la CNT seront quasi uniquement des personnes non assujetties à une convention collective; les autres déposeront un grief. Étant donné que le taux de présence syndicale est de 40,4 % en 2001¹², la proportion de personnes harcelées décidées à porter plainte à la CNT serait de 59,6 %. En bout de piste, près de 8 000 salariés risquent de porter plainte pour harcèlement psychologique à la Commission des normes du travail.

Les plaintes pour harcèlement psychologique s'apparenteront à celles qui sont déjà déposées pour pratique interdite et congédiement sans cause juste et suffisante. L'expérience montre qu'un certain nombre de plaignants déposent plus d'une plainte pendant une année de référence ou plusieurs plaintes simultanément, par exemple à la fois pour pratique interdite et pour congédiement sans cause juste et suffisante. Toutefois, lorsqu'une plainte pour harcèlement psychologique sera accompagnée d'une ou plusieurs autres plaintes, ces dernières seront, de l'avis de la Commission, traitées en même temps que la plainte pour harcèlement et n'entraîneront donc pas une charge additionnelle de travail. C'est pourquoi le nombre de plaintes est présumé égal au nombre de plaignants.

Selon les données disponibles, le coût moyen de traitement des plaintes portant sur une pratique interdite et sur le congédiement sans cause juste et suffisante est de 2 085 \$ en 2001-2002. Toutefois, en raison de la charge de travail plus grande qui sera imposée au personnel des bureaux régionaux, particulièrement en matière d'enquête et de support à la médiation, le coût moyen de traitement des plaintes pour harcèlement psychologique sera plutôt de l'ordre de 2 700 \$.

Sur la base de ces hypothèses, la Commission des normes du travail verrait ses dépenses de fonctionnement s'accroître d'environ 21,4 M\$.

¹⁰ Pour évaluer ce coût, le salaire quotidien moyen utilisé correspond à la rémunération hebdomadaire moyenne excluant le temps supplémentaire de l'ensemble des salariés du Québec en 2001 divisée par 5 jours (Statistique Canada, Emploi, gains et durée du travail). De plus, nous supposons que tous les employés absents sont remplacés et que la rémunération moyenne des remplaçants est au moins égale à celle des absents; elle pourrait être plus élevée si le remplacement s'effectuait en temps supplémentaire. Le coût d'une absence correspond donc à la compensation salariale de la personne absente, s'il y a lieu. Parmi les personnes qui s'absentent pour maladie, 40% ne sont pas payées, 49% sont compensées en totalité et 11% sont compensées en partie (exploitation spéciale du fichier des micro-données de l'Enquête sur les conditions minimales de travail au Québec, mars 1998, CNT). En fixant le pourcentage du salaire versé aux personnes partiellement compensées à 50%, la compensation correspondrait, en moyenne, à 55% du salaire habituel.

¹¹ sondage de Léger Marketing du 4 au 9 juin 2002 à travers le Canada.

¹² Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2001.

Le tableau qui suit résume les hypothèses et les évaluations présentées ci-dessus.

**ESTIMATION DES COÛTS ET DES ÉCONOMIES ATTRIBUABLES À L'INTRODUCTION
D'UN RECOURS CONTRE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE DANS LA LOI SUR
LES NORMES DU TRAVAIL**

Incidence du harcèlement psychologique	Nombre d'employés sur le marché du travail	Femmes	1 427 600
		Hommes	1 580 200
		Total	3 007 800
	% de personnes harcelées	Femmes	3,0%
		Hommes	3,1%
		Total	3,1%
	Nombre de personnes harcelées	Femmes	42 828
		Hommes	48 986
		Total	91 814
Coûts du harcèlement psychologique pour les organisations	Coût des absences pour maladie	Nombre additionnel de jours par personne	7
		Nombre total de jours d'absence	642 698
		Salaire quotidien moyen	121\$
		% du salaire versé aux absents	55%
		Coûts des absences	42 854 267\$
	Réduction du coût des absences pour maladie	-4 285 427\$	
Impact sur la Commission des normes du travail	% de personnes qui portent plainte	Femmes	23%
		Hommes	10%
	% de personnes non assujetties à une convention collective		59,6%
	Nombre de plaintes déposés		7 911
	Coût moyen de traitement d'une plainte		2 700\$
	Coûts totaux		21,4 M\$