

**Cabinet-conseil JG Duchaine
Management et ressources humaines**



**LES COÛTS ÉCONOMIQUES DU PROJET DE LOI
MODIFIANT LA *LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL* DU QUÉBEC :
UNE ÉTUDE DE CAS**

PAR

**JEAN-GUY DUCHAINE, CRHA
PRÉSIDENT
CABINET-CONSEIL JG DUCHAINE**

ET

**PIERRE EMMANUEL PARADIS
ÉCONOMISTE PRINCIPAL
FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE (FCEI)**

5 DÉCEMBRE 2002

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE EXÉCUTIF	1
1. Contexte de l'étude	4
2. Approche méthodologique	6
2.1 Approche	6
2.2 Méthodologie	6
2.3 Composantes de l'impact économique	7
2.4 Hypothèse de calcul.....	8
2.5 Éléments non estimés	11
3. Résultats.....	15
3.1 Entreprises étudiées	15
3.2 Estimation des impacts	16
4. Conclusion	18
Annexe	20

SOMMAIRE EXÉCUTIF

La présente étude estime de manière objective les coûts économiques de mettre en place les nouvelles dispositions prévues dans le projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail* du Québec. En outre, cet exercice ne porte pas de jugement sur la pertinence de ces changements législatifs.

L'impact économique des changements prévus au projet de loi sur les coûts d'opération des entreprises québécoises a été évalué non seulement sur les coûts directs des PME étudiées mais aussi sur leurs coûts indirects, qui ont trait aux opérations courantes ou à la performance financière de la PME. L'objectif central de cette évaluation a été de construire un modèle de calcul qui correspond autant que possible à la réalité concrète et tangible des entreprises étudiées ou encore celles de même gabarit.

Lorsque l'estimation d'un impact en particulier s'accompagnait d'une trop grande incertitude, les effets de la nouvelle législation ont simplement été discutés. De plus, l'étude cite onze (11) mesures prévues au projet de loi qui n'ont pas été inscrites dans les tableaux explicatifs produits par le ministère lors de son dépôt, qui ne font l'objet d'aucune explication sur leur bien-fondé mais qui auront néanmoins un impact significatif sur les coûts des PME.

L'étude évalue l'impact économique de chacune des nouvelles normes du travail sur la situation financière de quatre entreprises, selon une approche d'étude de cas. L'analyse a porté sur trois entreprises « réelles » et une entreprise virtuelle :

- la firme virtuelle présente des caractéristiques semblables à la moyenne des firmes de l'économie québécoise, tant en termes d'emploi, de rémunération moyenne, incluant les avantages sociaux et charges de l'employeur, ainsi que des absences pour causes de maladie ou accident, de congé parental ou pour raisons familiales. Le résultat de cette simulation doit être considéré comme étant un estimé représentatif de la situation minimale d'impact qu'auront à vivre la moyenne des PME suivant l'entrée en vigueur de la Loi;
- la firme 1 est un détaillant, qui compte 3,5 employés É.T.P., dont 3 sont à temps plein. L'entreprise enregistre des ventes annuelles inférieures à 100 000 \$;
- la firme 2 est un restaurant qui fait partie d'une chaîne. Cela signifie que sa situation s'apparente à celle de nombreux établissements de plusieurs franchises du Québec, dont Tim Horton's, Saint-Hubert, Second Cup, La Cage aux Sports, Subway, East Side Mario's, Giorgio, Mikes, Casey's, etc. L'établissement choisi compte 71 employés É.T.P., dont quelque 60 % sont à temps partiel;
- la firme 3 est un manufacturier. Cet établissement embauche environ 120 employés É.T.P., ce qui la place dans la classe des moyennes entreprises.

Le tableau suivant présente les résultats globaux de l'étude d'impact. Trois points majeurs en ressortent :

- l'impact sur les coûts de la firme virtuelle « moyenne » est nettement supérieur à l'estimé ministériel de 0,15 % de la masse salariale des entreprises québécoises (188 millions sur

122,2 milliards de dollars). En effet, cette entreprise-type devra absorber un coût additionnel équivalant à 1,31 % de sa masse salariale, soit une proportion 8,7 fois plus élevée que celle décrite ci-haut. Cela correspondrait à **des coûts additionnels de 1,6 milliard de dollars sur l'économie québécoise**;

- l'impact tend à varier fortement selon la situation particulière des entreprises, dont le principal déterminant est l'organisation interne du travail, qui découle à la fois de sa taille et du secteur d'activité économique où elle opère. En outre, l'impact résultant de la Loi varie beaucoup selon qu'une disposition s'applique ou non à la situation de l'entreprise considérée compte tenu de ses caractéristiques propres;
- bien que la taille de la firme soit un déterminant majeur de l'impact sur les coûts économiques, il est possible d'imaginer des scénarios d'organisation interne faisant en sorte que d'autres facteurs sont également significatifs. Toutefois, les PME seront les plus sensibles face à cette nouvelle législation, non seulement du fait de leur taille mais aussi en raison de leurs carences en structures et capacités de gestion des ressources humaines comparativement aux plus grandes entreprises. En effet, plusieurs mesures auront un impact négatif sur l'administration interne à des fins de conformité, distrayant les dirigeants des opérations économiques productives.

Impact du projet de loi sur les coûts économiques 3 firmes réelles et 1 PME « moyenne » virtuelle

	Firme virtuelle	Firme 1	Firme 2	Firme 3
Emplois É.T.P.	13,7	3,5	71,4	120,2
Impact total	6 882 \$	4 375 \$	36 184 \$	24 199 \$
Impact moyen par É.T.P.	502 \$	1 241 \$	507 \$	201 \$
Impact en % masse salariale	1,31 %	6,39 %	1,69 %	0,53 %
Poste majeur d'impact	Allongement des absences	Licenciement collectif	Jours fériés & salaire minimum	Allongement des absences

À la lumière de ce qui précède, force est de conclure qu'il est difficile de réconcilier ces résultats avec ceux de l'étude économique du ministère.

Il importe de souligner que ce projet de loi touche directement au cœur de la santé de l'économie du Québec et de la qualité de vie de ses citoyens : la main-d'œuvre québécoise et ses employeurs. Ainsi, toute hausse de coût des entreprises affecte directement leur capacité de produire des biens et services de manière efficace et concurrentielle à l'échelle internationale et de créer des emplois.

Le présent exercice a déterminé que le coût économique des mesures proposées s'élèverait à un 1,31 % de la masse salariale et 0,7 % du PIB du Québec. En considérant que ces coûts affecteraient l'ensemble de l'économie provinciale, cela signifierait que 22 140 emplois seraient compromis, soit une moyenne de 0,1 emploi par entreprise. Il s'agit là du coût social réel auquel l'économie devrait consentir pour voir ses conditions d'emploi modifiées de la manière dont le propose le ministre. De plus, cet impact s'appliquerait de façon fort inégale selon les situations des entreprises, lesquelles sont principalement influencées par la taille, le secteur d'activité et le mode d'opération.

Compte tenu de cette sous-estimation des impacts économiques, la volonté du législateur de procéder à toute vapeur avec une réforme sans prendre le temps d'en analyser les impacts réels s'explique mal. En effet, 80 % des nouveaux emplois proviennent de la PME, ces emplois sont de qualité et contribuent à l'essor de nos régions et de la société québécoise en général. Il convient de rappeler que « Les PME ont sauvé l'économie en 2002¹ » et que, de ce simple fait, le gouvernement a le devoir de bien faire les choses, sans quoi il pourrait mettre à risque le poumon économique du Québec. En ce sens, une modulation de certaines mesures selon la taille des entreprises aurait pour avantage de réduire l'impact de chacune des propositions sur la population globale des PME du Québec.

¹ Dixit le Journal des Affaires, pages frontispice, 3, 4 et 5, 16 novembre 2002.

1. CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Cette étude a été préparée conjointement par messieurs Jean-Guy Duchaine, crha, président du Cabinet-conseil JG Duchaine, et Pierre Emmanuel Paradis, économiste principal à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI).

Le projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail* du Québec a été déposé le 7 novembre 2002 à l'Assemblée nationale du Québec. Selon le ministre d'État aux Ressources humaines et au Travail, monsieur Jean Rochon, cette révision législative vise quatre objectifs : (a) élargir la protection de la loi à un plus grand nombre de salariés, (b) soutenir davantage la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale, (c) adapter la loi aux nouvelles réalités du travail au Québec et (d) assurer une meilleure application de la loi aux salariés et cela, tout en tenant compte de la réalité des entreprises québécoises.

Le ministre affirme que l'impact global de la mise en place de ces mesures s'élèvera à quelque « 188 millions de dollars », soit 0,15 % de la masse salariale annuelle de l'ensemble des entreprises du Québec, qui s'établit à 122,7 milliards de dollars². Toutefois, à la lecture des différentes dispositions prévues par le projet de loi, cette évaluation sous-estime largement les impacts sur les coûts des petites et moyennes entreprises (PME), du fait qu'elle ne tient pas compte de leur réalité quotidienne. Quelques exemples :

- les nouvelles règles sur les jours fériés signifient que les entreprises devront dorénavant payer une indemnité de congé à ce titre à tous leurs employés, même les PME comptant une majorité d'employés à temps partiel ne travaillant jamais les lundis;
- l'allongement des périodes de congé et l'élargissement des motifs d'absence augmenteront le taux d'absentéisme déjà considéré comme étant très élevé au Québec et représentant des coûts importants qui dépassent largement les seuls salaires de ces salariés. Cet impact est d'autant plus important lorsque le nombre d'employés est restreint, ce qui affecte les PME au premier chef, compte tenu que 75 % des entreprises québécoises disposent de moins de 5 employés;
- l'ensemble des règles encadrant les nouvelles dispositions sur le harcèlement psychologique se traduirait par des structures et procédures irréalistes, notamment dans un contexte de PME où il n'y a pas de structure de ressources humaines capables de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour remplir les obligations énoncées au projet de loi.

L'exercice qui suit approfondit cette analyse, évaluant l'impact économique de chacune des nouvelles normes du travail sur la situation financière de quatre entreprises. Dans la plupart des cas, ces impacts sont quantifiés. Toutefois, lorsque l'estimation d'un impact en particulier

² Sources : Masse salariale de 122,7 milliards de dollars : Institut de la statistique du Québec, *Comptes économiques du Québec*, 2^e trimestre 2002, tableau 1; Impact de 188 millions de dollars : Commission des normes du travail et Ministère du Travail, *Évaluation des impacts économiques des modifications proposées à la Loi sur les normes du travail*, Septembre 2002, 46 pages. Fait à noter, l'étude d'impact ministérielle ne fait aucune mention de ce total de 188 millions de dollars véhiculé dans les médias (Normand, G., *L'équilibre entre travailleurs et entreprises au cœur de la réforme des normes du travail*, La Presse, 8 novembre 2002, p. A5; Dutrisac, R., *Le Québec sévira contre le harcèlement psychologique*, Le Devoir, 8 novembre 2002, p. A2).

s'accompagne d'une trop grande incertitude, les effets de la nouvelle législation ont simplement été discutés.

Les sections suivantes présentent la méthodologie de l'étude, ses résultats, ainsi que l'analyse de ces derniers. L'étude conclut que l'ordre de grandeur cité par le ministre est largement inférieur à ce qui s'observerait dans les PME du Québec. Autrement dit, plusieurs des nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* auront un impact négatif significatif sur la situation financière de la majorité des PME québécoises, ce qui aura des répercussions directes sur la santé économique.

Cette étude estime de manière objective les conséquences de mettre en place les nouvelles dispositions prévues au projet de loi, sans toutefois porter de jugement sur la pertinence de ces changements législatifs.

2. APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE

2.1 Approche

L'étude de cas consiste à examiner la nature et l'impact d'un phénomène donné sur la base de l'expérience réelle d'entités individuelles, qu'il s'agisse de personnes ou d'entreprises. En soi, cette méthode aborde les problématiques dans une toute autre optique qu'un examen de nature statistique :

- ***l'étude de cas*** se concentre sur l'effet concret de chacune des composantes à l'étude sur une ou quelques entreprises. La richesse de l'analyse est directement liée au degré de détail et de profondeur qu'elle accorde aux cas examinés;
- ***l'analyse statistique*** vise à généraliser à l'ensemble d'une société certaines observations d'ensemble portant sur un échantillon d'entreprises. En principe, plus le nombre de participants à un exercice de ce genre est élevé, plus ce type d'analyse est fiable. Bien qu'il tende à resserrer les marges d'erreur, le grand nombre de répondants limite cependant l'identification et le traitement des nuances prises en compte par l'étude.

Ainsi, l'approche par étude de cas a été retenue ici, avec pour objectif étant de mesurer précisément l'impact économique de la nouvelle législation sur la situation financière des PME. Ce genre d'analyse est tout à fait reconnu en analyse économique et s'avère souvent préférable à l'étude statistique traditionnelle³.

2.2 Méthodologie

La présente étude a procédé selon les étapes suivantes de travail :

- ***planification de la démarche d'étude*** : l'analyse visait à isoler et estimer les effets de chacun des éléments nouveaux du projet de loi sur les coûts effectifs des PME. Pour ce faire, l'étude s'est intéressée à quatre entreprises, soit trois PME réelles et une entreprise fictive;
- ***identification de trois entreprises*** : les firmes réelles retenues exhibent des différences significatives dans l'ensemble de leurs caractéristiques fondamentales, que ce soit en termes de taille, de volume d'affaires ou de secteur d'activité économique. Ainsi, le choix s'est arrêté sur une firme de moins de 5 employés, une entreprise du secteur de la restauration et une entreprise manufacturière de plus de 100 employés;
- ***constitution d'une entreprise virtuelle*** : cette firme a été « construite » de manière à posséder autant de caractéristiques d'une entreprise « moyenne » au Québec que possible, tant en termes d'emploi et de rémunération que d'absentéisme, d'avantages sociaux, de roulement de personnel, etc.;
- ***collecte des informations auprès des entreprises retenues*** : la cueillette des données pertinentes à l'étude s'est faite lors de visites au siège social des firmes contactées. En raison du niveau de détail des données individuelles, certaines informations ont été

³ Ghemawat, P., *Games Businesses Play – Cases and Models*, MIT Press, London, 1997, 255 p.

complétées après coup par les dirigeants d'entreprise et nous ont été transmises par la suite;

- **montage du modèle d'analyse** : le modèle comprend quatre volets, organisés selon l'ordre séquentiel de l'analyse : les données brutes, la pré-compilation, le calcul des impacts et les tableaux de résultats. Le premier volet comprend les données primaires fournies par les dirigeants de PME, ainsi que celles de la firme virtuelle. Chacun des trois volets suivants s'alimente des informations provenant du volet précédent, en vue d'aboutir au calcul des effets de chacune des composantes de l'impact global. À ces fins, l'annexe présente la fiche de saisie de données remise à chaque entreprise, ainsi que les tableaux complets de résultats;
- **rédaction du rapport d'analyse.**

2.3 Composantes de l'impact économique

L'impact économique des changements prévus au projet de loi sur les coûts des entreprises québécoises a été évalué pour chacune de leurs trois composantes principales :

- **l'impact sur les coûts directs**, c'est-à-dire les montants additionnels que devront payer les entreprises au lendemain de l'entrée en vigueur de la Loi, par exemple pour les jours fériés à payer aux employés à temps partiel;
- **l'impact sur les coûts indirects**, qui n'affecte pas les déboursés de façon immédiate mais se répercute sur la performance de l'entreprise. Ici, deux types de coûts indirects sont à considérer :
 - **ceux liés aux opérations courantes**, c'est-à-dire l'ajout de tâches improductives dans le quotidien de l'entreprise pour fins de conformité à la Loi. Par exemple, l'embauche de nouveaux candidats comporte de nombreux coûts indirects pour les dirigeants de PME. Si une disposition particulière force ce dirigeant à augmenter les heures consacrées à ces fins, cela implique à la fois le coût direct lié au salaire du dirigeant mais aussi le coût indirect en ventes non réalisées ou autres activités productives non effectuées;
 - **ceux liés à la performance de l'entreprise**, c'est-à-dire qui ont un impact sur la rentabilité de l'entreprise, sans que cela n'affecte ses activités courantes. Par exemple, lors d'une absence remplacée, il existe un écart bien réel entre la productivité du remplaçant et de la personne remplacée. Cet écart se traduit par une foule de petites choses faisant en sorte qu'en bout de ligne, l'entreprise dégage un rendement inférieur à une situation où l'employé habituel est en poste.

La ventilation précise de ces trois composantes de l'impact est détaillée pour chaque mesure en annexe. Toutefois, les résultats de l'analyse sont présentés en un seul total intégrant ces trois sources de coût, soit l'impact global d'une mesure donnée sur la situation financière de l'entreprise. Cet impact est présenté au total, par équivalent temps plein (É.T.P.) et par 100 \$ de salaire.

2.4 Hypothèses de calcul

Cette section aborde les grandes lignes des principales prémisses sous-tendant les estimations d'impact. Les formules détaillées estimant les effets monétaires de chacune des nouvelles dispositions sont présentées en annexe. En tout temps, l'objectif central de cette évaluation a été de construire un modèle de calcul qui correspond autant que possible à la réalité concrète et tangible des entreprises. Autrement dit, le résultat final est le meilleur estimé raisonnable de l'impact effectif du projet de loi auquel peuvent s'attendre les entreprises étudiées ou encore celles de même gabarit, à l'exclusion de plusieurs mesures faisant l'objet de la section 2.5.

Jours fériés

Ces mesures toucheront essentiellement les employés à temps partiel. Leur impact pour les employés est égal à la différence entre :

*Indemnité * Nombre de jours remboursables selon la nouvelle Loi*

et

*Indemnité * Nombre de jours remboursables selon la Loi actuelle.*

Du côté de l'indemnité, le projet de loi favorise les travailleurs, puisque la moyenne du salaire quotidien sur 20 jours est nécessairement égale ou supérieure à la moyenne du salaire par jour travaillé. Par contre, plusieurs employés à temps partiel ne travaillent jamais le lundi, ce qui fait qu'un plus grand nombre de jour-personne sera admissible à une indemnité. De façon générale, cette dernière variable pèse plus lourd dans la balance.

De plus, les nouveaux employés se verront aussi octroyer une journée fériée, même s'ils comptent moins de 60 jours de service. En moyenne, excluant le congé de la Saint-Jean-Baptiste, on peut s'attendre à ce que cela coûte 1,15 jour de salaire par nouvel employé⁴.

Absences

Les prémisses concernant les diverses formes d'absence découlent des faits suivants :

- sans employé, une entreprise ne fonctionne pas et, donc, ne gagne aucun revenu. À l'inverse, il est facile de concevoir que si une entreprise compte beaucoup de travailleurs, l'absence non rémunérée d'un employé peut n'occasionner aucune perte de revenu notable pour la firme, compte tenu de la possibilité de répartir le travail sur un plus grand nombre de personnes;
- lorsqu'une entreprise accepte de payer un salaire à un employé, c'est qu'elle s'attend de sa part à une productivité totale supérieure à ce salaire. Si l'employé produit moins que ce qu'il coûte, l'entreprise perd au change et n'a aucun intérêt à conserver ce salarié dans ses rangs;

⁴ 7 jours fériés dans l'année * 60 jours d'attente / 365 jours par an = 1,15 jour. Quant à la Saint-Jean-Baptiste, ce coût annuel est 1 jour * 10 jours d'attente / 365 jours par an = 0,03 jour.

- en moyenne, chaque employé contribue à la production de l'entreprise à hauteur de : (ventes totales/salaires totaux) * salaire de l'employé. Donc, le gain d'efficacité moyen par employé découlant de son travail est la différence entre cette production totale et le salaire de l'employé, soit ((ventes totales/salaires totaux) – 1) * salaire de l'employé;
- les entreprises consentent généralement des salaires plus élevés aux employés plus expérimentés qu'aux employés plus novices, toutes choses étant égales par ailleurs. Cela s'explique par le fait que l'expérience et l'ancienneté sont deux facteurs qui, de façon générale, contribuent positivement à la productivité et à la rentabilité de l'entreprise.

Ainsi, les divers types d'absence entraînent les conséquences économiques suivantes sur les entreprises :

- **l'absence non remplacée** d'un employé entraîne une perte de productivité variant entre zéro (l'employé le moins efficace) et un montant supérieur au gain d'efficacité moyen par employé, qui est ((ventes totales/salaires totaux) – 1) * salaire de l'employé. Pour demeurer conservateur, la perte de productivité sera fixée à la moitié de cette dernière valeur⁵;
- **l'absence remplacée** d'un employé entraîne une variation de productivité égale à la différence de productivité entre lui et son remplaçant, s'expliquant par l'expérience et l'ancienneté. Ici, l'estimé de cette perte se fait en posant que cette différence est égale au ratio du coût moyen de formation d'un nouvel employé dans une PME sur le coût direct total pour cet employé en question. Compte tenu que cette formation initiale s'établit à 172 heures en moyenne par nouvel employé et qu'une année de travail à 37,5 heures par semaine compte 1 950 heures par année, cela correspond à une différence de 8,8 % entre les deux. Compte tenu que ce dernier résultat exclut la différence en termes d'expérience, tout porte à croire qu'il sous-estime la valeur réelle de cet écart de productivité⁶;
- **le travail improductif rémunéré** constitue la pire perte de toutes, puisque le salaire est payé mais l'entreprise ne gagne pas de revenu en retour. Ici, la perte pour l'entreprise est égale à la production moyenne par employé, soit (ventes totales/salaires totaux) * salaire de l'employé⁷.

Les deux premiers types d'absence seront accrus du fait de l'allongement des plages permises pour cause de maladie, d'accident, familiale ou parentale, ainsi que de l'élargissement des motifs d'absence admissibles. Par hypothèse, cet accroissement des absences s'établira à deux jours par employé par année, soit 1/25^{ème} de l'allocation additionnelle prévue par la Loi⁸. À

⁵ Par exemple, supposons un employé gagnant 120 \$ par jour dans une PME où la masse salariale est de 100 000 \$ et dont le chiffre d'affaires est 220 000 \$. En cas d'absence non remplacée et non rémunérée, la PME subit une perte de productivité de $120 \$ * ((220\ 000/100\ 000) - 1)/2 = 120*(1,2/2) = 72 \$$ par jour.

⁶ Source 172 heures : Sondage FCEI 2002, *Disponibilité de la main-d'œuvre et formation*, résultats préliminaires, n= 2 372.

⁷ Par exemple, dans la même entreprise, supposons qu'un employé gagnant 120 \$ par jour est rémunéré à des fins improductives, la perte de productivité est donné par $120 \$*(220\ 000\ \$/100\ 000\ \$) = 120 \$*2,2 = 264 \$$ par jour.

⁸ Sur les 50 nouveaux jours disponibles pour des absences, dont 45 pour cause de maladie ou d'accident, il est raisonnable de penser que chaque employé se prévaudra de une à trois de ces absences par année,

l'inverse, les exigences de production d'un document justificatif contribueront à diminuer l'absentéisme, ce qui se traduira par le calcul opposé des absences non remplacées. Quant au travail improductif rémunéré, il se produit lors des contestations de congédiement pour cause, ce qui est naturellement assez rare.

Coûts du roulement

Le roulement de personnel dans une entreprise engage des coûts élevés. Une étude majeure à ce sujet évalue que ces coûts se situent dans l'intervalle de 2,8 % à 9,7 % des coûts directs totaux en rémunération de l'entreprise (moyenne : 7,2 %), variant selon l'âge des travailleurs, leur niveau de salaire et le type de poste considéré⁹. Cela implique que les coûts pour chaque départ ou arrivée sont très élevés, soit de l'ordre de **52 % du salaire annuel** par employé arrivant ou quittant.

Toutefois, les PME ont une structure de gestion des ressources humaines souvent nettement plus réduite que celle des plus grandes entreprises. Cela étant, elles dégagent certaines économies au titre des coûts d'embauche et de formation. Par contre, ces économies peuvent se traduire en des coûts plus élevés de roulement de personnel. Naturellement, il s'agit là d'un équilibre que toute entreprise doit s'efforcer de trouver.

Ainsi, les informations employées à ces fins sont les réponses obtenues des entreprises interrogées. Elles incluent essentiellement les coûts directs de l'embauche, de la formation initiale et de la fin d'emploi, en faisant l'ellipse sur les coûts indirects de ces activités, c'est-à-dire non directement décaissés mais bel et bien ressentis sur les résultats financiers de la PME. Par conséquent, ces informations sont nettement plus conservatrices que les 52 % reconnus par la communauté académique. En parallèle, les informations pour la PME virtuelle sont élaborées en fonction de deux semaines de salaire du dirigeant, 172 heures de formation au salaire hebdomadaire moyen et d'une semaine au salaire hebdomadaire moyen pour les départs¹⁰.

Une fois ces coûts établis par É.T.P., ils sont employés pour déterminer les coûts associés à l'embauche de personnel en vue d'assurer les remplacements supplémentaires générés à la fois par l'allongement des congés et les nouvelles règles sur les heures de travail maximales (50) par semaine.

Réintégration au même poste

Le coût additionnel de ce genre de mesure se traduit par des frais de formation additionnels pour la personne revenant d'une absence prolongée. En effet, la réalité de la PME est un quotidien en constante mouvance, où l'adaptation et la flexibilité sont les clés du succès. Dans ce contexte, toute absence prolongée implique un certain rattrapage, même pour l'employé d'expérience, afin que la reprise se fasse de manière efficace. Cette information a été fournie par les dirigeants rencontrés, qui font déjà cet exercice.

d'autant plus que les travailleurs seront désormais bien informés de ces nouvelles dispositions. Donc, une moyenne de deux jours par salarié a été établie à ces fins.

⁹ Source : Abowd, J.M., Kramarz, F., *The Costs of Hiring and Separations*, Cornell University, U.S. Bureau of Census, CREST et National Bureau of Economic Research, Février 2002, 27 pages et annexes.

¹⁰ Source : Formation : Sondage FCEI 2002, *Disponibilité de la main-d'œuvre et formation*, résultats préliminaires; Embauche et départ : entrevues avec dirigeants de PME.

Toutefois, dans la mesure où la personne revenant au travail est réintégrée au même poste, cela implique que son remplaçant est muté de poste, ce qui implique des frais de formation vraisemblablement supérieurs à ceux de muter la personne remplacée à un poste comparable. Malgré cette évidence, ce différentiel n'a pas été estimé, faute d'information tout à fait fiables à cet effet. Toutefois, des discussions avec plusieurs dirigeants de PME indiquent que pareille mesure pourrait conduire tout simplement à la mise à pied du remplaçant compte tenu des coûts supplémentaires de formation devant être assumés de part et d'autre, un effet induit certainement non souhaité par le législateur.

Contestation de congédiement sans cause

L'évaluation de l'impact du raccourcissement de la période d'admissibilité à cette contestation, soit de trois à deux ans, s'est limitée au coût direct et indirect de représentation de l'entreprise à la Commission des normes du travail pour les cas additionnels susceptibles de survenir du fait de cette nouvelle mesure et compte tenu de l'historique de l'entreprise dans le cadre de telles procédures. Cela étant, le montant des dédommagements additionnels et la probabilité que ces versements soient accordés n'ont pas été quantifiés.

Maintien des avantages sociaux, licenciements collectifs, salaire minimum à pourboire et dépenses remboursées par l'employeur

L'impact de ces mesures est simplement établi à partir des coûts directs éventuels qui résulteraient des paiements des indemnités et des dépenses désormais remboursables.

En ce qui a trait au salaire minimum à pourboire, la compensation s'établit quelque part entre zéro et l'écart complet entre les taux minimum avec et sans salaire, soit 0,75 \$ de l'heure par employé. Dans le cas présent, l'indemnité a été établie à la moyenne de ces deux situations, soit 0,375 \$ de l'heure par employé.

Par ailleurs, il faut reconnaître que le maintien des avantages sociaux aura certes un impact financier sur les PME. En effet, étant donné qu'elles devront continuer à payer la prime associée aux différents avantages sociaux, le nombre de réclamations des travailleurs sera nécessairement plus élevé et elles feront alors certainement face à une hausse importante de leurs primes d'assurance collective¹¹. Toutefois, cet impact n'a pas été précisé, faute d'informations fiables à cet égard.

2.5 Éléments non estimés

L'estimation a porté sur autant de mesures qu'il a été possible de quantifier de manière raisonnable et justifiable. Cependant, certaines dispositions majeures du projet de loi n'ont pu être traduites en dollars, en raison de l'absence d'information disponible ou d'une trop grande incertitude.

¹¹ Selon un sondage réalisé par la FCEI en avril 2002, *L'assurance de votre entreprise*, une PME sur trois fait déjà face à une augmentation de primes d'au-delà de 20 % conjuguée à une diminution de couverture. La situation difficile dans le secteur de l'assurance n'ira qu'en s'aggravant si le gouvernement procède à l'adoption de ces mesures.

Parmi les mesures dont les impacts concrets seront tangibles pour les PME mais n'ont pu être évalués, il convient de souligner celles relatives :

- au harcèlement psychologique, en raison des profondes incertitudes et des largesses possibles dans l'application effective de cette série de dispositions, ainsi que des coûts privés et publics qui en découleront;
- aux diverses mesures concernant la durée du travail, soit les 32 heures de repos par semaine et les durées maximales des journées de travail. Cependant, l'impact de la semaine d'au plus de 50 heures a été intégré à l'analyse;
- au coût de la ré-affectation des remplaçants à la fin de leurs mandats;
- aux dédommagements éventuels découlant de la réduction de la période d'admissibilité pour une plainte à la Commission des normes du travail pour congédiement sans cause juste et suffisante;
- à la diminution de la productivité des employés à commission; et
- aux dispositions affectant les agriculteurs, faute d'entreprise agricole dans l'échantillon.

De plus, le projet de loi comporte plusieurs dispositions qui n'ont pas été inscrites dans les tableaux explicatifs produits par le ministère lors de son dépôt et ne font l'objet d'aucune explication sur leur bien-fondé. Il y a lieu de se questionner sur l'inscription de plusieurs de ces dispositions dans la Loi, d'autant plus que la majorité de ces éléments auront un impact significatif sur les coûts des PME. Voici donc la liste de quelques modifications « non publicisées » du projet de loi et qui n'ont pas été intégrées au modèle d'impact économique :

- a) l'employeur serait obligé de remettre, d'afficher et de diffuser, selon la manière prescrite, des documents préparés par la Commission des normes du travail (articles 39 et 87) :
 - ceci implique que les dirigeants des PME, même s'ils ne sont pas fautifs, devront se soumettre aux décisions des représentants de la Commission des normes du travail, non seulement sur ce qui doit être diffusé dans leur entreprise mais aussi sur les moyens qui doivent être utilisés pour le faire et sur la manière dont cela doit être fait;
- b) alors qu'un employeur peut actuellement avoir une autorisation générale d'un employé au sujet des déductions sur le salaire, le projet de loi l'obligerait à avoir une autorisation spécifique à chaque fois (article 49) :
 - peut-on imaginer un dirigeant de PME qui doit demander une autorisation écrite à chaque fois qu'il doit corriger la paie d'un salarié, en particulier à cause d'un versement en trop ou d'un changement dans une déduction non statutaire?
- c) le projet de loi rend assujetties au nombre d'heures maximales dans une semaine plusieurs catégories d'employés qui ne l'étaient pas auparavant: les étudiants travaillant dans une colonie de vacances, les cadres d'une entreprise, un salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures sont incontrôlables, aux salariés affectés à la récolte, à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes et aux salariés travaillant dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson (article 54) :
 - les heures de travail de ces catégories d'employés sont, de par leur nature même, incontrôlables par l'employeur et varient dans bien des cas selon les types d'activités, la saison de l'année ou même le profil d'affaires des entreprises. La mise en place de

contrôles qui assureraient le respect de ces dispositions pourraient s'avérer très coûteuse pour les PME;

- d) le salarié en déplacement, peu importe le motif (sauf pour se rendre au lieu de travail habituel ou en revenir) sera considéré au travail (article 57) :
 - en outre, cela occasionnerait des difficultés d'application et des coûts nouveaux et importants aux employeurs dans le cas de travailleurs effectuant des voyages d'affaires : déplacement, attente, trajet, etc.;
- e) le salarié en formation à la demande de l'employeur (même en dehors des heures de travail) sera lui-aussi considéré au travail (article 57) :
 - étant donné que le texte n'indique pas que cette formation doit être exigée par l'employeur, cet article ouvre la porte à des abus et à des frais élevés pour une PME;
- f) le projet de loi permet au gouvernement d'ajouter, par règlement, des avantages auxquels un salarié absent pourrait avoir droit, en plus des assurances collectives et du régime de retraite (articles 79.4 et 89) :
 - ce genre de disposition peut être perçu comme une porte ouverte à des décisions imprévisibles et impliquant des coûts pouvant être importants pour les PME, d'autant que ces dernières seront certes réfractaires à pareille intrusion dans la gestion interne de leur entreprise, qui éliminerait une partie de la flexibilité qui les caractérise et qui sied si bien à l'économie québécoise;
- g) à plusieurs reprises dans le projet de loi, la notion de « présence requise auprès d'une personne » apparaît sans qu'elle soit définie ou encadrée :
 - encore ici, cela pourrait occasionner des abus importants dans l'interprétation de cette notion, se traduisant principalement par d'importants coûts indirects pour les entreprises;
- h) les articles 84.0.11 et 89 donnent au ministre le droit de dicter, par règlement, la contribution financière qu'un employeur doit faire au fonds de reclassement des employés en cas de licenciement collectif :
 - en plus d'avoir à payer des indemnités importantes, la Loi rendrait une PME à la merci d'une décision discrétionnaire sur des sommes supplémentaires qu'elle pourrait devoir verser à un fonds spécial;
- i) l'article 123.5 de la loi introduit le droit d'un organisme sans but lucratif de représenter des salariés qui croient avoir été victime de harcèlement psychologique. Dans ce cas, le délai est de 90 jours, et non pas de 30 ou de 45 jours (article 123.6) :
 - des coûts très élevés attendent les PME qui auraient à se défendre devant des organisations parfois très puissantes, notamment les syndicats, et qui pourraient avoir des ambitions allant largement au-delà du cas visé;
- j) l'article 123.15 introduit clairement le pouvoir d'un commissaire du travail de fixer des dommages et intérêts punitifs et moraux et d'ordonner le financement du soutien psychologique :
 - l'employeur serait obligé de supporter seul la responsabilité financière d'une problématique dont la responsabilité peut provenir d'une foule d'autres acteurs (collègues

de travail, syndicat, clients, autre personne extérieure à l'entreprise) et sur laquelle il a très peu de réel contrôle;

- k) le projet de loi introduit une nouvelle pénalité de 1 500 \$ par semaine si l'employeur fait défaut de donner les préavis prescrits lors d'un licenciement collectif (article 141.1) :
- il s'agit d'une toute nouvelle disposition qui n'existe pas dans l'article 45 de la *Loi sur la qualification professionnelle de la main-d'œuvre*.

3. RÉSULTATS

3.1 Entreprises étudiées

L'étude de cas a porté sur quatre entreprises, soit trois entreprises « réelles » et une entreprise virtuelle. À ce titre, le tableau suivant expose les principales caractéristiques de ces firmes.

Tableau 1
Caractéristiques des entreprises retenues

	Firme virtuelle	Firme 1	Firme 2	Firme 3
Secteur d'activité économique	N.A.	Détaillant	Restaurant - chaîne	Manufacturier
Chiffre d'affaires	990 500 \$	96 000 \$	6 600 000 \$	21 600 000 \$
Emplois É.T.P.	13,7	3,5	71,4	120,2
Temps plein	87,6 %	85,1 %	40,6 %	87,6 %
Temps partiel	12,4 %	14,9 %	59,4 %	12,4 %
Masse salariale	525 000 \$	68 500 \$	2 160 000 \$	4 600 000 \$
Coût total de la main-d'œuvre	587 100 \$	73 300 \$	2 379 000 \$	5 300 000 \$

La **firme virtuelle** présente des caractéristiques semblables à la moyenne des firmes de l'économie québécoise, tant en termes des emplois totaux, à temps plein et partiel; de rémunération moyenne par salarié¹², incluant les avantages sociaux et charges de l'employeur; de l'absentéisme pour causes de maladie ou accident, de congé parental ou pour raisons familiales¹³ :

- La firme virtuelle emploie 15 personnes, dont 12 sont à temps plein et 3 à temps partiel. L'entreprise enregistre des ventes annuelles de 990 500 \$, ce qui est 1,89 fois supérieur à sa masse salariale de 525 000 \$. Elle paie des avantages sociaux et les autres coûts directs d'emploi comparables à la moyenne des entreprises embauchant des personnes en services et des ouvriers. Cette firme compte un employé à commission et un autre à pourboire. Cette PME vit 8,7 jours d'absence par année, dont 7,7 pour maladie ou accident et 1 pour raisons familiales ou parentales. Elle n'a pas dû réaliser de licenciement collectif au cours de la dernière décennie¹⁴. Son niveau d'embauche et ses coûts de roulement ont été établis en fonction des pratiques usuelles en ressources humaines dans les PME québécoises. Pour fins de simulation, un congédiement sans cause juste et suffisante a été contesté auprès de la Commission des normes du travail au cours des 10 dernières années.

L'entreprise virtuelle moyenne a été élaborée de manière à donner un aperçu de la nature et de l'ampleur des impacts par type de mesure, selon des données initiales qui sont, pour l'essentiel, représentatives de la moyenne des entreprises du Québec. Le cas échéant, les quelques écarts par rapport à cette réalité moyenne ne sont présents qu'à des fins de démonstration et sont clairement identifiés ci-haut. Dans tous les cas, ces écarts par rapport à la réalité sont relativement faibles. Par ailleurs, de nombreuses sources de sous-estimation des impacts ont été identifiées à la section 2.5, lesquelles auront un effet défavorable sur la situation financière des PME. En somme, le résultat de cette simulation doit être considéré comme étant un estimé

¹² Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec* (2001).

¹³ Source : Cloutier, Luc, *L'absence du travail : un phénomène à multiples facettes*, Effectif, Janvier-Mars 2001, pp. 34-37.

¹⁴ En moyenne, 7,5 % des PME ont vécu un licenciement collectif au cours des 10 dernières années (source : Sondage FCEI, *Réforme de la Loi sur les normes du travail*, 2002).

représentatif de la situation minimale d'impact qu'auront à vivre la moyenne des PME suivant l'entrée en vigueur de la Loi.

Les **trois entreprises réelles** ont été choisies de manière à offrir un aperçu de la variété de situations concrètes dans lesquelles se trouvent les dirigeants de PME, touchés au premier chef par cette réforme, aussi bien en raison de leur taille que des impératifs découlant de leur fonctionnement particulier. Ainsi, au lieu d'être « un peu » touchés par la majorité des mesures, elles sont souvent fortement affectées par une minorité de mesures, tandis que les autres les concernent peu ou pas :

- La firme 1 est un commerce de détail. Elle compte 3,5 employés É.T.P., dont 3 sont à temps plein. L'entreprise enregistre des ventes annuelles inférieures à 100 000 \$, ce qui est 1,4 fois supérieur à sa masse salariale de 68 500 \$. Fait particulier, cette PME a vécu un licenciement collectif au cours des 10 dernières années, ayant fermé 4 magasins sur une période de deux mois en 1996, ce qui l'a amené à éliminer un total de 13 postes. Cette situation, bien qu'exceptionnelle, est bel et bien réelle et est appelée à se reproduire chez d'autres PME, surtout dans le présent contexte d'incertitude économique grandissante;
- La firme 2 est un restaurant qui fait partie d'une chaîne. Cela signifie que sa situation s'apparente à celle de nombreux établissements de plusieurs franchises du Québec, dont Tim Horton's, Saint-Hubert, Second Cup, La Cage aux Sports, Subway, East Side Mario's, Giorgio, Mikes, Casey's, etc. L'établissement choisi compte 71 employés É.T.P., dont quelque 60 % sont à temps partiel. En outre, cette part élevée de travailleurs à temps partiel signifie que ce restaurant sera particulièrement touché par la nouvelle mesure sur les jours fériés. L'entreprise enregistre des ventes annuelles de 6,6 millions de dollars, ce qui est environ trois fois supérieur à sa masse salariale de 2,2 millions de dollars;
- La firme 3 est un fabricant. Cet établissement embauche environ 120 employés É.T.P., ce qui la place dans la classe des moyennes entreprises. Contrairement aux autres firmes considérées, l'entreprise compte un département de ressources humaines, qui s'assure notamment que tous les employés ayant à s'absenter pour diverses raisons soient remplacés. Cela contribue à diminuer grandement le coût des congés, puisque aucun poste ne demeure alors vacant et improductif. Cette firme n'a subi aucun licenciement collectif et ne vit pas de difficulté particulière liée à l'absentéisme.

3.2 Estimation des impacts

Le tableau 2 présente les résultats globaux de l'étude. Trois points majeurs en ressortent :

- l'impact sur les coûts de la firme virtuelle moyenne est nettement supérieur à l'estimé ministériel de 0,15 % de la masse salariale des entreprises québécoises (188 millions sur 122,2 milliards de dollars). En effet, cette entreprise type devra absorber un coût additionnel équivalant à 1,31 % de sa masse salariale, soit une proportion 8,7 fois plus élevée que celle décrite ci-haut. Cela correspondrait à **des coûts additionnels et récurrents de 1,6 milliard de dollars sur l'économie québécoise**;
- l'impact tend à varier fortement selon la situation particulière des entreprises, dont le principal déterminant est l'organisation interne de la firme, qui découle à la fois de sa taille

et du secteur d'activité économique où elle opère. En outre, sur quatre firmes, on observe quatre principaux éléments de différenciation des impacts, soit l'allongement des absences, le licenciement collectif, les jours fériés et le salaire minimum. En somme, l'impact résultant de la Loi varie beaucoup selon qu'une disposition s'applique ou non à la situation de l'entreprise considérée;

- bien que la taille de la firme soit un déterminant majeur de l'impact, il est possible d'imaginer des scénarios d'organisation interne faisant en sorte que d'autres facteurs sont également significatifs. À cet égard, la proportion d'employés à temps partiel, la conjoncture sectorielle, la présence ou non d'un département de ressources humaines, les caractéristiques démographiques et la disponibilité de la main-d'œuvre sont autant de composantes de la firme ayant un effet marqué sur le niveau d'impact ressenti. Entre autres, les PME seront les plus sensibles face à cette nouvelle législation, non seulement du fait de leur taille mais aussi en raison de leurs carences en structures et capacités de gestion des ressources humaines comparativement aux plus grandes entreprises.

Tableau 2
Impact du projet de loi sur les coûts économiques
3 firmes réelles et 1 PME « moyenne » virtuelle

	Firme virtuelle	Firme 1	Firme 2	Firme 3
Emplois É.T.P.	13,7	3,5	71,4	120,2
Impact total	6 882 \$	4 375 \$	36 184 \$	24 199 \$
Impact moyen par É.T.P.	502 \$	1 241 \$	507 \$	201 \$
Impact en % masse salariale	1,31 %	6,39 %	1,69 %	0,53 %
Poste majeur d'impact	Allongement des absences	Licenciement collectif	Jours fériés & salaire minimum	Allongement des absences

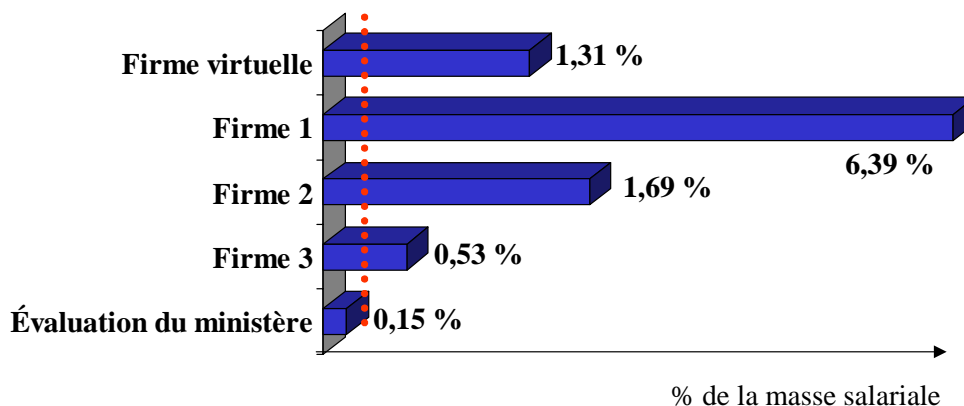
4. CONCLUSION

La présente étude analyse, à l'aide d'exemples concrets, la véracité des affirmations du ministre du Travail à l'effet que l'impact de la nouvelle *Loi sur les normes du travail* s'élèverait à 188 millions de dollars, soit moins de 0,2 % de la masse salariale des entreprises du Québec. Or, à la lumière de ce qui précède, force est de conclure qu'il est difficile de réconcilier ce dernier estimé avec la réalité des PME du Québec.

D'abord, il importe de rappeler que ce projet de loi touche directement au cœur de la santé de l'économie du Québec et de la qualité de vie de ses citoyens : la main-d'œuvre québécoise et ses employeurs. Ainsi, toute hausse de coût des entreprises affecte directement leur capacité de produire des biens et services de manière efficace et concurrentielle à l'échelle internationale et de créer des emplois. En clair, chaque augmentation de coût équivalant à 0,1 % de la masse salariale se traduit par un coût social de 122,2 millions de dollars pour l'économie.

Le présent exercice a déterminé que le coût économique récurrent des mesures proposées s'élèverait à un minimum de **1,6 milliard de dollars** pour l'économie du Québec, soit 1,31 % de la masse salariale et 0,7 % du PIB du Québec. En considérant que ces coûts affecteraient l'ensemble de l'économie provinciale, cela signifierait que 22 140 emplois seraient compromis, soit une moyenne de 0,1 emploi par entreprise¹⁵. Il s'agit là du coût social réel auquel l'économie devrait consentir pour voir ses conditions d'emploi modifiées de la manière dont le propose le ministre.

Figure 1
Coûts économiques des mesures du projet de loi en % de la masse salariale



De plus, cet impact s'appliquerait de façon fort inégale selon les situations des entreprises, lesquelles sont principalement influencées par la taille, le secteur d'activité et le mode d'opération. À preuve, les trois autres cas signalent des coûts variant entre 0,53 % et 6,39 % de

¹⁵ Le ratio québécois de la masse salariale sur le PIB s'établit à 53,0 %. Ainsi, pour un impact global de 1,6 milliard de dollars sur le PIB, la masse salariale correspondante serait de 848,2 millions de dollars, ce qui équivaut à 22 100 emplois à 38 300 \$ chacun.

la masse salariale des PME étudiées, ce qui est de 3,5 à 42,6 fois plus important que l'impact suggéré par le ministre. En outre, les PME seront fortement touchées (voir figure précédente), ce qui confirme la grande difficulté relative d'appliquer plusieurs des changements proposés dans un tel contexte.

Compte tenu de cette sous-estimation des impacts sur les coûts économiques des entreprises, la volonté du législateur de procéder à toute vapeur avec une réforme sans prendre le temps d'en analyser les impacts réels s'explique mal. En effet, 80 % des nouveaux emplois proviennent de la PME, ces emplois sont de qualité et contribuent à l'essor de nos régions et de la société québécoise en général. Il convient de rappeler que « Les PME ont sauvé l'économie en 2002¹⁶ » et que, de ce simple fait, le gouvernement a le devoir de bien faire les choses, sans quoi il pourrait mettre à risque le poumon économique du Québec. En ce sens, une modulation de certaines mesures selon la taille des entreprises aurait pour avantage de réduire l'impact de chacune des propositions sur la population globale des PME du Québec.

¹⁶ Dixit le Journal des Affaires, pages frontispice, 3, 4 et 5, 16 novembre 2002.

Annexe

Fiche de saisie de données

Calcul des impacts du projet de loi

Tableaux complets de résultats

**Impact de la révision de la L.N.T.
Données de base sur les PME**

Entreprise Firme moyenne
Secteur d'activité NA
Nombre d'employés 15
Chiffre d'affaires 990 524 \$

Avantages sociaux	Employeur - coût total	
	\$	% salaire total
Assurance, etc.	11 313 \$	2,16%
Fonds de pension	9 174 \$	1,75%
Autres avantages	262 \$	0,05%
Total	20 749 \$	3,95%

Employés - coût total	Employés - coût total	
	\$	% salaire total
Assurance, etc.	11 313 \$	2,16%
Fonds de pension	9 174 \$	1,75%
Autres avantages	262 \$	0,05%
Total	20 749 \$	3,95%

Autres coûts directs de l'employeur	Employeur - coût total	
	\$	% salaire total
RAMQ	22 363 \$	4,26%
RRQ	7 153 \$	1,36%
Assurance-emploi	7 612 \$	1,45%
Autres déboursés (CSST)	4 226 \$	0,81%
Total	41 354 \$	7,88%

Employés - coût total	Employés - coût total	
	\$	% salaire total
RAMQ	22 363 \$	4,26%
RRQ	7 153 \$	1,36%
Assurance-emploi	7 612 \$	1,45%
Autres déboursés (CSST)	4 226 \$	0,81%
Total	41 354 \$	7,88%

Congés maladie ou accident		
Durée totale depuis 1997 (semaines)	105,5	semaines
Durée des remplacements (semaines)	52,7	semaines
Réintégration au même poste?	non	oui/nou%

Embauche depuis 12 mois		
Temps plein	4	employé(s)
Temps partiel	2	employé(s)

Congés parentaux		
Durée totale depuis 1997 (semaines)	6,9	semaines
Durée des remplacements (semaines)	3,4	semaines
Réintégration au même poste?	oui	oui/nou%

Congédiements depuis 12 mois, selon le service continu		
Moins de 2 ans	0	employé(s)
2 ans - Moins de 3 ans	1	employé(s)
3 ans et plus	1	employé(s)

Congés de maternité		
Durée totale depuis 1997 (semaines)	52	semaines
Durée des remplacements (semaines)	52	semaines
Réintégration au même poste?	oui	oui/nou%

Congédiements: plaintes à la CNT depuis 10 ans?		
Si oui, nombre	1	employé(s)
Durée approx. des représentations	40,0	heures-personne

Congés pour raisons familiales		
Durée totale depuis 1997 (semaines)	6,9	semaines
Durée des remplacements (semaines)	3,4	semaines
Réintégration au même poste?	oui	oui/nou%

Absentéisme courte durée (maladie, incapacité)		
Nombre d'employés problèmes	1	employé(s)
Durée annuelle totale des absences	15	jours

Formation expressément demandée par l'employeur		
Heures totales par an	128	hrs-personne
Frais directs de formation	6 400 \$	\$
Dont: formation des retours de congés	1 280 \$	\$
Salaires remboursés (%)?	80,0%	%

Uniformes		
Nombre en uniforme	3	employé(s)
Frais annuels totaux	300 \$	\$
Part de l'employeur	50,0%	%

Coûts estimés du roulement par nouvel employé		
Embauche	2 211,54 \$	\$
Formation initiale	3 181,53 \$	\$
Fin d'emploi	673,03 \$	\$

Dépenses des employés remboursées		
Voyages d'affaires	1 500 \$	\$
Autres dépenses diverses	1 500 \$	\$

Licenciements collectifs depuis 10 ans		
Nombre total de personnes touchées	0	employé(s)

Dépenses des employés non-remboursées		
Voyages d'affaires	500 \$	\$
Autres dépenses diverses	500 \$	\$

Types d'emploi		
À commission	1,0	employés ÉTP
Salaires minimum à pourboire	0,6	employés ÉTP
Salaires minimum sans pourboire	-	employés ÉTP

**Impact de la révision de la L.N.T.
Données de base sur les PME**

Entreprise

Firme moyenne

Effectifs

No.	Nombre d'employés	Expérience pertinente (ans)	Heures / semaine	Jours / semaine	Travaille le lundi en général	Salaire hebdomadaire	Salaire annuel estimé	Emplois à commission	Emplois à pourboire
Temps plein	12	NA	480	NA	Na	9 221,15 \$	479 500 \$		
Temps partiel	3	NA	68	10	29,4%	874,27 \$	45 462 \$		
Total	15		548			10 095,43 \$	524 962 \$		
Temps plein	Poste								
1	DG	20	40	5	Oui	1 105,77 \$	57 500 \$	Non	
2	Employé 1	12	40	5	Oui	884,62 \$	46 000 \$	Non	
3	Employé 2	11	40	5	Oui	846,15 \$	44 000 \$	Non	
4	Employé 3	10	40	5	Oui	817,31 \$	42 500 \$	Non	
5	Employé 4	9	40	5	Oui	800,00 \$	41 600 \$	Non	
6	Employé 5	8	40	5	Oui	750,00 \$	39 000 \$	Non	
7	Employé 6	7	40	5	Oui	709,62 \$	36 900 \$	Non	
8	Employé 7	6	40	5	Oui	673,08 \$	35 000 \$	Non	
9	Employé 8	5	40	5	Oui	615,38 \$	32 000 \$	Non	
10	Employé 9	4	40	5	Oui	576,92 \$	30 000 \$	Non	
11	Employé 10	26	40	5	Oui	673,08 \$	35 000 \$	Non	
12	Vendeur à commission	8	40	5	Oui	769,23 \$	40 000 \$	Oui	
Temps partiel	Poste								
1	Employé temps partiel 1	14	24	3	Non	403,85 \$	21 000 \$	Non	
2	Employé temps partiel 2	6	20	4	Oui	315,63 \$	16 413 \$	Non	
3	Employé à pourboire	1	24	3	Non	154,80 \$	8 050 \$	Non	Oui

**Paramètres de base et calcul des impacts
du Projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail* du**

	Coûts des mesures: Description		
	Coûts directs	Coûts indirects	
		Gestion de l'entreprise	Performance financière
Dispositions universelles			
Salariés agricoles			
Droit au salaire minimum	Paiement du salaire minimum - rajustement des primes à la baisse (=0)	Perte de productivité des ouvriers	Aucun
Retirer le droit au report du jours de repos	Négligeable	Négligeable	Négligeable
Paiement immédiat de l'indemnité pour congé annuel	0	0	0
Jours fériés, chômés et payés			
Retirer la notion de jour ouvrable et de service continu de l'admissibilité	% atypique*[7 jours*(1/20 x 4 sem.) - xx j.]*(moy. salaire jours trav.) + 1,15 jour de salaire par nouvel employé (7*60/365=1,15)	Aucun	Aucun
Indemnité pour jour férié: 1/20 x salaire versé durant 4 dernières semaines	Inclus dans la ligne précédente	Inclus dans la ligne précédente	Inclus dans la ligne précédente
Fête nationale: retirer la notion de jour ouvrable et de service continu	% atypique*[(1/20 x 4 sem.) - (moy. salaire jours trav.) + 0,03 jour de salaire par nouvel employé (10/365=0,03)]	Aucun	Aucun
Conciliation travail-famille			
Allongement des absences permises			
Maladie ou accident	Coûts directs du roulement additionnel	Coûts indirects du roulement additionnel	Perte de productivité (min: remplacement; max: absence) + Absence additionnelle
Raisons familiales (1)	Coûts directs du roulement additionnel	Coûts indirects du roulement additionnel	Perte de productivité (min: remplacement; max: absence) + Absence additionnelle
Raisons familiales (2)	Coûts directs du roulement additionnel	Coûts indirects du roulement additionnel	Perte de productivité (min: remplacement; max: absence) + Absence additionnelle
Réintégration aux mêmes postes			
Maladie ou accident	Aucun	Réel mais intangible	Réel mais intangible
Parentales	Aucun	Réel mais intangible	Réel mais intangible
Raisons familiales	Aucun	Réel mais intangible	Réel mais intangible
Maintien des avantages sociaux (si l'employé paie sa part)			
Maladie ou accident	Coûts directs pour l'employeur (avec - sans avantages)*durée congé, sauf entreprises exonérant cotisations en cas d'absence	Aucun	Aucun
Parentales	Coûts directs pour l'employeur (avec - sans avantages)*durée congé, sauf entreprises exonérant cotisations en cas d'absence	Aucun	Aucun

**Paramètres de base et calcul des impacts
du Projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail* du**

	Coûts des mesures: Description		
	Coûts directs	Coûts indirects	
		Gestion de l'entreprise	Performance financière
Raisons familiales			
Motivation des absences (avis, certificats)			
Maladie ou accident	Aucun	Aucun	Aucun
Parentales	Diminution du taux d'absentéisme	Coûts du certificat médical, négligeable	Aucun
Raisons familiales (1)	Diminution du taux d'absentéisme	Coûts du certificat médical, négligeable	Aucun
Raisons familiales (2)	Aucun	Aucun	Aucun
Protection des salariés			
Durée du travail (repos, heures supplémentaires)			
Période de repos: de 24 à 32 heures	Coûts directs du roulement additionnel	Coûts indirects du roulement additionnel	Aucun
Salarié temps plein	Coûts directs du roulement additionnel	Coûts indirects du roulement additionnel	Aucun
Salarié temps partiel	Coûts directs du roulement additionnel	Coûts indirects du roulement additionnel	Aucun
Heures totales	Coûts directs du roulement additionnel	Coûts indirects du roulement additionnel	Aucun
Autres protections: congédiement, licenciement collectif, statut			
Licenciements collectifs			
Indemnité à verser	Deux mois de salaire par emploi perdu, coupures variant de 10 à 100 emplois	Aucun	Aucun
Statut du salarié	Intangible	Intangible	Intangible
Recours contre congédiement sans cause juste et suffisante	Coûts de représentation	Perte de productivité	Aucun
Protection du statut de salarié	Intangible	Intangible	Intangible
Garantie de paiement du salaire minimum			
Rémunération variable			
Travailleurs à pourboire	50% * (Sal. min. - sal. min. pourboire) * Heures totales	Aucun	Aucun
Travailleurs à commission	Paiement du salaire minimum - rajustement des primes à la baisse (=0)	Réel mais intangible	Aucun
Paiement des dépenses			
Frais d'uniforme	Frais d'uniforme	Aucun	Aucun
Dépenses en fournitures	Coût des fournitures payées par les employés	Aucun	Aucun
Achats divers	Coûts des achats réalisés par les employés	Aucun	Aucun
Frais d'opération, charges sociales de l'entreprise	Frais des opérations et charges sociales payées par les employés	Aucun	Aucun
Dépenses de voyage et de formation	Coûts directs raisonnables des voyages et formation	Aucun	Aucun

Projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail* du Québec
Évaluation des impacts monétaires pour 4 PME:
1 firme "virtuelle" moyenne et 3 cas réels

Tableau 1
Profil des firmes étudiées

	Firme "virtuelle" moyenne	Firme 1	Firme 2	Firme 3
Secteur d'activité économique	N.A.	Détaillant	Restauration - chaîne	Fabrication
Main-d'œuvre				
Emploi total (É.T.P.)	13,7	3,5	71,4	120,2
Temps plein	87,6%	85,1%	40,6%	87,6%
Temps partiel	12,4%	14,9%	59,4%	12,4%
Chiffre d'affaires	990 524 \$	96 000 \$	6 600 000 \$	21 600 000 \$
Rémunération				
Salaires	524 962 \$	68 470 \$	2 140 000 \$	4 600 678 \$
dont avantages sociaux - part employé	39 740 \$	1 926 \$	142 800 \$	303 487 \$
Avantages sociaux - part employeur	20 749 \$	- \$	42 600 \$	177 395 \$
Autres coûts directs pour l'employeur	41 354 \$	4 843 \$	196 000 \$	488 655 \$
Coût total en main-d'œuvre	587 065 \$	73 313 \$	2 378 600 \$	5 266 728 \$

Source: Cabinet conseil JG Duchaine et FCEI (2002)

Projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail* du Québec
Évaluation des impacts monétaires pour 4 PME:
1 firme "virtuelle" moyenne et 3 cas réels

Tableau 2.a
Résultats - Firme "virtuelle" moyenne

	Impact de la nouvelle L.N.T. - Firme "virtuelle" moyenne		
	Total	Par É.T.P.	Par 100\$ de salaire
Dispositions universelles			
Jours fériés, chômés et payés	648 \$	47 \$	0,12 \$
Conciliation travail-famille			
Allongement des absences permises	2 845 \$	208 \$	0,54 \$
Réintégration aux mêmes postes	0 \$	0 \$	0,00 \$
Maintien des avantages sociaux (si l'employé paie sa part)	853 \$	62 \$	0,16 \$
Motivation des absences (avis, certificats)	-801 \$	-58 \$	-0,15 \$
Protection des salariés			
Durée du travail (repos, heures supplémentaires)	1 036 \$	76 \$	0,20 \$
Congédiement, licenciement collectif, statut	155 \$	11 \$	0,03 \$
Garantie de paiement du salaire minimum			
Rémunération variable (pourboire, commission)	468 \$	34 \$	0,09 \$
Paiement des dépenses de formation, de voyage, etc.	1 677 \$	122 \$	0,32 \$
Total	6 882 \$	502 \$	1,31 \$

Source: Cabinet conseil JG Duchaine et FCEI (2002)

Projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail* du Québec
Évaluation des impacts monétaires pour 4 PME:
1 firme "virtuelle" moyenne et 3 cas réels

Tableau 2.b
Résultats - Firme 1

	Impact de la nouvelle L.N.T. - Firme 1		
	Total	Par É.T.P.	Par 100\$ de salaire
Dispositions universelles			
Jours fériés, chômés et payés	116 \$	33 \$	0,17 \$
Conciliation travail-famille			
Allongement des absences permises	117 \$	33 \$	0,17 \$
Réintégration aux mêmes postes	0 \$	0 \$	0,00 \$
Maintien des avantages sociaux (si l'employé paie sa part)	0 \$	0 \$	0,00 \$
Motivation des absences (avis, certificats)	0 \$	0 \$	0,00 \$
Protection des salariés			
Durée du travail (repos, heures supplémentaires)	170 \$	48 \$	0,25 \$
Congédiement, licenciement collectif, statut	3 971 \$	1 127 \$	5,80 \$
Garantie de paiement du salaire minimum			
Rémunération variable (pourboire, commission)	0 \$	0 \$	0,00 \$
Paiement des dépenses de formation, de voyage, etc.	0 \$	0 \$	0,00 \$
Total	4 375 \$	1 241 \$	6,39 \$

Source: Cabinet conseil JG Duchaine et FCEI (2002)

Projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail* du Québec
Évaluation des impacts monétaires pour 4 PME:
1 firme "virtuelle" moyenne et 3 cas réels

Tableau 2.c
Résultats - Firme 2

	Impact de la nouvelle L.N.T. - Firme 2		
	Total	Par É.T.P.	Par 100\$ de salaire
Dispositions universelles			
Jours fériés, chômés et payés	12 100 \$	170 \$	0,57 \$
Conciliation travail-famille			
Allongement des absences permises	7 898 \$	111 \$	0,37 \$
Réintégration aux mêmes postes	0 \$	0 \$	0,00 \$
Maintien des avantages sociaux (si l'employé paie sa part)	1 777 \$	25 \$	0,08 \$
Motivation des absences (avis, certificats)	0 \$	0 \$	0,00 \$
Protection des salariés			
Durée du travail (repos, heures supplémentaires)	0 \$	0 \$	0,00 \$
Congédiement, licenciement collectif, statut	0 \$	0 \$	0,00 \$
Garantie de paiement du salaire minimum			
Rémunération variable (pourboire, commission)	14 409 \$	202 \$	0,67 \$
Paiement des dépenses de formation, de voyage, etc.	0 \$	0 \$	0,00 \$
Total	36 184 \$	507 \$	1,69 \$

Source: Cabinet conseil JG Duchaine et FCEI (2002)

Projet de loi modifiant la *Loi sur les normes du travail* du Québec
Évaluation des impacts monétaires pour 4 PME:
1 firme "virtuelle" moyenne et 3 cas réels

Tableau 2.d
Résultats - Firme 3

	Impact de la nouvelle L.N.T. - Firme 3		
	Total	Par É.T.P.	Par 100\$ de salaire
Dispositions universelles			
Jours fériés, chômés et payés	5 502 \$	46 \$	0,12 \$
Conciliation travail-famille			
Allongement des absences permises	14 356 \$	119 \$	0,31 \$
Réintégration aux mêmes postes	0 \$	0 \$	0,00 \$
Maintien des avantages sociaux (si l'employé paie sa part)	4 279 \$	36 \$	0,09 \$
Motivation des absences (avis, certificats)	0 \$	0 \$	0,00 \$
Protection des salariés			
Durée du travail (repos, heures supplémentaires)	0 \$	0 \$	0,00 \$
Congédiement, licenciement collectif, statut	62 \$	1 \$	0,00 \$
Garantie de paiement du salaire minimum			
Rémunération variable (pourboire, commission)	0 \$	0 \$	0,00 \$
Paiement des dépenses de formation, de voyage, etc.	0 \$	0 \$	0,00 \$
Total	24 199 \$	201 \$	0,53 \$

Source: Cabinet conseil JG Duchaine et FCEI (2002)