

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI
ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

VOLET TRAVAIL

ÉTUDE DES CRÉDITS

2017-2018

**Demande de renseignements particuliers
de l'Opposition officielle**



MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE

VOLET TRAVAIL

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

N°	TABLE DES MATIÈRES
-----------	---------------------------

1. Depuis cinq ans, par année financière, indiquer la somme dépensée par votre ministère et ses organismes pour l'informatique et les technologies de l'information. Préciser s'il s'agit d'achats de logiciels, de matériel ou de services professionnels (interne, externe ou du CSPQ). Fournir également les prévisions pour 2017-2018.
2. Depuis cinq ans, par année financière, fournir une ventilation détaillée des compressions demandées par le Conseil du trésor au ministère du Travail et aux organismes sous sa responsabilité. Fournir également les prévisions pour 2017-2018.
3. Depuis cinq ans, par année financière, fournir la liste des comités interministériels ou de tout autre partenaire. Pour chaque comité, préciser le mandat, les membres, le budget et les résultats obtenus.
5. Depuis cinq ans, fournir la liste des formations, conférences, ateliers ou journées d'activités auxquels ont participé les employés du ministère. Indiquer le lieu, le coût, le nombre de participants et le nom de la personne ou de l'entreprise qui a offert l'activité.
8. Liste détaillée des critères exigés pour l'octroi de permis pour la référence de main-d'œuvre.
9. Liste des bureaux régionaux et effectif étant rattaché, par catégorie d'emploi, à chacun de ces bureaux. Indiquer l'évolution depuis cinq ans, ainsi que les prévisions pour 2017-2018.
11. Effectif du ministère du Travail rattaché au Bureau des permis.
12. Liste des demandes de permis reçues, en indiquant si celui-ci a été délivré ou non, et les raisons appuyant l'acceptation ou le refus de la demande.
13. État de situation de la mise en œuvre des recommandations de la Commission de l'économie et du travail publiées en décembre 2006, dans son rapport portant sur l'examen du rapport d'évaluation du Bureau d'évaluation médicale et du document d'actualisation de ce rapport.
14. Pour tous les programmes du ministère, donner le détail des crédits existant en 2014-2015 qui n'ont pas été reconduits en 2015-2016, en 2016-2017 et en 2017-2018, en incluant les programmes qui ont été abolis.
15. Par programme, donner le niveau des crédits demandés au Conseil du trésor pour les années 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.
16. Fournir la liste des nouvelles dépenses en 2015-2016 et en 2016-2017. Prévisions pour 2017-2018.
17. Liste de tous les conflits de travail en 2015-2016 et en 2016-2017; identifier la chronologie des actions prises dans les différents dossiers.

- 18 Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant un projet de fusion d'organismes relevant du ministre du Travail.
- 19 Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant une refonte du Code du travail.
- 20 Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant une refonte de la loi sur les normes du travail. Liste des rencontres et des consultations.
- 21 Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant a hausse du salaire minimum.
- 22 Copie des études, analyses, recherches, scénarios ou projections concernant l'implantation d'un système permettant de prendre en compte différents paramètres sociaux et économiques dans l'augmentation du salaire minimum.
- 23 Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant le salaire des cueilleurs de petits fruits.
- 24 Liste des projets ou des activités liés au Plan Nord et à la stratégie maritime, financés à même le budget du ministère du Travail.
- 25 Évolution du nombre de conciliateurs/médiateurs depuis cinq ans, par année financière.
- 26 Évolution du nombre de dossiers traités par un médiateur/conciliateur, depuis cinq ans, par année financière.
- 27 Depuis décembre 2014, nombre de dossiers liés à la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*.
- 28 Depuis 10 ans, par année financière, nombre de contrats donnés à l'externe (informatique, relations publiques, communications, études, analyses ou autres). Indiquer :
 - a. la nature ou l'objet du contrat;
 - b. la méthode d'octroi du contrat (gré à gré, appel d'offres ou autre);
 - c. une copie du contrat;
 - d. une copie du résultat;
 - e. le coût du contrat.
- 29 Liste des projets informatiques depuis 10 ans :
 - a. évolution des coûts pour chacun des dossiers;
 - b. nombre de consultants externes et coûts associés;
 - c. indiquer la somme dépensée depuis 10 ans, par année financière (et prévisions pour 2017-2018), pour l'informatique et les technologies de l'information.
 - d. préciser s'il s'agit d'achats de logiciels, de matériel ou de services professionnels (interne, externe ou du CSPQ).
- 30 Tout rapport, document ou étude concernant la mise en place des recommandations de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction.
- 31 État de situation du suivi du rapport de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction et de la mise en place des recommandations.
- 32 Sommes dévolues au suivi du rapport de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction et de la mise en place des recommandations.
- 33 Tout rapport, document ou étude concernant la mise en place des recommandations du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.
- 34 État de situation du suivi du rapport du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et de la mise en place des recommandations.
- 35 Sommes dévolues au suivi du rapport du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, et à la mise en place des recommandations.

- 36 État de situation concernant l'adoption d'un règlement visant la mise en accessibilité des édifices construits avant 1976.
- 37 Indiquer les mesures et les sommes engagées pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles dans les communautés autochtones.
- 38 Indiquer si le Comité interministériel pour la révision du salaire minimum a effectué une analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour décider de l'évolution du salaire minimum. Indiquer si votre ministère a produit une ADS. Indiquer également, le cas échéant, les sommes et les ETC dédiés pour la production de cette ADS.

Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM)

- 39 Liste des avis demandés par le ministre ou le gouvernement au CCTM et copie des avis transmis au ministre depuis cinq ans, par année financière, en indiquant l'état des travaux en cours.
- 40 Liste et copie des avis réalisés à l'initiative du CCTM au cours des cinq dernières années et de celle en cours.
- 41 Nombre de plaintes traitées par le CCTM concernant les arbitres de grief, nombre de décisions rendues et nombre de cas en délibéré au cours des cinq dernières années. Fournir l'objet de la plainte.

Bureau d'évaluation médicale

- 43 Liste des dépenses de fonctionnement par année depuis 10 ans.
- 44 Liste des bureaux régionaux et effectif étant rattaché, par catégorie d'emploi, à chacun de ces bureaux. Évolution depuis cinq ans et prévisions pour 2017-2018.
- 45 Nombre de dossiers au BEM et évolution des délais d'attente au cours des cinq dernières années.
- 46 Nombre d'avis confirmant ou infirmant l'opinion du médecin traitant depuis cinq ans, par année financière.
- 47 Nombre d'avis demandés par la CNESST et nombre d'avis demandés par les employeurs depuis cinq ans, par année financière.
- 48 Liste des médecins du BEM approuvée selon l'article 216 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles* depuis cinq ans, par année financière. Ventilation par spécialité. Pour chacune des années, honoraires versés par médecin et par spécialité.
- 49 Nombre de patients traités par médecin ayant participé au BEM depuis cinq ans, par année financière.
- 50 Ventilation des coûts de fonctionnement du BEM depuis cinq ans, par année financière, et les prévisions pour 2017-2018.
- 51 Répartition de l'effectif selon la spécialité et heures travaillées depuis cinq ans, par année financière; fournir les prévisions pour 2017-2018.
- 52 Nombre d'avis demandés par la CNESST, même s'il n'y a pas de contestation, depuis cinq ans, par année financière.
- 53 État de situation de la mise en œuvre des recommandations de la Commission de l'économie et du travail, publiées en décembre 2006, dans son rapport portant sur l'examen du rapport d'évaluation du Bureau d'évaluation médicale et du document d'actualisation de ce rapport.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-01

Titre :

Depuis cinq ans, par année financière, indiquer la somme dépensée par votre ministère et ses organismes pour l'informatique et les technologies de l'information. Préciser s'il s'agit d'achats de logiciels, de matériel ou de services professionnels (interne, externe ou du CSPQ). Fournir également les prévisions pour 2017-2018.

Exposé et statistiques :

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

Les dépenses en exploitation (informatique et technologies de l'information), pour la période du 1^{er} avril 2016 au 28 février 2017, s'élèvent à 286,7 k\$ et se répartissent ainsi :

Dépenses en exploitation	Interne	Externe	CSPQ	Total
Ressources internes et externes (continuité et encadrement)	8,2 k\$	31,4 k\$	247,1 k\$	286,7 k\$
Total des dépenses en exploitation	8,2 k\$	31,4 k\$	247,1 k\$	286,7 k\$

SOURCE : DGRFC-DOFC-SOF
COLLABORATION : S. O.
VALIDATION : DOFC
DATE : 28-03-2017

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-02

Titre :

Depuis cinq ans, par année financière, fournir une ventilation détaillée des compressions demandées par le Conseil du trésor au ministère du Travail et aux organismes sous sa responsabilité. Fournir également les prévisions pour 2017-2018.

Exposé et statistiques :

La réponse à cette question sera transmise par le Secrétariat du Conseil du trésor pour tous les ministères et organismes

SOURCE : DGRFC-DBF-SBA

COLLABORATION : S. O.

VALIDATION: S. O.

DATE : 20 mars 2017

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-3

Titre :

Depuis cinq ans, par année financière, fournir la liste des comités interministériels ou de tout autre partenaire. Pour chaque comité, préciser le mandat, les membres, le budget et les résultats obtenus.

Exposé et statistiques :

Vous référer à l’annexe ci-jointe.

SOURCE : Direction des politiques du travail et Direction de la recherche et de l’innovation en milieu de travail
COLLABORATION : Aucune
VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche
DATE : 2017-04-07

ANNEXE À LA FICHE RP-3

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-3 – Annexe (volet Travail)

Titre :

Depuis cinq ans, par année financière, fournir la liste des comités interministériels ou de tout autre partenaire. Pour chaque comité, préciser le mandat, les membres, le budget et les résultats obtenus.

Exposé et statistiques :

Volet Travail

Nom du comité interministériel	Mandat du comité et principaux biens livrables	Direction responsable	Nombre de participants	Provenance des personnes participantes	Fréquence des réunions
Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (ACALO)	<p>L'ACALO est une tribune pour l'échange d'information et d'idées entre les sous-ministres sur des questions liées au travail. Plus précisément, les discussions visent à :</p> <ul style="list-style-type: none">• cerner les problèmes, les politiques, les programmes et les sujets de préoccupation communs et entreprendre des projets conjoints;• travailler ensemble à résoudre les problèmes nationaux qui influent sur les questions de travail; et• demander aux comités de l'ACALO d'entreprendre des initiatives incluant le perfectionnement professionnel en ce qui concerne les questions de travail primordiales, afin d'utiliser les ressources limitées de façon plus efficace.	<p>Gouvernement fédéral (responsable)</p> <p>Bureau du sous-ministre associé au Travail</p>	Environ 15 personnes	<ul style="list-style-type: none">• Un représentant par province, territoire et des représentants du gouvernement fédéral	1 fois par année
Table des SM et SMA dédiée à la lutte contre l'intimidation	<ul style="list-style-type: none">• La Table donne les orientations et assure le suivi des travaux du Comité de travail interministériel qui sera chargé d'élaborer le plan d'action concerté de lutte contre l'intimidation.• La Table approuve les biens livrables (démarche, plan d'action, cadre financier, stratégie de communication).	Ministère de la Famille	16	<ul style="list-style-type: none">• MFA (incluant le Secrétariat aux aînés)• MJQ• Secrétariat à la condition féminine• MSSS• MSP• MEES• MIDI• MAMOT• MCE (SAA, Secrétariat aux priorités et aux projets stratégiques, Secrétariat à la communication gouvernementale et Secrétariat à la jeunesse)• MTESS (Secrétariat du travail)• CNESST	6 fois par année

Nom du comité interministériel	Mandat du comité et principaux biens livrables	Direction responsable	Nombre de participants	Provenance des personnes participantes	Fréquence des réunions
				<ul style="list-style-type: none"> OPHQ 	
Table sur l'emploi et la formation	<ul style="list-style-type: none"> Donner suite aux priorités gouvernementales en matière d'adéquation formation-emploi 	MTESS (Direction des politiques d'emploi, des relations intergouvernementales et de la veille)	7	<ul style="list-style-type: none"> MTESS MEEs MESI MIDI MFQ MCE SCT 	1 fois par mois ou au besoin
Table régionale sur la main-d'œuvre dans les secteurs industriels de la construction (Côte-Nord)	<ul style="list-style-type: none"> Selon la volonté des ministres du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de l'Énergie et des Ressources naturelles, ce comité a été créé pour répondre aux préoccupations des travailleurs de la construction en lien avec l'embauche régionale. Il réunit plusieurs ministères et organismes, des élus locaux ainsi que des représentants syndicaux. 	Emploi-Québec et MAMOT	20	<ul style="list-style-type: none"> Représentants syndicaux Représentants patronaux CCQ ACRGTO Hydro-Québec MTESS, MAMOT, MERN Société du Plan Nord Ville de Sept-Îles Les élus de la région 	4 fois par année
Comité interministériel sur la révision triennale des impacts de l'évolution du salaire minimum	<ul style="list-style-type: none"> Revoir la méthodologie de détermination des impacts du salaire minimum, réviser et donner son avis annuel sur l'évolution du salaire minimum 	MTESS (Secrétariat du travail) – Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail (DRIMT)	12	<ul style="list-style-type: none"> MTESS MFQ CNESST SCF SCT MESI 	2 fois année
Comité sur la rémunération des cueilleurs de framboises et de fraises	<ul style="list-style-type: none"> Planifier les travaux de cueillette de données chez les producteurs de framboises et de fraises. Dresser un état de situation sur les problématiques entourant la rémunération des cueilleurs de framboises et de fraises. Dresser un portrait de l'industrie. Faire effectuer la cueillette de données chez les producteurs de framboises et de fraises. 	MTESS (Secrétariat du travail) – Direction des politiques du travail (DPT)	12	<ul style="list-style-type: none"> MTESS (Secrétariat du travail) CNESST Au bas de l'échelle (ABE) MAPAQ MICC Carrefour d'aide aux non-syndiqué(es) (CANOS) UPA 	2 fois par année

Nom du comité interministériel	Mandat du comité et principaux biens livrables	Direction responsable	Nombre de participants	Provenance des personnes participantes	Fréquence des réunions
	<ul style="list-style-type: none">Analyser les données recueillies lors de la cueillette de données.Identifier différentes pistes de solution.Évaluer les coûts des différentes pistes de solution pour les producteurs et les impacts pour les salariés.Analyser les diverses pistes de solutions permettant d’assurer un niveau de rémunération adéquat aux cueilleurs de framboises et de fraises.			<ul style="list-style-type: none">Association des producteurs de fraises et de framboises du Québec (APFFQ)	
Comité interministériel permanent sur la protection des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés	<ul style="list-style-type: none">Assurer de manière continue la protection des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés, recrutés à l’étranger, notamment, par la mise en place de mécanismes d’information et de soutien.Avis sur l’encadrement du recrutement des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés.	MTESS (Secrétariat du travail) - Direction des politiques du Travail (DPT)	9	<ul style="list-style-type: none">MTESS (Secrétariat du travail)MIDIMAPAQMRIFCNESSTCDPDJ	4 fois par année Rencontre en sous-comité selon le besoin des travaux.
Comité interministériel sur le deuil périnatal	Suivant le dépôt de pétitions à l’Assemblée nationale, le comité a pour mandat d’examiner la question.	MTESS (Conseil de gestion de l’assurance parentale)	8	<ul style="list-style-type: none">MTESSMFQMFMSSSCNESST	1 fois par année
Réseau des responsables en matière d’égalité entre les femmes et les hommes	<p>Le réseau des responsables en matière d’égalité entre les sexes a pour mandat de suivre la réalisation des engagements pris par les responsables de l’égalité entre les sexes des différents ministères et organismes.</p> <p>Il contribue à la mise en œuvre ainsi qu’à l’évaluation de la Politique gouvernementale pour l’égalité entre les femmes et les hommes.</p> <p>Le Secrétariat à la condition féminine est responsable de l’animation et du soutien de ce réseau.</p>	Ministère de la Justice Secrétariat à la condition féminine	27	<ul style="list-style-type: none">Tous les ministères et organismes concernés	1 fois par année

Nom du comité interministériel	Mandat du comité et principaux biens livrables	Direction responsable	Nombre de participants	Provenance des personnes participantes	Fréquence des réunions
Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins (CIMTM)	<ul style="list-style-type: none">Recueillir l'information sur les différentes initiatives gouvernementales (et celles des principaux acteurs régionaux, syndicaux et communautaires) en matière de diversification des choix de carrière des femmes.Réaliser un bilan diagnostic de l'action gouvernementale en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes, qui fera notamment cas des pratiques gagnantes en la matière.Proposer de nouvelles mesures/actions, visant à favoriser la mixité en emploi, en vue du prochain plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes.Mettre en œuvre les mesures/actions sous sa responsabilité qui découleront de ce nouveau plan d'action.	Ministère de la Justice (Secrétariat à la condition féminine)	9	<ul style="list-style-type: none">MJQ (Secrétariat à la condition féminine)MTESSMEESMESIMFamilleMCE (Secrétariat à la jeunesse)	8 fois par année
Comité de travail interministériel concernant le plan d'action concerté de la lutte contre l'intimidation	Assurer le suivi de la mise en œuvre du plan d'action concerté pour prévenir et contrer l'intimidation 2015 2018 <i>Ensemble contre l'intimidation, une responsabilité partagée</i>	Le ministère de la Famille (Direction du développement des politiques – Famille)	32	<ul style="list-style-type: none">Tous les ministères concernés	3 fois par année
Comité de suivi du plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie	Assurer le suivi de la mise en place du Plan d'action gouvernemental de lutte contre l'homophobie 2011-2016.	Ministère de la Justice (Bureau de lutte contre l'homophobie)	16	<ul style="list-style-type: none">Directeur de l'état civilSecrétariat à la condition féminineSecrétariat à la jeunesseMinistère de la JusticeMSSSMTESSMSPMEESMinistère de la FamilleSecrétariat aux AînésMAMOT	4 fois par année

Nom du comité interministériel	Mandat du comité et principaux biens livrables	Direction responsable	Nombre de participants	Provenance des personnes participantes	Fréquence des réunions
				<ul style="list-style-type: none">• Secrétariat aux affaires autochtones• MIDI	
Comité Accès-construction	Renforcer les actions de lutte contre l'évasion fiscale dans le secteur de la construction par une plus grande collaboration entre les divers organismes concernés. Découvrir les stratagèmes d'évasion fiscale. Proposer des moyens d'intervention et, le cas échéant, des modifications aux lois et aux règlements.	Ministère des Finances STRAV : Direction des politiques du travail (DPT)	14	<ul style="list-style-type: none">• Revenu Québec• CCQ• RBQ• DPCP• Ministère des Finances• CNESST	4 fois par année
Table centrale de négociation Québec Kahnawake	<ul style="list-style-type: none">• Discussions sur l'ensemble des enjeux et des problématiques vécues sur le territoire de Kahnawake d'un point de vue stratégique.• Décider des grandes orientations devant guider la conduite des dossiers.	Secrétariat aux affaires autochtones (SAA)	10-15, selon les sujets discutés	<ul style="list-style-type: none">• Conseil mohawk de Kahnawake• Négociateur en chef du gouvernement du Québec• SAA• MTESS (Secrétariat du travail)• Ministère de la Justice• Ministère des Transports• Ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation• Ministère des Finances• Ministère de la Santé et des Services sociaux	4 fois par année
Table sectorielle Travail de négociation Québec Kahnawake	<ul style="list-style-type: none">• Discuter des enjeux spécifiques au domaine du travail et faire avancer les dossiers en lien avec les orientations dictées par la table centrale.	Secrétariat aux affaires autochtones (SAA)	7	<ul style="list-style-type: none">• Conseil mohawk de Kahnawake• Négociateur en chef du gouvernement du Québec• SAA• MTESS (Secrétariat du travail)• Ministère de la Justice	4 fois par année
Comité bilatéral pour la reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles de	Responsable de l'application de l'Entente. Ce comité, assisté par un secrétariat, est notamment responsable : <ul style="list-style-type: none">• de produire un avis consultatif sur les projets d'arrangements de reconnaissance mutuelle;	MRIF	5 pour le Québec	<ul style="list-style-type: none">• MRIF• Office des professions du Québec• MTESS	1 fois par année

Nom du comité <u>interministériel</u>	Mandat du comité et principaux biens livrables	Direction responsable	Nombre de participants	Provenance des personnes participantes	Fréquence des réunions
l'Entente entre le Québec et la France	<ul style="list-style-type: none">de recevoir et d'examiner les informations provenant des autorités compétentes sur la mise en œuvre et le suivi de l'Entente;d’examiner toute difficulté relative à l'application de l'Entente et de proposer des solutionsde produire un rapport annuel.			<ul style="list-style-type: none">STRAVCCQ	
			5 pour la France	<ul style="list-style-type: none">Ministère de l’Éducation nationale	
Comité permanent de la politique stratégique sur le travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (CPPST-ACALO)	<p>Effectuer des études et réaliser des projets à la demande de l'ACALO.</p> <p>Évaluer les répercussions des politiques et des programmes relatifs au travail et fournir des conseils à ce sujet.</p> <p>Effectuer des recherches sur les nouveaux enjeux que présentent les politiques sur le travail, le milieu de travail et la nature du travail au Canada.</p> <p>Évaluer les lacunes que comporte actuellement l’élaboration des politiques sur le travail au Canada.</p> <p>Mener des recherches dans des domaines susceptibles d'aider les ministères du Travail à élaborer leurs politiques globales du travail.</p> <p>Examiner de façon régulière les pratiques actuelles en matière de statistiques sur le travail.</p>	Gouvernement fédéral (responsable)	Environ 15 personnes	<ul style="list-style-type: none">Un représentant par province, territoire et des représentants du gouvernement fédéral	4 fois par année
Comité permanent des affaires internationales du travail de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (CPAIT-ACALO)	<p>Étudier et évaluer les tendances des politiques du travail et en rendre compte en ce qui a trait aux accords dans le domaine du travail liés au commerce, à la dimension du travail d'autres processus multilatéraux et bilatéraux, ainsi qu'à la promotion des droits du travail dans diverses arènes internationales.</p> <p>Recevoir un compte-rendu des développements relatifs aux accords de coopération dans le domaine du travail.</p> <p>Servir de principal point de contact pour une contribution</p>	Gouvernement fédéral (responsable)	Environ 15 personnes	<ul style="list-style-type: none">Un représentant par province, territoire et des représentants du gouvernement fédéral	2 fois par année

Nom du comité interministériel	Mandat du comité et principaux biens livrables	Direction responsable	Nombre de participants	Provenance des personnes participantes	Fréquence des réunions
	<p>provinciale/territoriale aux négociations des futurs accords internationaux de coopération dans le domaine du travail.</p> <p>Appuyer au besoin le Comité gouvernemental établi en vertu de l'Accord intergouvernemental canadien relatif à la mise en œuvre des accords internationaux de coopération dans le domaine du travail (AIC) dans ses fonctions, au besoin.</p> <p>Examiner les activités et les développements internationaux liés aux questions du travail, et en rendre compte.</p> <p>Étudier, entreprendre et évaluer des activités conjointes dans le domaine des questions internationales du travail.</p> <p>Entreprendre des études et des projets à la demande de l'ACALO.</p>				
Comité permanent de médiation et de conciliation de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière (CPMC-ACALO)	Le Comité se réunit pour discuter de toute question concernant les relations industrielles et le règlement de conflits.	Gouvernement fédéral (responsable)	12	<ul style="list-style-type: none">Un représentant par province, territoire et des représentants du gouvernement fédéral	1 fois par année
Association of Labour Relations Agencies - ALRA	De promouvoir la coopération entre les organismes membres en matière de relations du travail et de législation dont notamment des services de médiation, de conciliation, d'enquête, d'arbitrage ainsi que sur les pratiques ayant un impact sur l'amélioration des relations employés/employeurs. De plus, il y a partage d'informations sur les nouvelles législations.	Président de l'ALRA (en alternance selon les États membres entre le Canada et les États-Unis)	Variable	<ul style="list-style-type: none">Représentants des services de médiation des provinces et des territoires canadiens ainsi que du fédéral. Également, des services de médiation des États-Unis (fédéral et états)	1 fois par année

Nom du comité interministériel	Mandat du comité et principaux biens livrables	Direction responsable	Nombre de participants	Provenance des personnes participantes	Fréquence des réunions
Comité interministériel concernant l'allègement réglementaire et la simplification administrative	S'assurer du suivi et de l'implantation des mesures d'allègement réglementaire identifiées par la Direction de l'allègement réglementaire et administrative	MESI (responsable) Secrétariat général	20	<ul style="list-style-type: none">Tous les M/O	4 fois par année
Groupe de travail sur le Bureau des soumissions déposées du Québec (BSDQ)	<p>Analyser la gouvernance du BSDQ, soit l'organisation et le fonctionnement du BSDQ; le caractère obligatoire; la reddition de comptes; l'approbation des règles d'assujettissement et du Code de soumission; le rôle de l'AMP; le fonctionnement du bureau des soumissions déposées dans les autres provinces.</p> <p>Analyser les règles de fonctionnement du BSDQ, soit l'assujettissement et le Code de soumission.</p> <p>Analyser le rôle du gouvernement à l'égard du BSDQ.</p> <p>Produire une analyse et des propositions d'orientations à l'intention des autorités du Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) et du Secrétariat du travail (STRAV).</p>	STRAV SCT	7	<ul style="list-style-type: none">SCTSTRAVMAMOTSQI	13 réunions ont été tenues en 2016-2017, soit la première année d'activité du groupe de travail.
Comité interministériel sur les disparités de traitement dans les régimes de retraite	<ul style="list-style-type: none">Analyser la problématique des disparités relatives aux régimes de retraite.Définir ce qui peut être considéré comme une disparité de traitement dans les régimes de retraite.Documenter l'ampleur de l'existence de ces clauses dans les conventions collectives et les contrats de régimes de retraite au Québec.Proposer, si nécessaire, des règles visant à éviter les disparités de traitement afin de favoriser l'équité intergénérationnelle, et ce, tout en permettant aux employeurs de conserver une certaine flexibilité dans l'établissement de leur régime de retraite à prestations	Ministère des Finances du Québec	Environ 8	<ul style="list-style-type: none">Ministère des FinancesSTRAVRetraite-Québec	5 réunions ont été tenues en 2016-2017, soit la première année d'activité du groupe de travail; les réunions subséquentes seront tenues selon les besoins du Comité.

Nom du comité interministériel	Mandat du comité et principaux biens livrables	Direction responsable	Nombre de participants	Provenance des personnes participantes	Fréquence des réunions
	<p>déterminées afin d'encourager leur maintien en entreprise.</p> <ul style="list-style-type: none"> Remettre un état de situation préliminaire en février 2017. Remettre un rapport final sur la question des disparités de traitement en lien avec les régimes de retraite en mars 2018. 				
Groupe de travail conjoint sur la conciliation travail-famille	<ul style="list-style-type: none"> Le mandat est de proposer un cadre global de réflexion afin d'orienter l'action du gouvernement quant à la possibilité de revoir les dispositions de la Loi sur les normes du travail qui ont un impact sur la conciliation travail-famille. Le livrable est un rapport qui doit être remis au sous-ministre associé au travail et à la sous-ministre de la famille. 	STRAV Ministère de la famille	9 1 DGPR, 1 DRIMT et 2 DPT	<ul style="list-style-type: none"> STRAV MFA CNESST 	5 rencontres (4 en personne et 1 en conférence téléphonique) ont été tenues en 2016-2017, soit la première année d'activité du groupe de travail.

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-5

Titre :

Depuis 2012-2013, fournir la liste des formations, conférences, ateliers ou journées d'activités auxquels ont participé les employés du ministère. Indiquer :

- a) le lieu;
- b) le coût;
- c) le nombre de participants;
- d) le nom de la personne ou de l'entreprise qui a offert l'activité.

Vous référer à la question 7 des renseignements généraux.

SOURCE : DGRH – 2017-03-27

COLLABORATION :

VALIDATION :

DATE :

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-8

Titre :

Liste détaillée des critères exigés pour l'octroi de permis pour la référence de main-d'œuvre.

Exposé et statistiques :

Seules les associations patronales et syndicales visées par la Loi R-20 peuvent obtenir un permis de service de référence de main-d'œuvre.

Les critères d'octroi de permis sont définis par la Loi R-20 et le Règlement sur le permis de service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction adopté le 28 novembre 2012. En plus de compléter le formulaire de demande de permis, le demandeur doit produire les documents suivants :

1. l'acte de constitution de l'association, ses règlements et statuts, ainsi qu'un document faisant foi de son affiliation à une association représentative, le cas échéant;
2. une copie certifiée de la résolution autorisant la demande de permis, laquelle doit indiquer tout métier, toute occupation et toute région qu'elle vise;
3. une déclaration assermentée du président de l'association ou de son répondant faisant état de l'existence ou de l'absence de condamnations criminelles ou pénales au cours des cinq années précédant la demande concernant chacun des dirigeants ou représentants de l'association en fonction au moment de la demande et, en cas de condamnation, les documents en attestant;
4. s'il y a lieu, l'association de salariés liée qui demande un permis doit transmettre une entente écrite dans laquelle les deux associations liées confirment leur volonté à l'effet que l'association demanderesse soit celle qui, des deux, sera responsable de la référence de leurs membres concernant tout métier, toute occupation et toute région que vise l'entente;
5. l'ensemble des documents doivent être transmis au Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre.

SOURCE : Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre

COLLABORATION : Aucune

VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche

DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-09

Titre :

Liste des bureaux régionaux et effectif étant rattaché, par catégorie d'emploi, à chacun de ces bureaux. Indiquer l'évolution depuis cinq ans, ainsi que les prévisions pour 2017-2018.

Le Ministère n'a aucun bureau régional pour le volet travail.

SOURCE : Secrétariat du travail
VALIDATION:
DATE : 2017-04-06

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-11

Titre :

Effectifs du Secrétariat du travail rattachés au Bureau des permis.

Exposé et statistiques :

Pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017, quatre employés sont rattachés au Bureau des permis afin d'en assurer ses opérations :

- un directeur (assume également d'autres responsabilités);
- un coordonnateur (assume également d'autres responsabilités);
- un professionnel, responsable du Registre des permis de service de référence de main-d'œuvre;
- un enquêteur en matière frauduleuse.

SOURCE : Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre

COLLABORATION : Aucune

VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche

DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-12

Titre :

Liste des demandes de permis reçues, en indiquant si celui-ci a été délivré ou non, et les raisons appuyant l'acceptation ou le refus de la demande.

Exposé et statistiques :

Le Bureau des permis a reçu les premières demandes au courant de l'année 2013 et a délivré 43 permis d'une durée de trois ans. Au terme de la première période de renouvellement, tous les permis venant à échéance ont été renouvelés.

En date du 31 mars 2017, 42 des 43 permis ont été renouvelés par le Bureau des permis puisque les demandes étaient complètes et que les critères d'admissibilité suivants étaient conformes :

- la demande était signée par le président de l'association ou par son répondant;
- la demande était accompagnée des documents obligatoires;
- la vérification des antécédents judiciaires des représentants et dirigeants de chaque association titulaire de permis a été faite et n'a pas empêché la délivrance de permis des associations ayant fait la demande.

Un permis doit être renouvelé en juillet 2017.

LISTE DES DEMANDES DE RENOUVELLEMENT DE PERMIS DE SERVICE DE RÉFÉRENCE DE MAIN-D’ŒUVRE DES ASSOCIATIONS SYNDICALES

En date du 31 mars 2017

Demandes de renouvellement reçues : 42

Permis en vigueur : 43

<u>Nom de l'association</u>	<u>Statut</u>	<u>Nom de l'association</u>	<u>Statut</u>
Syndicat québécois de la construction (SQC)	En vigueur/renouvelé	CQPMCI - Local 1929	En vigueur/renouvelé
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	En vigueur/renouvelé	CQPMCI - Local 71	En vigueur/renouvelé
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	En vigueur/renouvelé	CQPMCI - Local 144	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 4	En vigueur/renouvelé	CQPMCI - Local 500	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 7	En vigueur/renouvelé	CQPMCI - Local 825	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 58	En vigueur/renouvelé	CQPMCI - Local 160	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 134	En vigueur/renouvelé	CQPMCI - Local 761	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 271	En vigueur/renouvelé	CQPMCI - Local 380	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 929	En vigueur/renouvelé	FTQ – FIPOE	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 568	En vigueur/renouvelé	FTQ – Local 1	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 1604	En vigueur/renouvelé	FTQ – Local 9	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 116	En vigueur/renouvelé	FTQ – Local 99	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 62	En vigueur/renouvelé	FTQ – Local 100	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 527-A	En vigueur/renouvelé	FTQ – Local 135	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 89	En vigueur/renouvelé	FTQ – Local 2016	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 96	En vigueur/renouvelé	FTQ – Local 618	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 101	En vigueur/renouvelé	FTQ – Local 777	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 2182	En vigueur/renouvelé	FTQ – Local 1676	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 711	En vigueur/renouvelé	FTQ – Local 2366	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 905	En vigueur/renouvelé	FTQ – CONSTRUCTION	En vigueur/renouvelé
CQPMCI - Local 349	En vigueur/renouvelé	FTQ – AMAQ	En vigueur
CQPMCI - Local 1135	En vigueur/renouvelé		

SOURCE : Bureau des permis de service de référence de main-d’œuvre
COLLABORATION : Aucune
VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche
DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-13

Titre :

État de situation de la mise en œuvre des recommandations de la Commission de l'économie et du travail publiées en décembre 2006, dans son rapport portant sur l'examen du rapport d'évaluation du Bureau d'évaluation médicale et du document d'actualisation de ce rapport.

Voir la réponse à cette question sur la fiche 53.

SOURCE : Secrétariat du travail
VALIDATION:
DATE : 2017-04-06

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-14

Titre :

Pour tous les programmes du ministère, donner le détail des crédits existant en 2014-2015 qui n'ont pas été reconduits en 2015-2016, 2016-2017 et en 2017-2018, en incluant les programmes qui ont été abolis.

Exposé et statistiques :

La réponse à cette question sera transmise par le Secrétariat du Conseil du trésor pour tous les ministères et organismes.

SOURCE : DGRFC-DBF
COLLABORATION : S. O.
VALIDATION : S. O.
DATE : 6 avril 2017

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-15

Titre :

Par programme, donner le niveau des crédits demandés au Conseil du trésor pour les années 2014-2015, 2015-2016, 2016-2017 et 2017-2018.

Exposé et statistiques :

L'information est disponible dans le budget de dépenses du Ministère.

SOURCE : DGRFC-DBF
COLLABORATION : S. O.
VALIDATION: S. O.
DATE : 16 mars 2017

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-16

Titre :

Fournir la liste des nouvelles dépenses en 2015-2016 et en 2016-2017. Prévisions pour 2017-2018.

Exposé et statistiques :

La réponse à cette question sera transmise par le Secrétariat du Conseil du trésor pour tous les ministères et organismes

SOURCE : DGRFC-DBF-SBA

COLLABORATION : S. O.

VALIDATION: S. O.

DATE : 20 mars 2017

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-17

Titre : Liste de tous les conflits de travail, en 2015-2016, et en 2016-2017; identifier la chronologie des actions prises dans les différents dossiers.											
Exposé et statistiques : Liste de tous les arrêts de travail, du 1 ^{er} avril 2016 au 28 février 2017, dans lesquels une intervention en médiation/conciliation a eu lieu et le nombre de rencontres avec les parties :											
Employeur principal	Type d'intervention	Contexte d'intervention	Origine de la demande	Statut de l'arrêt de travail	Présence d'arrêts de travail	Date d'assignation	N ^{bre} total de rencontres	Début de l'arrêt de travail	Fin de l'arrêt de travail	Date conclusion	Conclusion
9030-2886 Québec inc. (Hôtel Lord Berri)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-08-16	3	2016-09-09	2016-09-09	2016-12-22	Entente conclue en conciliation
9102-8001 Québec inc. (Hôtel Classique)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-05-06	10	2016-09-09	2016-12-29		Entente conclue en conciliation

9103-9198 Québec inc. (Château Beaurivage)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-06-07	4	2016-06-21 ¹	2016-10-18	2016-11-10	Entente conclue en conciliation
9123-9715 Québec inc. (Les Habitats Lafayette)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-06-07	1	2016-06-21 ¹	2016-07-15	2016-07-26	Entente conclue en conciliation
9129-0163 Québec inc. (Maison des Cotonniers)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-12-18	7	2016-06-21 ¹	2016-08-19	2016-12-23	Entente conclue en conciliation
								2016-09-15	2016-10-21		
9155-6886 Québec inc. (Les jardins de Jouvence)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-09-25	4	2016-06-30	2016-07-07		
9161-2259 Québec inc. (Résidence Ste- Rose)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-05-30	4	2016-06-21 ¹	2016-06-30	2016-08-18	Entente conclue en conciliation
9185-2483 Québec inc. (Résidence Sainte-Anne)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché et terminé avant la demande	2016-11-25	1	2016-05-11	2016-05-11		
								2016-05-30	2016-05-31		
9246-9931 Québec inc. Gestion Double B inc.	Conciliation	Première convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-09-23	7	2015-10-27	2016-04-02	2016-04-01	Entente conclue en conciliation
9304-2752 Québec inc. (Econolodge Ste-Foy)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-10-07	1	2016-09-09	2016-10-26	2016-10-21	Entente conclue en conciliation

1. Préalablement à cette grève, il y a eu des grèves de courtes durées, les 11, 30 et 31 mai 2016.

9312-5581 Québec inc. (Bonaventure)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève et lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-05-24	14	2016-09-09	2016-10-28	2017-03-03	Entente conclue en conciliation
Autobus ABC inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-05-20	1	2016-05-20	2016-05-29	2016-06-10	Entente conclue en conciliation
Bérubé Chevrolet Cadillac Buick GMC ltée	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève et lock-out	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-07-14	3	2016-07-08			
Centre de communication santé des capitales	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-03-31	17	2016-06-01			
Chartwell, Appartements du Marquis, résidence pour retraités	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-05-06	2	2016-06-21 ¹	2016-08-05	2016-08-09	Entente conclue en conciliation
Chartwell, Marquis de Tracy, résidence pour retraités	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-05-06	2	2016-06-21 ¹	2016-08-05	2016-08-09	Entente conclue en conciliation
Château Westmount inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-02-29	4	2016-05-30 2016-06-21	2016-05-31 2016-07-08	2016-07-28	Entente conclue en conciliation
CSH-HCN Lessee (Archer) LP	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-04-18	4	2016-06-21 ¹	2016-07-11	2016-10-14	Entente conclue en conciliation
CSH-HCN Lessee (Chicoutimi) LP	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-06-18	9	2016-06-21 ¹	2016-07-05	2016-08-09	Entente conclue en conciliation

CSH-HCN Lessee (Giffard) LP	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-03-01	4	2016-06-21 ¹	2016-07-06	2016-08-24	Entente conclue en conciliation
CSH-HCN Lessee (Jonquière) LP	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-10-01	6	2016-06-21 ¹	2016-07-04	2016-08-09	Entente conclue en conciliation
CSH-HCN Lessee (l'Atrium) LP	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-05-24	2	2016-06-21 ¹	2016-07-06	2016-11-30	Entente conclue en conciliation
CSH-HCN Lessee (l'Ermitage) LP	Conciliation	Première convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-04-29	2	2016-06-21 ¹	2016-07-15	2016-11-23	Entente conclue en conciliation
								2016-08-21	2016-08-23		
								2016-09-25	2016-10-28		
CSH-HCN Lessee (l'Ermitage) LP	Conciliation	Première convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-04-29	3	2016-06-21	2016-10-13	2016-11-23	Entente conclue en conciliation
CSH-HCN Lessee (Notre-Dame) LP	Conciliation	Première convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-04-29	7	2016-06-21 ¹	2016-07-29		
								2017-01-26			
CSH-HCN Lessee (Saguenay) LP	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-02-11	1	2016-06-21 ¹	2016-06-06	2016-08-09	Entente conclue en conciliation
Delastek inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-03-12	23	2015-04-01			
DHL No. 22 Limited Partnership (Hôtel Delta Qc)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-07-20	10	2016-08-29	2016-09-16	2016-11-15	Entente conclue en conciliation
Domaine du Château de Bordeaux	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-05-27	13	2016-06-21 ¹	2016-07-05	2016-08-24	Entente conclue en conciliation

Emballage Hood Corporation	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-04-14	5	2016-04-08	2016-04-26	2016-06-10	Entente conclue en conciliation
Francofor inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-12-15	2	2016-05-19	2016-05-19	2016-06-09	Entente conclue en conciliation
Gestion Senna inc. (Seigneurie du Jasmin)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-06-17	1	2016-05-30	2016-05-31	2016-09-30	Entente conclue en conciliation
								2016-06-21	2016-07-11		
Gouverneur inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-06-07	18	2016-12-14 ²			
Groupe BMTC inc. (entrepôt)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-03-04	5	2016-02-28	2016-04-09	2016-06-20	Entente conclue en conciliation
Groupe BMTC inc. (conseillers à la vente)	Conciliation	Première convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-03-18	3	2016-03-21	2016-05-25	2016-07-08	Dossier en arbitrage
Groupe Santé Valeo inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-05-30	2	2016-05-30	2016-05-31	2016-09-08	Entente conclue en conciliation
								2016-06-21	2016-07-22		
Hôtel Le Président	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-03-16	8	2016-07-11	2016-07-25	2016-09-02	Entente conclue en conciliation
Hôtel Pur Québec LP	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève et lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-06-30	15	2016-09-09	2016-12-14	2016-12-15	Entente conclue en conciliation

2. Préalablement à ce lock-out, il y a eu des arrêts de travail de courtes durées de quelques heures (9, 16, 21 et 22 septembre 2016) ainsi que des journées entières (28 et 29 septembre et 4 et 5 octobre 2016).

InnVest REIT Royal Bank Plaza, South Tower (Hilton Québec)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-06-17	11	2016-09-09	2016-09-16	2016-11-17	Entente conclue en conciliation
Ipex inc. et Ipex Gestion inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-01-11	9	2016-05-16	2016-08-14	2016-09-07	Entente conclue en conciliation
Jubilant Draximage inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-07-20	5	2016-07-19	2016-08-01	2016-08-02	Entente conclue en conciliation
La Chambre de commerce et d'industrie de Laval	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-04-04	3	2016-04-14	2016-06-01	2016-08-01	Entente conclue en conciliation
Lafarge Canada inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-01-19	9	2016-02-06	2016-05-11	2016-05-11	Entente conclue en conciliation
Lanau Bus, SEC	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-06-16	11	2016-10-27	2016-11-05	2017-03-10	Entente conclue en conciliation
Le Manoir Sully inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-08-29	5	2016-11-25 ³	201-11-25		
Les Appartements du Château de Bordeaux inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-05-27	17	2016-06-21 ¹	2016-06-24	2016-08-24	Entente conclue en conciliation

3. Dans ce dossier, il y a eu plusieurs grèves de courtes durées, soit les 25 novembre, 8 et 9 décembre 2016 et les 13, 14,15, 29,30 et 31 janvier, 26 et 27 mars 2017.

Agence du Revenu du Québec (Les avocats et notaires de l'État québécois)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché après l'intervention	2016-10-24	6	2016-10-24	2017-03-02	2017-03-01	Autres
Conseil du trésor (Les avocats et notaires de l'État québécois)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché après l'intervention	2016-10-24	6	2016-10-24	2017-03-01	2017-03-01	Autres ⁴
Les Résidences Sélection S.E.C.-IV (La Roseraie)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-03-17	3	2016-06-15	2016-09-26	2016-12-08	Entente conclue en conciliation
Les Résidences Sélection S.E.C.-IV (Les maronniers)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-03-17	3	2016-06-15	2016-09-27	2016-12-08	Entente conclue en conciliation
Les Résidences Sélection S.E.C.-VI	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-06-16	4	2016-06-21 ¹	2016-07-06	2016-09-04	Entente conclue en conciliation
Librairie Martin inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-08-04	4	2015-12-24	2016-04-01	2016-04-07	Fermeture définitive confirmée le 2016-04-06
Loblaws inc., faisant affaire sous Provigo	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-06-10	6	2016-07-21	2016-08-26	2016-08-26	Entente conclue en conciliation

⁴ Loi assurant la continuité de la prestation des services juridiques au sein du gouvernement et permettant la poursuite de la négociation ainsi que le renouvellement de la convention collective des salariés assurant la prestation de ces services juridiques (sanctionnée le 28 février 2017).

Maison des aînées de St-Timothée inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-03-04	5	2016-06-21 ¹	2016-07-13	2016-10-03	Entente conclue en conciliation
Manoir St-Jacques	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-02-05	6	2016-06-21 ¹	2016-07-05	2016-08-16	Entente conclue en conciliation
McGill University	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-02-04	13	2016-10-29	2016-11-02	2017-01-11	Entente conclue en conciliation
Placements M.G.O. inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-05-20	1	2016-05-11	2016-05-11	2016-07-07	Entente conclue en conciliation
								2016-05-30	2016-05-31		
Relais Nordik inc.	Conciliation	Nomination par la/le ministre (art. 55 du Code du travail)	Ministre	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du conciliateur	2016-06-06	4	2016-06-06	2016-06-11	2016-10-12	Autres ⁵
Resco Canada inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-04-28	3	2016-06-15	2016-09-20	2016-10-07	Entente conclue en conciliation
Résidence pour aînés Lev-Tov inc.	Conciliation	Première convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-10-07	13	2016-10-28	2016-11-15	2016-12-19	Entente conclue en conciliation
Résidences Soleil Manoir Ste-Julie	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-11-16	7	2016-07-14	2016-08-30	2016-09-01	Entente conclue en conciliation
Samuel, Fils & Cie ltée	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2017-03-07	1	2017-02-06			

5. Loi assurant la reprise des services habituels de transport maritime fournis par l'entreprise Relais Nordik inc ainsi que le règlement du différend entre cette entreprise et certains de ses salariés (sanctionnée le 10 juin 2016).

Service d'aides-plus du Cap inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-06-02	6	2016-06-21 ¹	2016-06-23	2016-09-13	Entente conclue en conciliation
								2016-07-13	2016-08-26		
Services Vinci Park (Canada) inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché et terminé avant l'intervention	2016-09-07	1	2016-09-06	2016-09-06	2016-11-03	Entente conclue en conciliation
Société en commandite 600 Bousquet	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-05-19	8	2016-06-21 ¹	2017-02-24 ⁶		
Société en commandite Bourassa-Pelletier	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-06-08	1	2016-05-11	2016-05-11	2016-10-24	Entente conclue en conciliation
								2016-06-21	2016-07-05		
Société en commandite Cavalier de Lasalle	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-11-24	4	2016-05-11	2016-05-11	2016-08-22	Entente conclue en conciliation
								2016-05-30	2016-05-31		
Société en commandite L'Image d'Outremont	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-08-12	6	2016-05-11	2016-05-11	2016-08-25	Entente conclue en conciliation
Société Senna SENC., Seigneurie de Salaberry	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-05-19	9	2016-06-21 ¹	2016-10-12		Entente conclue en conciliation
								2016-11-29	2016-12-06		
Syndicat de l'enseignement du Grand-Portage	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2017-02-28	0	2017-01-31			

6. Le syndicat a déclenché une nouvelle grève du 24 au 30 mars 2017.

Syndicats de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) (CÉGEP) ⁷	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-29	2	2016-08-22	2016-08-22		
								2016-09-20	2016-09-20		
Syndicats de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ) ⁷	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-09-15	4	2016-05-19	2016-05-19		
								2016-11-22	2016-11-22		
Transdev Québec inc., Division Limocar Basses Laurentides	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-01-13	33	2016-06-07	2016-06-07	2016-06-07	Entente conclue en conciliation
Université Laval (SEUL)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-09-14	17	2017-02-21 ⁸			
Université de Montréal (SÉSUM) (non-étudiants)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-11-30	16	2016-10-19	2016-10-19	2017-02-08	Entente conclue en conciliation

7. Afin de faciliter l'identification de ces dossiers, c'est le nom du syndicat qui est inscrit.

8 Préalablement à cette grève, il y a eu des grèves de courtes durées, les 9, 15 et 16 février 2017.

Université de Montréal (SÉSUM)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-11-30	16	2016-10-19	2016-10-19	2017-02-08	Entente conclue en conciliation
Université de Montréal (SGPUM)	Conciliation	Première convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-05-30	16	2016-05-05	2017-01-02	2017-01-26	Dossier en Arbitrage
Université de Sherbrooke	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2017-02-20	5	2017-02-07 ⁹	2017-03-08	2017-03-10	Entente conclue en conciliation
Université du Québec à Montréal (SPUQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-11-17	17	2016-03-08 ¹⁰	2016-03-08	2017-03-07	Entente conclue en conciliation
Université du Québec à Montréal (SÉTUE)	Conciliation	Première convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2015-12-08	6	2015-12-07	2016-04-01	2016-05-06	Entente conclue en conciliation
Villa Belle Rive inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-06-30	2	2016-06-21 ¹	2016-08-18	2016-09-28	Entente conclue en conciliation
Ville de Montréal	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2014-07-14	22	2016-05-17	2016-05-20	2016-06-29	Entente conclue en conciliation
Zinc Électrolytique du Canada limitée	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2017-01-16	4	2017-02-12			

9. Il y a eu 11 journées de grève durant cette période, un mandat de 12 journées avait été voté en assemblée générale.

10. Dans ce dossier, il y a eu plusieurs grèves de courtes durées, soit les 8 mars, 5 avril et 1^{er} mai 2016.

Liste de tous les arrêts de travail du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016 dans lesquels une intervention en médiation/conciliation a eu lieu (à part les concessionnaires automobiles et les dossiers dans les secteurs public /parapublic) et le nombre de rencontres avec les parties :

Employeur principal	Type d'intervention	Contexte d'intervention	Origine de la demande	Statut de l'arrêt de travail	Présence d'arrêts de travail	Date d'assignation	N ^{bre} total de rencontres	Début de l'arrêt de travail	Fin de l'arrêt de travail	Date conclusion	Conclusion
7924445 Canada inc. (Centre de ski Mont-Blanc)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-11-12	1	2015-11-13	2015-11-18	2015-12-08	Entente conclue en conciliation
9246-9931 Québec inc. Gestion Double B inc.	Conciliation	Première convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-09-23	8	2015-10-27	2016-04-02	2016-04-01	Entente conclue en conciliation
AlSCO Uniform and Linen Service Limited	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-10-06	3	2015-12-21	2015-12-21	2016-02-22	Entente conclue en conciliation
Béton Provincial Préfab ltée	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève et lock-out	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2015-03-27	2	2015-03-26	2015-04-12	2015-05-07	Entente conclue en conciliation
Caisse populaire Desjardins des Hauts-Phares	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2014-10-15	6	2015-02-19	2015-04-24	2016-01-13	Entente conclue en conciliation
Caisse populaire La Tuque	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-02-17	5	2016-02-17	2016-02-17	2016-05-05	Entente conclue en conciliation
Club de golf Royal Québec	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2014-11-06	10	2015-04-13	2015-05-04	2015-06-26	Entente conclue en conciliation
Corporation de l'Orchestre symphonique de Québec	Conciliation	Accompagnement	Les deux parties	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2014-12-03	16	2015-12-14	2015-12-15	2015-12-22	Entente conclue en conciliation

Corporation Newrest Servair Montréal	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-02-25	1	2016-03-18	2016-03-18	2016-05-13	Entente conclue en conciliation
Delastek inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-03-12	18	2015-04-01			
Groupe BMTC inc. (entrepôt)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2016-03-04	5	2016-02-28	2016-04-09	2016-06-20	Entente conclue en conciliation
Holcim (Canada) inc. / usine	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2015-06-16	4	2015-06-09	2015-07-24	2015-09-08	Entente conclue en conciliation
Holcim (Canada) inc. / bureau	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2015-06-16	4	2015-06-09	2015-07-24	2015-09-08	Entente conclue en conciliation
Lafarge Canada inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2016-01-19	5	2016-02-06	2016-05-11	2016-05-11	Entente conclue en conciliation
Librairie Martin	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-11-12	4	2015-12-24	2016-04-01	2016-04-07	Fermeture définitive confirmée le 2016-04-06
Mc Mahon Distributeur pharmaceutique inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-01-28	15	2015-05-06	2015-05-23	2015-05-29	Entente conclue en conciliation
Municipalité de Saint-Ambroise	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-04-23	4	2016-01-06	2016-01-08	2016-01-08	Entente conclue en conciliation
Municipalité de Saint-Joseph-du-Lac	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-04-30	4	2015-10-22	2015-10-23	2016-08-22	Entente conclue en conciliation

Municipalité de Weedon	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2015-02-04	4	2015-01-20	2015-05-10	2015-05-10	Entente conclue en conciliation
Olymel société en commandite	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-03-11	8	2015-03-19	2015-04-06	2015-04-09	Entente adoptée après la date de conclusion en conciliation
PPG Revêtements Architecturaux Canada inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-02-26	15	2015-09-28	2015-10-16	2015-12-03	Entente conclue en conciliation
Provigo Québec inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève et lock-out	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2012-08-21	10	2012-08-16	2015-11-19	2016-03-15	Fermeture définitive confirmée le 2015-11-20
Services Vinci Park (Canada) inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-04-13	1	2015-04-17	2015-04-17	2015-04-29	Entente conclue en conciliation
Société des traversiers du Québec	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-04-29	9	2015-09-13	2015-11-01	2015-11-12	Entente conclue en conciliation
Société du Palais des Congrès de Montréal	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-06-26	4	2015-10-29 ¹¹	2015-11-17	2017-02-08	Entente conclue en conciliation
Société du Palais des Congrès de Montréal (préposés)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-06-19	13	2015-10-29 ⁸	2015-11-17	2017-02-08	Entente conclue en conciliation
SSQ Société d'assurances générales inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2014-12-03	12	2015-02-26	2015-04-27	2015-07-03	Entente conclue en conciliation
SSQ Société d'assurances-vie inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail avant la réception de la demande	2015-10-08	14	2015-03-18 ⁸	2015-04-13	2016-07-13	Entente conclue en conciliation

11. Ces syndicats ont voté des mandats de grève de quelques journées non consécutives.

Université Laval (SA ² RE)	Conciliation	Réouverture de la convention	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2015-11-18	1	2015-08-31	2015-11-18	2015-12-18	Entente conclue en conciliation
Université du Québec à Montréal (SPUQ)	Conciliation	Première convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2015-12-08	9	2016-03-08 ¹²	2016-03-08	2016-10-03	Entente conclue en conciliation
Université du Québec à Montréal (SÉTUE)	Conciliation	Première convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2015-12-08	4	2015-12-07	2016-04-01	2016-03-18	Entente conclue en conciliation
								2015-05-01	2015-05-01		
Université du Québec en Outaouais	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-01-12	13	2015-11-05	2015-11-06	2017-02-06	Entente conclue en conciliation
Université McGill	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-03-23	8	2015-04-16	2015-04-16	2015-10-23	Entente conclue en conciliation
Velan inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Lock-out	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2105-05-25	2	2015-05-23	2015-06-07	2015-09-04	Entente conclue en conciliation
Villa Saint-Alexis inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail en cours lors de la réception de la demande	2015-12-15	2	2015-11-14	2016-01-18	2016-02-05	Entente conclue en conciliation
Ville de Montréal	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie syndicale	Grève	Arrêt de travail déclenché en cours d'intervention	2015-12-22	24	2015-12-12	2015-12-12	2016-03-23	Entente conclue en conciliation
								2016-01-25 ¹³	2016-02-26		

12. Dans ce dossier, il y a eu plusieurs grèves de courtes durées, soit les 8 mars, 5 avril et 1er mai 2016.

13. Il y a eu une journée de grève le 12 décembre 2015, et du 25 janvier 2016 au 25 février 2016, il y a eu des grèves tournantes qui ont compté pour 24 jours ouvrables. La demande de conciliation a été reçue entre les deux conflits de travail.

Association chasse et pêche Forestville inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Partie patronale	Grève	Arrêt de travail avant la réception de la demande	2015-11-12	5	2015-09-24	2015-09-24	2016-02-16	Entente conclue en conciliation
--	--------------	--	------------------	-------	---	------------	---	------------	------------	------------	---------------------------------

Liste des arrêts de travail et des actions prises dans les dossiers des concessionnaires. Tous ces dossiers sont regroupés et traités en une seule intervention :

Nom employeur ¹⁴	Type d'intervention	Contexte d'intervention	Statut de l'arrêt de travail	Origine de la demande	Présence d'arrêts de travail	Date d'assignation médiateur-conciliateur	2e date d'assignation médiateur-conciliateur spécial	Début ATR	Fin ATR	Nombre total de rencontres
Alma Honda 9075-51256 Québec inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-04	2016-01-25	16
Alma Toyota inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Arnold Chevrolet inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Automobile Chicoutimi (1986) inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Automobiles du Fjord (Volvo du Fjord)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16

Automobiles du Royaume Itée	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Automobiles Perron Chicoutimi inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Chicoutimi Chrysler Dodge Jeep inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Dolbeau Automobiles Itée	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Dupont Auto Division 2174-1202 Québec inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Excellence Nissan	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16

14. Il y a 35 accréditations pour ces 27 concessionnaires; les conflits de travail sont comptabilisés en fonction des accréditations.

Kia Harold Auto	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
L.D. Auto Dolbeau	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
L.D. Automobile (1986)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
L.G. Automobile ltée	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
L'Étoile Dodge Chrysler inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
La Maison de l'auto Roberval (La Maison de l'auto St-Félicien ltée)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
La Maison de l'auto St-Félicien ltée (1983)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16

La Maison Mazda Enr	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Léo Automobile ltée (Division Auto)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Maison de l'auto Dolbeau Mistassini (9171-1440 Québec inc.)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-02-18	2016-01-25	16
Maison Mitsubishi	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-02-18	2016-01-25	16
Paul Albert Chevrolet Cadillac ltée	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Paul Dumas Chevrolet ltée	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
Roberval Pontiac Buick inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16

Rocoto ltée	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-05	2016-01-25	16
St-Félicien Toyota (9034-4227 Québec inc.)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Lock-out	Ministre	Arrêt de travail en cours lors de la nomination du médiateur	2014-02-10	2014-09-29	2013-03-04	2016-01-25	16

Liste de tous les arrêts de travail en 2015-2016 dans lesquels une intervention en médiation/conciliation a eu lieu pour les dossiers des secteurs public et parapublic et le nombre de jours de rencontre avec les parties :

Nom employeur	Syndicat	Type d'intervention	Contexte d'intervention	Statut de l'arrêt de travail	Origine de la demande	Présence d'arrêts de travail	Date d'assignation médiateur-conciliateur	Début ATR ¹⁵	Conclusion	Nombre total de rencontres
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF)	Fédération des employées et employés de services publics - (FEESP - CSN)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-05-13	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des collègues (CPNC)	Fédération des employées et employés de services publics - (FEESP - CSN)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-19	2015-10-26	Entente conclue	1

15. Ces syndicats ont voté des mandats de grève de 5 à 6 journées non consécutives.

Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)	Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-22	2015-10-26	Entente conclue	15
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF)	Syndicat canadien de la fonction publique -(SCFP - FTQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-23	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des collèges (CPNC)	Syndicat canadien de la fonction publique -(SCFP - FTQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-29	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF)	Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec -(FPPE - CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-25	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF)	Fédération du personnel de soutien scolaire - (FPSS - CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-18	2015-10-26	Entente conclue	1

Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF)	Fédération des syndicats de l'enseignement - (FSE - CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-16	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des collègues (CPNC)	Fédération du personnel professionnel des collègues - (FPPC - CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-22	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des collègues (CPNC)	Fédération des enseignantes et enseignants de CÉGEP - (FEC - CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-22	2015-10-27	Entente conclue	15
Comité patronal de négociation des collègues (CPNC)	Syndicats de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec - ORG.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-29	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des collègues (CPNC)	Fédération du personnel de soutien scolaire - (FPSS - CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-30	2015-10-27	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones (CPNCA)	L'Association provinciale des enseignantes et enseignants du Québec (APEQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-17	2015-10-27	Entente conclue	1

Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones (CPNCA)	Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec -(FPPE - CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-23	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones (CPNCA)	Fédération des employées et employés de services publics - (FEESP - CSN)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-23	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF)	Syndicat des employées et employés professionnel(le)s et de bureau - (SEPB - FTQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-19	2015-10-28	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)	Centrales des syndicats démocratiques (CSD)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-07-20	2015-10-28	Entente conclue	1

Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)	Fédération de la santé et des services sociaux - (FSSS - CSN) Fédération des professionnels et professionnelles - (FP - CSN) Fédération des professionnels(es) (FP-CSN)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-30	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)	Fédération de la santé et des services sociaux - (FSSS - CSN) Fédération des professionnels et professionnelles - (FP - CSN)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-07-02	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)	Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-29	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)	Syndicat canadien de la fonction publique -(SCFP - FTQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-29	2015-10-26	Entente conclue	1

Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)	L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-29	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)	Fédération de la santé du Québec (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-07-15	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS)	Fédération du personnel de la santé et des services sociaux - CSQ	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-23	2015-10-28	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des commissions scolaires anglophones (CPNCA)	Syndicat des employées et employés professionnel(le)s et de bureau - (SEP - FTQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-19	2015-10-28	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des commissions scolaires	Union des employés et employées de service (UES-800 - FTQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-19	2015-10-28	Entente conclue	1

anglophones (CPNCA)										
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF)	Syndicat canadien de la fonction publique -(SCFP - FTQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-29	2015-10-26	Entente conclue	1
Comité patronal de négociation des commissions scolaires francophones (CPNCF)	Fédération autonome de l'enseignement	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-05-13	2015-09-30	Entente conclue	69
Institut Philippe-Pinel de Montréal	Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-07-09	2015-12-01	Entente conclue	1
Centre communautaire juridique de l'Outaouais	Syndicat des employés de soutien du C. C. juridique de l'Outaouais (CSN)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-04	2015-10-26	Entente conclue	1
Centre communautaire juridique de la Rive Sud	Syndicat des employées du Centre communautaire juridique de la Rive-Sud (CSN)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-04	2015-10-28	Entente conclue	1

Centre communautaire juridique de l'Estrie	Syndicat des employés de soutien de l'Aide Juridique de l'Estrie (CSN)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-04	2015-10-28	Entente conclue	1
Centre communautaire juridique du Bas St-Laurent Gaspésie	Syndicat du personnel de soutien du Centre communautaire juridique Bas St-Laurent/Gaspésie (CSN)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-04	2015-12-09	Entente conclue	1
Centre communautaire juridique du Saguenay Lac St-Jean	Syndicat du personnel de soutien - Aide juridique SLSJ (CSN)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-04 ¹⁶	2015-10-29	Entente conclue	1
Commission scolaire au Coeur-des-Vallées	Syndicat du personnel professionnel des Commissions scolaires de l'Outaouais (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-25	2015-10-26	Entente conclue	1
Commission scolaire de la Jonquière	Syndicat du personnel de soutien scolaire de Jonquière (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-18	2015-10-26	Entente conclue	1
Commission scolaire des Draveurs	Syndicat du personnel professionnel des Commissions scolaires de	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-25	2015-10-26	Entente conclue	1

16. Il y a aussi eu une grève du 31 mars 2015 au 12 mai 2015, dans ce dossier.

	l'Outaouais (CSQ)									
Commission scolaire des Hauts-Bois-de-l'Outaouais	Syndicat du personnel professionnel des Commissions scolaires de l'Outaouais (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-25	2015-10-26	Entente conclue	1
Commission scolaire des Portages-de-l'Outaouais	Syndicat du personnel professionnel des Commissions scolaires de l'Outaouais (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-25	2015-10-26	Entente conclue	1
Commission scolaire des Îles	Syndicat des travailleurs de l'enseignement de l'Est du Québec (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-16	2015-10-27	Entente conclue	1
Commission scolaire Eastern Shores (Eastern Shores School Board)	Eastern Shores Union Support Staff (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-16	2015-10-27	Entente conclue	1
Conseil du trésor	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-07-22	2015-10-27	Entente conclue	1
Conseil du trésor	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-07-22	2015-10-27	Entente conclue	1

Eastern Townships School Board	Syndicat régional du personnel de soutien des Townships (CSQ) Township regional union of support staff (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-16	2015-10-28	Entente conclue	1
Eastern Townships School Board	Syndicat régional du personnel de soutien des Townships (CSQ) Township regional union of support staff (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-16	2015-10-28	Entente conclue	1
Commission scolaire Lester-B. Pearson	L'Union indépendante des employés de soutien de la Commission scolaire Lester B. Pearson Independent Association of Support Staff of Lester B. Pearson School Board	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-26	2015-11-04	Entente conclue	1
Commission scolaire Western Québec Quebec Western Quebec School Board	Association indépendante des employés(ées) de soutien de la Commission scolaire Western Québec	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-26	2015-11-04	Entente conclue	1

Agence du revenu du Québec	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-05-10	2015-11-12	Entente conclue	16
Bibliothèque et archives nationales du Québec	Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec inc.	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-07-22	2015-11-12	Entente conclue	1
Commission scolaire Crie Crie school board	Association des employés du Nord québécois (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-22	2015-12-09	Entente conclue	1
Commission scolaire Crie Crie school board	Association des employés du Nord québécois (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-22	2015-12-09	Entente conclue	1
Commission scolaire Crie Crie school board	Syndicat des professionnelles et professionnels en milieu scolaire du Nord-Ouest (SPPMSNO-CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-22	2015-12-09	Entente conclue	1
Commission scolaire du Val-des-Cerfs	Syndicat du personnel technique, administratif et éducatif du Val-des-Cerfs - CSN	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-25	2015-12-09	Entente conclue	1
Commission scolaire Kativik	Association des employés du Nord québécois (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-30	2015-12-09	Entente conclue	1

Commission scolaire Kativik	Association des employés du Nord québécois (CSQ)	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-30	2015-12-09	Entente conclue	1
Commission scolaire Kativik	Syndicat des professionnelles et professionnels de l'Ouest de Montréal	Conciliation	Renouvellement de la convention collective	Grève	Partie syndicale	Arrêt de travail déclenché après la fin de l'intervention	2015-06-30	2015-12-09	Entente conclue	1

SOURCE : DGRT – Secrétariat du travail

COLLABORATION :

VALIDATION : BSMART

DATE : 2017-04-03

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-18

Titre :
Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant un projet de fusion d’organismes relevant du ministre du Travail.

Aucun scénario de fusion n’est à l’étude.

SOURCE : Bureau du sous-ministre associé au Travail
COLLABORATION :
VALIDATION:
DATE : 2017-04-06

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-19

Titre :

Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant une refonte du Code du travail.

Exposé et statistiques :

En 2016-2017, il n'y a pas eu d'études, d'analyses, de recherches, de sondages, de scénarios ou de projections concernant une refonte du Code du travail.

SOURCE : Direction des politiques du travail
COLLABORATION : Aucune
VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche
DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-20

Titre :

Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant une refonte de la loi sur les normes du travail. Liste des rencontres et des consultations.

Exposé et statistiques :

À la suite du Rendez-vous national sur la main-d'œuvre qui a eu lieu les 16 et 17 février 2017, des adaptations à la Loi sur les normes du travail ont été annoncées. Les travaux sont en cours, en collaboration avec la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. Les consultations sont à venir.

SOURCE : Direction des politiques du travail

COLLABORATION : Aucune

VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche

DATE : 2017-04-12

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-21

Titre :

Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant la hausse du salaire minimum.

Exposé et statistiques :

En 2016-2017, le Secrétariat du travail a publié sur son site Web une analyse d'impact réglementaire concernant la révision du taux général du salaire minimum.

En sus de cette analyse d'impact, différents documents ont été produits, dont :

- Une note d'analyse concernant le rapport *Raising the minimum wage* de l'Institut Fraser;
- Une note d'analyse concernant l'étude *Minimum Wages and Spatial Equilibrium : Theory and Evidence* de Joan Monras, de Science Po Paris;
- Une note d'analyse concernant deux études : *Minimum Wage Effects on Employment, Substitution, and the Teenage Labor Supply : Evidence from Personnel Data* de Laura Giuliano, de l'Université de Miami, et *Minimum Wages and Employment: A review of Evidence from the New Minimum Wage Research*, de David Neumark et William Wascher, du *National Bureau of Economic Research*;
- Un document présentant la situation du salaire minimum à Seattle, dont les conclusions des différentes études réalisées.

L'ensemble de ces documents ainsi que l'analyse d'impact sont joints.

SOURCE : Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail

COLLABORATION : Aucune

VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche

DATE : 2017-04-13

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Révision du taux général du salaire minimum

Ibra Ngom
Virginie Allard -Goyer

**Direction de la recherche
et de l'innovation en milieu de travail**

6 janvier 2017

ANALYSE D'IMPACT RÉGLEMENTAIRE

Table des matières

LISTE DES TABLEAUX	3
LISTE DES GRAPHIQUES	3
LISTE DES ABRÉVIATIONS	3
SOMMAIRE	4
1. DÉFINITION DU PROBLÈME	5
2. PROPOSITION DU PROJET.....	5
3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES	5
4. ÉVALUATION DES IMPACTS	6
4.1 IMPACTS SUR LE POUVOIR D'ACHAT DES SALARIÉS ET SUR LEUR PARTICIPATION À L'ENRICHISSEMENT COLLECTIF	6
4.1.1 Les bénéficiaires de la hausse du salaire minimum	6
4.1.2 Le pouvoir d'achat des salariés	6
4.1.3 La participation à l'enrichissement collectif	7
4.2 IMPACT SUR LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES.....	7
4.2.1 Le salaire minimum dans les juridictions américaines	7
4.2.2 Le salaire minimum dans les provinces canadiennes	9
4.2.3 Le ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen	10
4.2.4 Les enjeux liés au ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen	12
4.2.5 L'évolution du contexte socioéconomique	12
4.2.6 Évolution du ratio et coûts pour les entreprises	14
4.3 IMPACT SUR L'EMPLOI	17
4.3.1 L'approche néoclassique	17
4.3.2 L'approche hétérodoxe	17
4.4 IMPACT SUR L'INCITATION AU TRAVAIL	18
4.5 IMPACT SUR LA PAUVRETÉ ET LES FAIBLES REVENUS	19
5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT	21
6. COÛTS POUR LE GOUVERNEMENT	21
7. CONCLUSION	22
8. PERSONNE-RESSOURCE	22
ANNEXE I CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES ET SOCIOÉCONOMIQUES	23
ANNEXE II QUELQUES CARACTÉRISTIQUES DES ÉTATS DE LA CALIFORNIE ET DE NEW YORK	24

RÉVISION DU TAUX GÉNÉRAL DU SALAIRE MINIMUM

Liste des tableaux

TABLEAU 1 : ESTIMATION DU NOMBRE DE SALARIÉS SELON LE SALAIRE HORAIRE 6

TABLEAU 2 : ÉVOLUTION DU RATIO ANNUEL ENTRE 2010 ET 2015 (MAI À AVRIL) ... 10

TABLEAU 3 : COMPARAISON DES CONTEXTES ÉCONOMIQUES 12

TABLEAU 4 : DISTRIBUTION DES SALARIÉS ET DE LA MASSE SALARIALE SELON LES
SECTEURS D'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE 15

TABLEAU 5 : SOMMAIRE DES IMPACTS POTENTIELS D'UNE HAUSSE DU SALAIRE
MINIMUM SUR LE NOMBRE D'EMPLOIS DES 15-24 ANS SELON
L'APPROCHE TRADITIONNELLE EN ÉCONOMIE 17

TABLEAU 6 : SOMMAIRE DES IMPACTS POTENTIELS D'UNE HAUSSE DU SALAIRE
MINIMUM, DE L'ACTIVITÉ ÉCONOMIQUE ET DU POIDS DÉMOGRAPHIQUE
SUR L'EMPLOI SELON L'APPROCHE HÉTÉRODOXE 18

TABLEAU 7 : SOMMAIRE DE L'IMPORTANCE DU REVENU DISPONIBLE POUR DES
MÉNAGES GAGNANT LE SALAIRE MINIMUM PAR RAPPORT AU REVENU QUE
LEUR PROCURE UN PROGRAMME D'AIDE DE DERNIER RECOURS 19

TABLEAU 8 : EFFET DU SCÉNARIO D'UNE HAUSSE DE 0,50 \$ DU SALAIRE MINIMUM SUR
LE REVENU DISPONIBLE EN COMPARAISON AVEC LE SEUIL DE FAIBLE
REVENU SELON LA MESURE DU PANIER DE CONSOMMATION POUR
QUATRE TYPES DE FAMILLES ÉCONOMIQUES DES RÉGIONS DE MOINS DE
30 000 HABITANTS EN 2016 20

Liste des graphiques

GRAPHIQUE 1 : VARIATIONS PRÉVUES DES INDICATEURS ÉCONOMIQUES (2016-2017)
ET SCÉNARIO DE HAUSSE DU SALAIRE MINIMUM 7

GRAPHIQUE 2 : SALAIRE MINIMUM (EN DOLLARS CANADIENS) DANS QUELQUES ÉTATS
AMÉRICAINS EN 2016 – COMPARAISON AVEC LE QUÉBEC 8

GRAPHIQUE 3 : SALAIRE MINIMUM DANS LES PROVINCES CANADIENNES 10

GRAPHIQUE 4 : ÉVOLUTION DU RATIO (SM/SHM) ENTRE 2010 ET 2016 11

GRAPHIQUE 5 : ÉVOLUTION TRIMESTRIELLE DU RATIO 11

GRAPHIQUE 6 : ÉVOLUTION DU RATIO AU QUÉBEC ET EN ONTARIO 13

GRAPHIQUE 7 : ÉVOLUTION DU RATIO DANS QUELQUES PROVINCES 13

GRAPHIQUE 8 : ÉVOLUTION DU RATIO DU QUÉBEC 15

Liste des abréviations

SM : salaire minimum

SHM : salaire horaire moyen

IPC : indice des prix à la consommation

PIB : produit intérieur brut

AFDR : aide financière de dernier recours

MPC : mesure du panier de consommation

SOMMAIRE

Depuis 2008, le processus de révision du taux général du salaire minimum (SM) se fonde sur un cadre de référence comprenant 13 indicateurs socioéconomiques définis selon cinq axes. L'indicateur principal du processus de révision est cependant demeuré le ratio entre le salaire minimum et le salaire horaire moyen (SHM) qui, lui, fluctue avec la conjoncture économique et reflète notamment la capacité de payer des entreprises. Il a été convenu que, pour ne pas nuire à l'emploi, ce ratio doit se situer au-dessus de 45 % et en-dessous de 47 %.

Plusieurs propositions ont récemment émergé au Québec suggérant une augmentation accélérée du salaire minimum pour le porter à 15 \$ l'heure. Plusieurs arguments à cet effet ont contribué à enrichir le débat sur la question.

L'enjeu qu'il suscite implique plusieurs facteurs dont les impacts économiques varient selon la durée sur laquelle cet objectif pourrait être atteint. Néanmoins, au Québec, le choix de lier l'évolution du salaire minimum à la rémunération de l'ensemble des salariés demeure un enjeu crucial.

Cette analyse d'impact réglementaire est réalisée dans le contexte de la proposition de modification des taux du SM. Elle porte sur les impacts économiques d'une hausse du SM de 0,50 \$ l'heure.

1. DÉFINITION DU PROBLÈME

Le taux général du SM est révisé annuellement. L'objectif d'une telle révision est d'assurer une rémunération équitable aux salariés qui le reçoivent et de maintenir l'incitation au travail sans nuire à l'emploi ni à la compétitivité des entreprises. La dernière augmentation du SM, le 1^{er} mai 2016, a été de 0,20 \$. Les travailleurs rémunérés au SM de 10,75 \$ l'heure ou moins (216 100) représentent actuellement 6,09 % des salariés au Québec. Les femmes (120 500) et les jeunes de 24 ans et moins (133 600) représentent respectivement 55,76 % et 61,82 % de ces salariés. Ils travaillent majoritairement dans le secteur des services (91,07 %), notamment dans les services d'hébergement et de restauration où le taux du SM payable aux salariés au pourboire est de 9,20 \$ l'heure.

L'analyse¹ qui suit, réalisée dans le contexte de la proposition de modification du taux du SM, s'intéresse aux impacts économiques d'une hausse de 0,50 \$ (+ 4,65 %), correspondant à un taux de 11,25 \$ l'heure. Cette hausse s'inscrit dans le cadre d'un rehaussement progressif de la borne supérieure du ratio entre le SM et le SHM de 47 % à 50 % sur quatre années. Ainsi, à la prochaine hausse de 0,50 \$, le 1^{er} mai 2017, succèderaient trois hausses annuelles (0,50 \$, 0,35 \$ et 0,35 \$), évaluées selon le contexte économique, afin que le ratio entre le SM et le SHM atteigne 50 % en 2020.

Ces hausses bonifieraient le pouvoir d'achat des salariés au SM de façon plus importante comparativement à l'ensemble des salariés. Par la suite, le SM serait établi en fonction de ce ratio, dont le maintien à 50 % permettrait au gouvernement de préserver le pouvoir d'achat des salariés tout en respectant la capacité de payer des entreprises québécoises. La progressivité et la prévisibilité de la mesure permettraient à ces dernières de s'adapter à l'évolution du SM à moyen et à long terme.

Elle traduit donc la volonté du gouvernement de lier l'évolution du SM aux indicateurs économiques. Elle comprend un examen des fluctuations enregistrées au moyen de douze autres indicateurs socioéconomiques. Ceux-ci sont classés selon les cinq axes d'évaluation retenus dans la décision du Conseil des ministres (mai 2002), soit l'impact sur le pouvoir d'achat des salariés, l'impact sur la compétitivité des entreprises, l'impact sur le niveau de l'emploi, l'impact sur l'incitation au travail et l'impact sur la pauvreté déterminée selon la mesure du panier de consommation².

2. PROPOSITION DU PROJET

Les modifications réglementaires proposées visent à augmenter le SM à compter du 1^{er} mai 2017. L'augmentation suggérée est la suivante :

- le SM passerait de 10,75 \$ à 11,25 \$ l'heure (augmentation de 0,50 \$); ○ le taux du SM payable aux salariés au pourboire passerait de 9,20 \$ à 9,45 \$ l'heure (augmentation de 0,25 \$); ○ le taux payable aux salariés affectés exclusivement, durant une période de paie, à la cueillette de framboises ou de fraises serait respectivement de 3,33 \$ (augmentation de 0,15 \$) et 0,89 \$ du kilogramme (augmentation de 0,04 \$).

3. ANALYSE DES OPTIONS NON RÉGLEMENTAIRES

¹ Les données utilisées pour estimer l'impact de ce scénario proviennent de différentes sources économiques et statistiques. Les données sur le nombre de salariés et les heures effectivement travaillées proviennent de l'*Enquête sur la population active*, menée par Statistique Canada. Les données économiques sont fournies par le ministère des Finances du Québec et Statistique Canada.

² Ce dernier axe a été ajouté en 2008 par le Conseil des ministres.

Il n’y a pas de solution non législative ou non réglementaire à envisager.

4. ÉVALUATION DES IMPACTS

4.1 Impacts sur le pouvoir d’achat des salariés et sur leur participation à l’enrichissement collectif

4.1.1 Les bénéficiaires de la hausse du salaire minimum

Selon l’Enquête sur la population active, 216 100 travailleurs étaient rémunérés au SM (voir le [tableau 1](#)). Ils représentent 6,09 % des salariés. Ce sont en majorité des femmes (55,76 %) et des jeunes de 15 à 24 ans (61,82 %). Plus de 60 % des travailleurs au SM n’étaient pas des étudiants (60,85 %), et la moyenne des heures travaillées par l’ensemble des travailleurs payés au SM est de 23,26 heures par semaine.

Cette hausse de 0,50 \$ (11,25 \$ l’heure) bénéficierait à 350 600 salariés comme le montre le [tableau 1](#). Les personnes rémunérées à ce nouveau taux horaire ou moins représenteraient 9,96 % des salariés du Québec. De plus, la hausse de 0,50 \$ l’heure représente une augmentation du SM de 4,65 % par rapport à son niveau actuel, et elle bénéficierait aux personnes rémunérées au SM actuel de 10,75 \$ ou moins, mais aussi à 134 500 personnes payées entre 10,76 \$ et 11,24 \$ l’heure ([tableau 1](#)).

Tableau 1 : Estimation du nombre de salariés selon le salaire horaire

Tranches salariales	Femmes		Total des salariés		Taux de prévalence
	total	Total cumulé	total	Total cumulé	
Rémunération (R) ≤ SM = 10,75 \$	120 500		216 100		6,09 %
SM < R < SM + 0,05 \$	100	120 600	400	216 500	6,11 %
R = SM + 0,05 \$	3 200	123 800	5 300	221 800	6,26 %
SM + 0,05 \$ < R < SM + 0,10 \$	400	124 200	700	222 500	6,28 %
R = SM + 0,10 \$	5 300	129 500	7 400	229 900	6,48 %
SM + 0,10 \$ < R < SM + 0,15 \$	400	129 900	700	230 600	6,50 %
R = SM + 0,15 \$	400	130 300	700	231 300	6,52 %
SM + 0,15 \$ < R < SM + 0,20 \$	1 300	131 600	1 500	232 800	6,57 %
R = SM + 0,20 \$	10 400	142 000	16 500	249 300	7,03 %
SM + 0,20 \$ < R < SM + 0,25 \$	600	142 600	900	250 200	7,06 %
R = SM + 0,25 \$	3 300	145 900	5 300	255 500	7,21 %
SM + 0,25 \$ < R < SM + 0,30 \$	–	145 900	400	255 900	7,22 %
R = SM + 0,30 \$	5 200	151 100	7 800	263 700	7,44 %
SM + 0,30 \$ < R < SM + 0,35 \$	400	151 500	400	264 100	7,45 %
R = SM + 0,35 \$	2 300	153 800	3 500	267 600	7,55 %
SM + 0,35 \$ < R < SM + 0,40 \$	300	154 100	400	268 000	7,56 %
R = SM + 0,40 \$	2 700	156 800	3 500	271 500	7,66 %
SM + 0,40 \$ < R < SM + 0,45 \$	200	157 000	900	272 400	7,68 %
R = SM + 0,45 \$	44 500	201 500	76 700	349 100	9,85 %
SM + 0,45 \$ < R < SM + 0,50 \$	1 200	202 700	1 500	350 600	9,89 %
Bénéficiaires d’une hausse de 0,50 \$	202 700		350 600		9,89 %
R = SM + 0,50 \$	1 900	204 600	2 500	353 100	9,96 %
R > SM + 0,50 \$	1 541 700	1 746 300	3 192 300	3 545 400	100,00%
Total		1 746 300		3 545 400	100,00%

Notes : Le nombre de salariés bénéficiaires d’une hausse du SM est obtenu à partir de la moyenne des données mensuelles de mai 2015 à avril 2016. Les statistiques sur les caractéristiques socioéconomiques des salariés rémunérés au SM et moins sont présentées à l’annexe I.

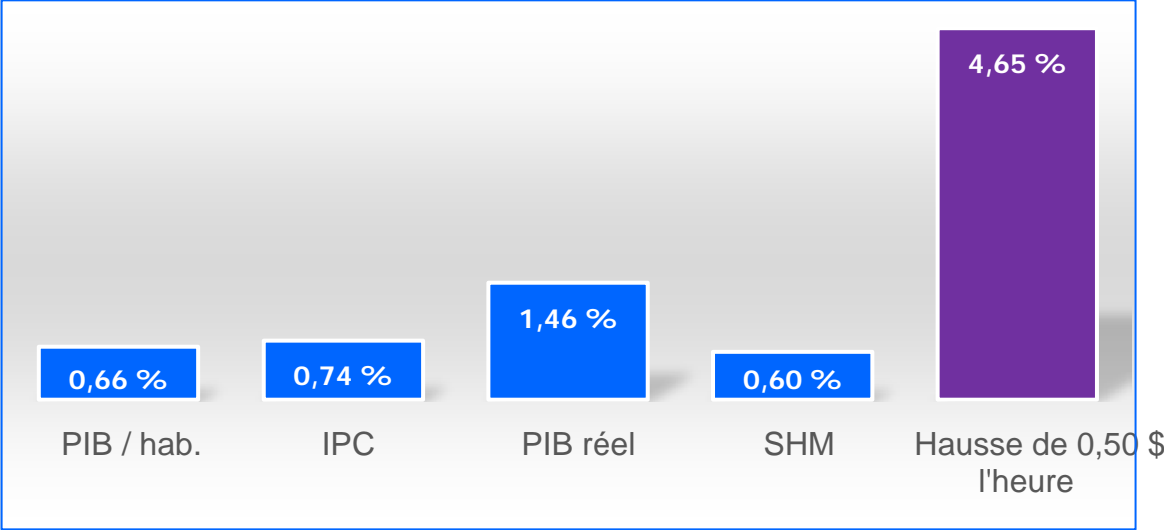
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyenne de mai 2015 à avril 2016.

4.1.2 Le pouvoir d’achat des salariés

L’appréciation du pouvoir d’achat de ces salariés est tributaire du niveau de l’inflation. Rappelons qu’au cours des trois derniers trimestres de 2015 et du premier trimestre de 2016, l’indice des prix à la consommation (IPC) a augmenté de 1,08 % par rapport aux quatre trimestres précédents. Au cours de cette période, le SHM a augmenté de 1,28 %. Le 1^{er} mai 2016, le SM est passé de 10,55 \$ à 10,75 \$ l’heure, ce qui représente une hausse de 1,90 %. La dernière augmentation du SM a donc été supérieure d’un peu plus de huit dixièmes de point de pourcentage à celle de l’IPC et d’un peu plus de six dixièmes de point supérieure à celle du SHM.

Selon les prévisions du ministère des Finances (MFQ) pour l'année 2016-2017, la hausse de l'IPC serait de 0,74 % et celle du SHM de l'ensemble des salariés québécois serait de 0,60 %. La hausse de 0,50 \$, soit 4,65 % du SM actuel, bonifierait quant à elle le pouvoir d'achat des salariés de près de quatre points de pourcentage. L'impact de cette hausse se refléterait aussi dans leur contribution à l'enrichissement collectif ([graphique 1](#)).

Graphique 1 : Variations prévues des indicateurs économiques (2016-2017) et scénario de hausse du salaire minimum



Sources : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (octobre 2016).
Statistique Canada, *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (août 2016). Statistique Canada, *Estimations démographiques trimestrielles* (septembre 2016).

4.1.3 La participation à l'enrichissement collectif

Au cours des trois derniers trimestres de 2015 et du premier trimestre de 2016, la croissance économique, mesurée par la variation du produit intérieur brut (PIB), a été de 1,02 %. Pendant cette période, la population du Québec n'a augmenté que de 0,68 %. Par conséquent, le PIB réel par habitant a connu une augmentation de 0,34 %, passant de 40 797 \$ à 40 935 \$. Durant les trois derniers trimestres de 2016 et le premier trimestre de 2017, selon les prévisions du MFQ, le PIB réel s'accroîtrait de 1,46 % tandis que la population augmenterait de 0,80 %, ce qui entraînerait un raffermissement de la croissance du PIB réel par habitant d'un peu plus de six dixièmes de point de pourcentage. Ainsi, la hausse (nominale) du SM, quel que soit le scénario, excéderait la hausse du PIB réel par habitant.

4.2 Impact sur la compétitivité des entreprises

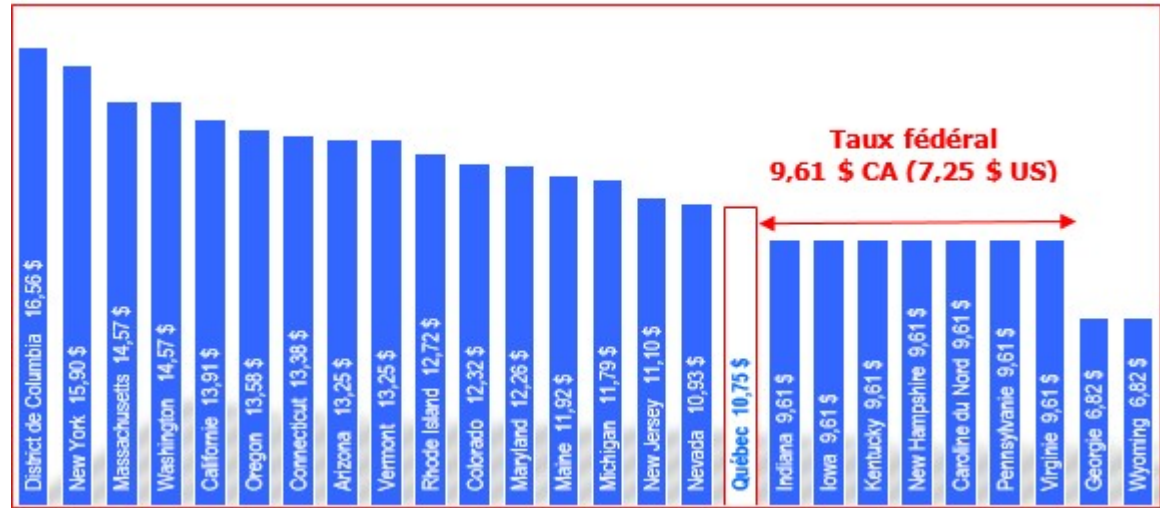
L'enjeu de la compétitivité liée aux variations du SM s'évalue en deux temps. Dans un premier temps, la compétitivité est évaluée principalement en fonction des coûts de production, notamment ceux liés à la main-d'œuvre. Dans cette optique, la hausse proposée du SM est évaluée en tenant compte du positionnement du Québec en Amérique du Nord et particulièrement au sein des provinces canadiennes. Dans un deuxième temps, cet enjeu de compétitivité est évalué en fonction de la capacité de payer des entreprises québécoises afin d'en limiter les répercussions sur le marché du travail. Pour ce faire, l'évolution du SM est analysée par rapport à celle du SHM de l'ensemble des salariés du Québec.

4.2.1 Le salaire minimum dans les juridictions américaines

Si on compare le Québec aux États américains ([graphique 2](#)), le SM québécois actuel se situe à un peu plus d'un dollar du taux fédéral américain de 9,61 \$ en dollars canadiens (7,25 \$ en dollars américains depuis 2009). La dépréciation du dollar canadien a permis à quelques États américains de se positionner devant le Québec. Mais il faut également considérer la tendance, à différents paliers gouvernementaux américains, de prôner ou de procéder à des augmentations considérables du SM afin de diminuer les inégalités et d'aider les salariés à sortir de la pauvreté.

À la mi-septembre 2016, 29 États, en plus du District de Columbia, offraient un taux du SM supérieur au taux fédéral. Quatorze États offraient un taux équivalent au taux fédéral, tandis que deux États, la Géorgie et le Wyoming, offraient un taux inférieur. Les cinq États suivants n'avaient pas établi de SM : l'Alabama, la Caroline du Sud, la Louisiane, le Mississippi et le Tennessee.

Graphique 2 : Salaire minimum (en dollars canadiens) dans quelques États américains en 2016 – Comparaison avec le Québec



Sources : [The Economic Policy Institute](#), [U.S Department of Labor](#) (Site consulté le 10 octobre 2016).
Banque du Canada, taux de change estimé (1 USD = 1,3249 CAD) selon la moyenne des douze derniers mois.

L'éclosion des mouvements sociaux³ revendiquant une hausse du SM à 15 \$ l'heure, depuis quelques années, a créé une tendance qui a amené certaines juridictions américaines à légiférer des hausses importantes de leur SM. Ces juridictions se caractérisent par un coût de la vie très élevé, une évolution du SM qui ne suit pas celle de l'inflation (gel ou retard sur le coût de la vie) et l'absence de mécanismes d'ajustement du SM. S'ajoutait à ce contexte une croissance inégale des salaires. C'est notamment le cas des États de New York⁴ et de la Californie, dont les SM atteindront respectivement 15 \$ d'ici 2019 et 2022. Plus récemment, les élections américaines ont permis aux États du Maine, du Colorado, de l'Arizona et de Washington de se prononcer par référendum afin d'augmenter substantiellement leur SM⁵ d'ici 2020. Au niveau de l'État fédéral, l'intention de hausser le SM fédéral à 10 \$ a fait l'objet d'une promesse électorale de la part du président désigné, Donald Trump.

Cette tendance à augmenter progressivement le SM a déjà été observée dans certaines villes américaines jouissant du pouvoir de légiférer au-dessus du niveau du SM étatique et fédéral. Ces villes, ayant généralement des statuts de métropoles ou de centres d'affaires, ont légiféré des hausses progressives de leur SM à 15 \$, incitant leurs États respectifs à emboîter le pas dans les cas de la Californie et de New York. Ces grandes villes se caractérisent par un dynamisme économique important par leur position de capitale étatique ou régionale ou par leur position de centre d'affaires ou de centre économique : un coût de la vie au-dessus de celui de leurs États respectifs; un taux de prévalence des emplois au SM très faible au sein des résidents de la ville et un SHM très élevé comparativement au SM. C'est notamment le cas de Los Angeles, San Francisco, Malibu, Santa Monica, Chicago, New York, Seattle, Oakland et Berkeley⁶. Face à l'érosion graduelle du pouvoir d'achat des salariés faiblement rémunérés, les hausses prévues dans les villes et les États américains constituent un rattrapage

³ Plusieurs mouvements sociaux, souvent appuyés par le mouvement syndical, ont vu le jour dans plusieurs États. À l'heure actuelle, il est impossible d'énumérer l'ensemble des campagnes en cours. Toutefois, il semblerait qu'aucune d'elles ne s'est faite spontanément. Ces mouvements ont été patiemment construits depuis plus de quatre ans – *Raise the Minimum Wage, 15 now, Fight for 15 \$* – exigeant que le SM soit haussé.

⁴ Voir [annexe II](#).

⁵ Les électeurs du Maine, du Colorado et de l'Arizona ont voté des mesures visant à augmenter leur SM à 12,00 \$ d'ici 2020. Dans l'État de Washington, les citoyens ont voté une initiative visant à augmenter le SM à 13,50 \$ d'ici 2020.

⁶ Bien que souvent citées en exemple ou en référence pour justifier la nécessité d'une hausse du SM à 15 \$, ces villes n'ont pas un contexte socioéconomique comparable à celui du Québec.

du coût de la vie. C'est ainsi qu'à partir de janvier 2017⁷, le taux du SM augmentera dans une vingtaine d'États en raison de l'indexation qui y est applicable ou d'une hausse ponctuelle prédéterminée.

Outre les juridictions, certaines entreprises présentes sur le marché américain du commerce de détail et de la restauration – *Walmart, McDonald's, Ikea, TJMaxx, Whole Foods, GAP Inc., Marshall* – ont déjà augmenté le SM de leurs employés ou annoncé leur intention de bonifier leurs conditions salariales afin de favoriser une meilleure rétention et une meilleure mobilisation de leur personnel.

4.2.2 Le salaire minimum dans les provinces canadiennes

Au Canada, ce mouvement pour un SM à 15 \$ a déjà pris place dans certaines provinces, avec une dimension politique conduisant à des enjeux électoraux. C'est notamment le cas en Alberta où le SM fut un enjeu qui a conduit à la décision de l'augmenter progressivement à 15 \$ en octobre 2018. La Colombie-Britannique et le Québec n'échappent pas à cette tendance depuis l'automne dernier. En effet, plusieurs mouvements sociopolitiques revendiquent une hausse substantielle du SM.

En octobre 2016, la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador⁸, où le SM est respectivement de 10,72 \$, 10,70 \$, 10,65 \$ et 10,50 \$, étaient les provinces où le SM est le plus bas au Canada.

L'Alberta, l'Ontario, le Manitoba, l'Île-du-Prince-Édouard et la Colombie-Britannique, qui ont respectivement des taux du SM de 12,20 \$, 11,40 \$, 11,00 \$, 11,00 \$ et 10,85 \$, se positionnaient devant le Québec qui occupe actuellement la sixième position avec un SM de 10,75 \$.

Selon les informations disponibles quant aux annonces de hausses prévues des SM des autres provinces ou relevant de leurs mécanismes d'ajustement⁹ ou d'indexation, le 1^{er} mai 2017, la hausse du SM à 11,25 \$ l'heure permettrait au Québec d'occuper le troisième rang, derrière l'Alberta (12,20 \$) et l'Ontario (11,40 \$). Toutefois, pour la majeure partie de ces provinces, la révision du SM devient effective en septembre ou en octobre.

Ce faisant, au 1^{er} octobre 2017¹⁰, outre l'Alberta (13,60 \$), la Colombie-Britannique (11,25 \$) et le Nouveau-Brunswick (11,00 \$) qui ont déjà proposé un calendrier de hausses, le SM devrait augmenter aussi selon les IPC provinciaux respectifs en Ontario (11,65 \$)¹¹, au Manitoba (11,25 \$)¹², en Nouvelle-Écosse (10,90 \$)¹³, en Saskatchewan (10,84 \$)¹⁴ et à Terre-Neuve-et-Labrador

⁷ Le 1^{er} juillet 2017, les États du Maryland et de l'Oregon ainsi que le District de Columbia augmenteront le taux du SM. De plus, les États suivants procéderont à des hausses de leur SM le 1^{er} janvier 2017 : le Vermont, le Massachusetts, New York, le Connecticut, l'Arkansas, la Californie et Hawaï. Également, certains États procéderont à l'indexation de leur SM le 1^{er} janvier 2017 : le New Jersey, la Floride, le Michigan, l'Ohio, le Minnesota, le Missouri, le Dakota du Sud, le Montana, le Colorado, l'Arizona, Washington, l'Alaska et le Nevada (en juillet 2017).

⁸ La province de Terre-Neuve-et-Labrador et celle du Manitoba ont procédé à un gel de leur SM au 1^{er} octobre 2016, même s'il était prévu dans leur loi un ajustement selon l'IPC provincial.

⁹ L'Alberta a déjà annoncé un calendrier de hausses de son SM. L'Ontario, le Nouveau-Brunswick et Terre-Neuve-et-Labrador procèdent à l'indexation de leur SM selon l'évolution de leur IPC; la Nouvelle-Écosse procède à un ajustement selon l'évolution de l'IPC canadien tandis que la Saskatchewan procède à un ajustement de son SM selon l'évolution combinée de son IPC et de son salaire horaire moyen.

¹⁰ Le 1^{er} octobre est généralement la date à laquelle les provinces de l'Alberta, de l'Île-du-Prince-Édouard, du Manitoba, de l'Ontario, de la Saskatchewan et de Terre-Neuve-et-Labrador procèdent à la révision de leur SM. La Colombie-Britannique procède à la révision de son SM le 15 septembre, le Nouveau-Brunswick et la Nouvelle-Écosse, quant à eux, y procèdent le 1^{er} avril, un mois avant le Québec.

¹¹ Ce taux est ajusté le 1^{er} octobre de chaque année. Le [gouvernement](#) prévoit 2 % de hausse de l'IPC en 2017 dans son budget. L'indexation porterait ainsi le SM à 11,65 \$ dû à l'arrondi au 0,05 \$ le plus près.

¹² Ce taux est ajusté le 1^{er} octobre de chaque année. Le [gouvernement](#) prévoit 2,1 % de hausse de l'IPC en 2017 dans son budget. L'indexation porterait ainsi le SM à 11,25 \$.

¹³ Ce taux est ajusté le 1^{er} avril de chaque année, selon l'[IPC](#) pour le Canada. L'indexation porterait ainsi le SM à 10,90 \$.

¹⁴ Ce taux est ajusté le 1^{er} octobre de chaque année selon l'évolution combinée de leur IPC et de leur salaire horaire moyen (SHM). Le [gouvernement](#) prévoit 1,8 % de hausse de l'IPC en 2017 et 0,5 % du SHM dans son budget. L'indexation porterait ainsi le SM à 10,84 \$.

(10,75 \$)¹⁵. L'Île-du-Prince-Édouard¹⁶ n'a aucun mécanisme d'ajustement, mais elle pourrait indexer son SM selon l'IPC à 11,15 \$. Le [graphique 3](#) présente l'état de la situation du SM au 1^{er} mai et au 1^{er} octobre 2017 selon les hausses annoncées et celles estimées en fonction de mécanismes prédéterminés d'ajustement.

Par ailleurs, dans la région des Maritimes¹⁷, les provinces (Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse et Nouveau-Brunswick) se sont entendues pour harmoniser le calendrier de leurs hausses respectives du SM.

Graphique 3 : Salaire minimum dans les provinces canadiennes



Source : Programme Travail, *Taux courants et futurs du salaire horaire minimum au Canada*, consulté en novembre 2016. Estimation des SM des provinces disposant de mécanisme d'ajustement prédéterminé selon leurs prévisions d'évolution de leurs indicateurs économiques (IPC et SHM).

4.2.3 Le ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen

Un second enjeu lié à la compétitivité relève du ratio du SM sur le SHM. La procédure de révision vise principalement à maintenir le ratio entre 45 % et 47 %

¹⁵ Ce taux est ajusté le 1^{er} octobre de chaque année. Le [gouvernement](#) prévoit 2,40 % de hausse de l'IPC en 2017 dans son budget. L'indexation porterait ainsi le SM à 10,75 \$ dû à l'arrondi au 0,05 \$ le plus près.

¹⁶ L'Île-du-Prince-Édouard et la Colombie-Britannique n'ont pas de mécanisme prédéterminé d'ajustement de leur SM.

¹⁷ Une entente selon laquelle les trois provinces maritimes harmoniseraient le calendrier de leurs hausses du SM a été déposée dans le cadre d'une loi visant la responsabilisation et la présentation de rapports en matière de réglementation dans leur assemblée respective.

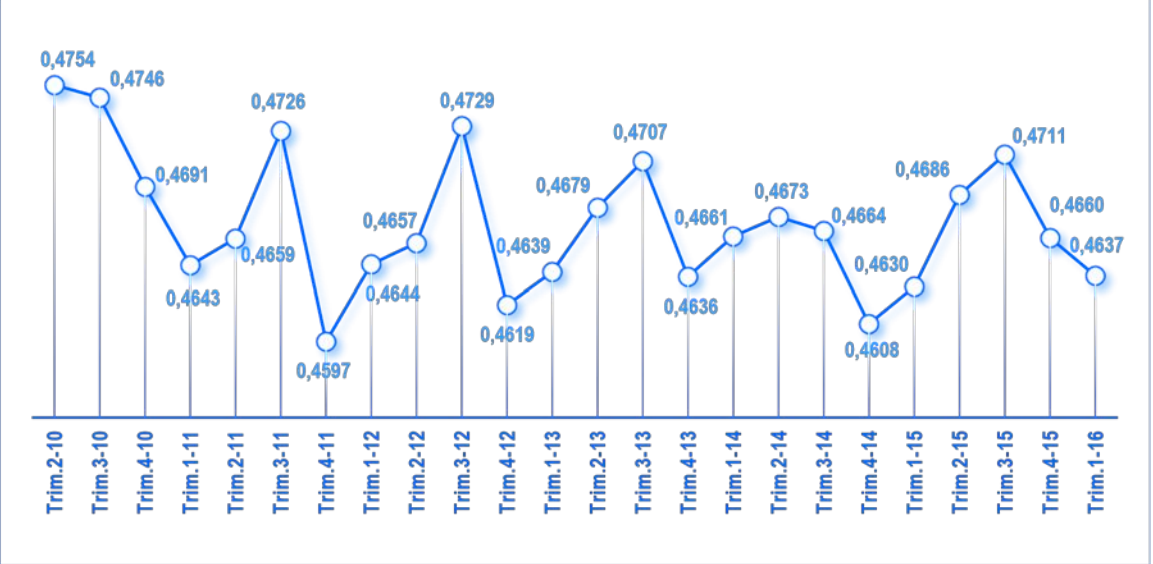
pendant l'année d'application du SM. Un SM proche de la limite supérieure, soit 47 % du SHM, créerait un resserrement de la distribution salariale.

L'évolution de la moyenne annuelle du ratio au cours des six dernières années est indiquée au [tableau 2](#). Un examen du [graphique 4](#) montre que le ratio a connu une tendance relativement stable, même si l'augmentation du SHM a été légèrement plus rapide que celle du SM entre le second trimestre de 2010 et le premier trimestre de 2016. Le SHM a en effet augmenté de 15,89 % alors que le SM n'avait augmenté que de 13,04 %.

Tableau 2 : Évolution du ratio annuel entre 2010 et 2015 (mai à avril)

Année	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ratio	0,4708	0,4652	0,4663	0,4670	0,4642	0,4683

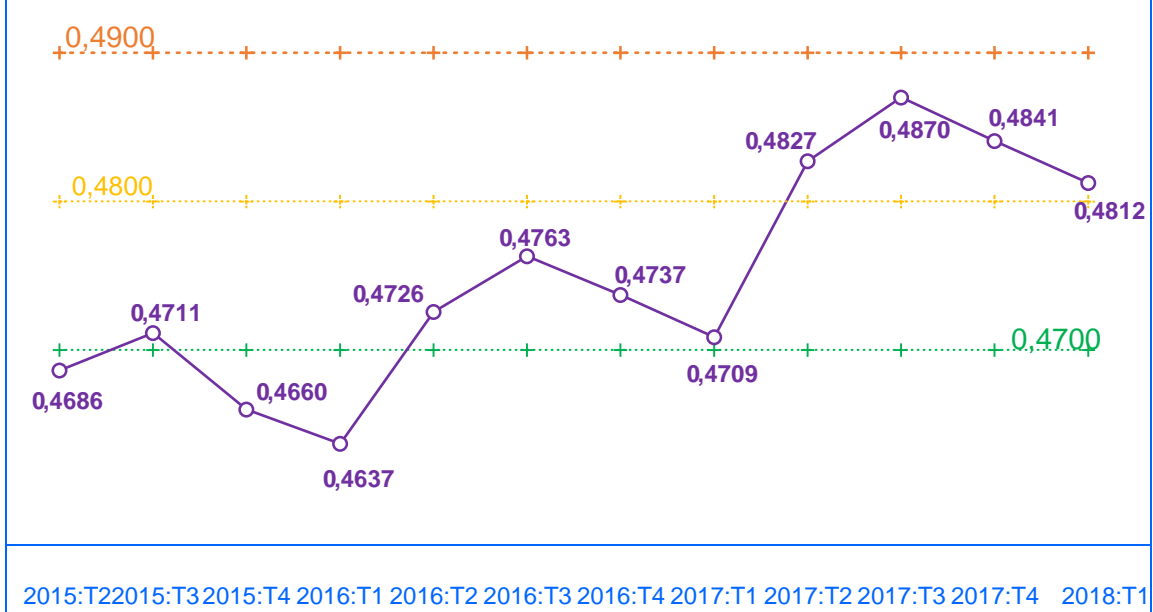
Graphique 4 : Évolution du ratio (SM/SHM) entre 2010 et 2016



Au 1^{er} mai 2016, la hausse de 1,90 % du SM à 10,75 \$ l'heure devait permettre un léger redressement de cette tendance du ratio si la progression prévue du SHM demeurait à 1,28 %. Ainsi, durant les trois derniers trimestres de 2016 et le premier de 2017, la moyenne du ratio serait d'environ 0,4734.

Au cours de la prochaine période d'application du SM (trois derniers trimestres de 2017 et premier trimestre de 2018), la hausse de 0,50 \$ l'heure (11,25 \$) amènerait la moyenne du ratio à 0,4838. Le [graphique 5](#) montre l'évolution du ratio selon la hausse du SM de 0,50 \$ l'heure.

Graphique 5 : Évolution trimestrielle du ratio



Note : Le ministère des Finances ne fournit pas de prévisions pour le SHM. Nous avons donc utilisé l'évolution de la rémunération horaire moyenne, à laquelle nous avons appliqué les taux de croissance du salaire hebdomadaire moyen des

prévisions générées par le ministère des Finances à partir du troisième trimestre de 2016. Source : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (octobre 2016).

Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, rémunération des salariés rémunérés à l'heure, excluant le temps supplémentaire (281-0029).

La hausse du SM prévue présente un rehaussement progressif de la borne supérieure du ratio entre le SM et le SHM de 47 % à 50 % sur quatre années. Ainsi, à la prochaine hausse de 0,50 \$ le 1^{er} mai 2017, succèderaient trois hausses annuelles (0,50 \$, 0,35 \$ et 0,35 \$), évaluées selon le contexte économique, afin que le ratio entre le SM et le SHM atteigne 50 % en 2020. Par la suite, le SM serait maintenu à 50 % du SHM. Ces hausses bonifieraient le pouvoir d'achat des salariés à ce taux de façon plus importante comparativement à l'ensemble des salariés. Le relèvement progressif du ratio à 50 % et son maintien à ce niveau amèneraient le SM à 15 \$ en 2029.

4.2.4 Les enjeux liés au ratio du salaire minimum sur le salaire horaire moyen

Au-delà des tendances, il importe d'abord de saisir les enjeux liés au ratio. Ce dernier révèle un ensemble d'informations relatives au marché du travail par l'entremise du SHM qui, lui, fluctue avec la conjoncture économique, reflétant ainsi l'évolution de la capacité de payer des entreprises, mais aussi d'autres facteurs¹⁸ liés à la rémunération de l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure. À titre d'exemple, dans le contexte de l'économie québécoise où la présence syndicale était de 39,6 % en 2015, les variations du SHM reflètent en partie l'impact de la négociation salariale, traduisant ainsi la capacité de payer des employeurs. Par conséquent, en choisissant de lier l'évolution du SM à celle du SHM, le gouvernement s'assure, d'une part, de respecter la capacité de payer des entreprises québécoises, car la croissance de la rémunération à laquelle consentent celles-ci se reflète sur le SHM et, d'autre part, il assure aussi aux salariés rémunérés à ce taux une évolution de leur rémunération similaire à celle de l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure au Québec. Dès lors, le niveau du SM, en termes de pourcentage du SHM, devient un enjeu crucial pour déterminer la hausse du SM.

4.2.5 L'évolution du contexte socioéconomique

En 2002, à la suite de la décision du Conseil des ministres, la proposition de maintenir le ratio SM/SHM entre 45 % et 47 % était d'abord motivée par la tendance¹⁹ que présentait celui-ci sur les trente-cinq dernières années. Ensuite, le ratio avait l'avantage de lier l'évolution du SM à la dynamique du marché du travail. De plus, la fourchette de 45 % à 47 % était la zone où l'impact d'une augmentation du SM était moins défavorable à l'emploi²⁰ à l'époque. En conséquence, le choix de maintenir le ratio dans cette fourchette était dûment motivé par le contexte conjoncturel des années précédentes.

En 2000, la très grande majorité des travailleurs au SM se retrouvaient dans les industries des services (89,1 %) alors que seulement 8,1 % d'entre eux occupaient un emploi dans le secteur manufacturier. Néanmoins, considérant les enjeux contextuels à ce dernier secteur, le *Rapport du comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum* soulignait que les industries manufacturières exportatrices sont donc les plus susceptibles d'être affectées par une majoration du SM, particulièrement celles qui emploient un grand nombre de travailleurs rémunérés à ce taux. Le rapport faisait aussi remarquer que le Québec est une économie ouverte qui se doit d'être compétitive pour avoir du succès par rapport à ses concurrents. En outre, un SM trop élevé pourrait être une entrave à la création d'emploi et à la compétitivité des entreprises québécoises

¹⁸ 18 Le salaire horaire moyen, dans son évolution et ses variations, apporte de l'information sur l'évolution de la croissance des salaires, les variations de la composition de l'emploi des secteurs, des professions, les niveaux d'expérience ainsi que le nombre moyen d'heures travaillées par semaine pour l'ensemble des salariés rémunérés à l'heure.

¹⁹ Entre 1983 et 2000, le ratio a varié entre 37,4 % (au plus bas) en 1986 et 59 % (au plus haut) en 1976.

²⁰ Rapport du Comité interministériel sur la révision des critères de détermination du salaire minimum.

dans certains secteurs. Le contexte et les conditions économiques particulièrement difficiles de la fin des années 90, traduites par un taux de chômage et un taux d'assistance sociale élevés ([tableau 3](#)), motivaient le choix de la fourchette d'évolution du ratio entre 45 % et 47 %.

Tableau 3 : Comparaison des contextes économiques

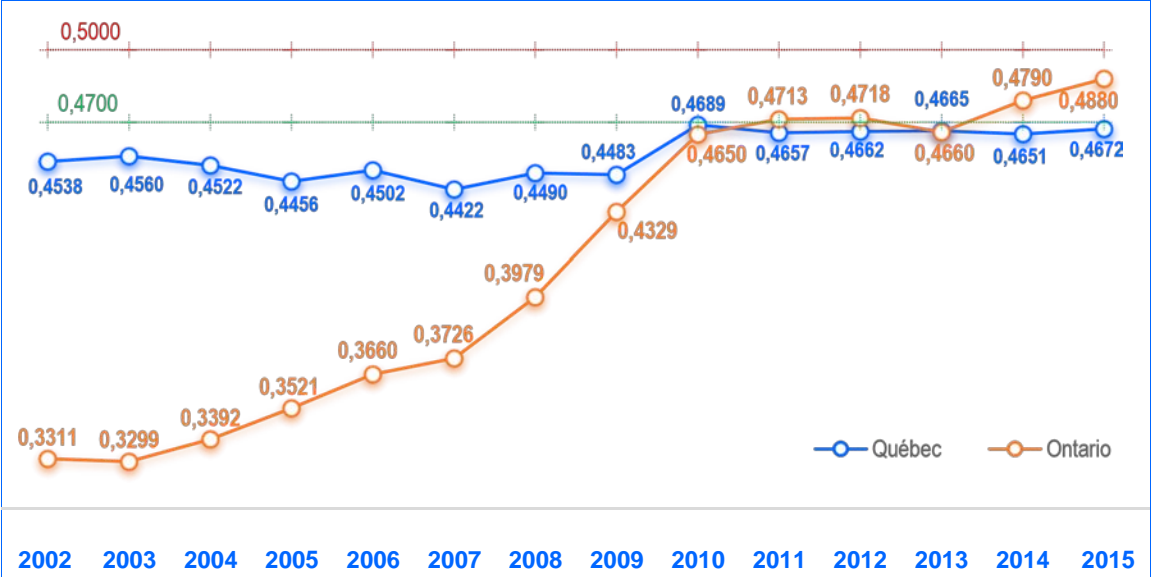
Année	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Taux chômage	11,4 %	10,3 %	9,3 %	8,5 %	8,8 %	8,7 %	8,0 %	7,9 %	7,8 %	7,6 %	7,7 %	7,6 %
Taux d'assistance sociale	12,0 %	10,9 %	10,0 %	9,4 %	8,8 %	8,5 %	7,3 %	7,2 %	6,9 %	6,7 %	6,6 %	6,5 %
Ratio (SM/SHM)	0,4497	0,4664	0,4598	0,4552	0,4570	0,4586	0,4708	0,4652	0,4663	0,4670	0,4642	0,4683

Même si un ratio maximum de 59 % a été atteint après la crise pétrolière en 1976 et un ratio minimum de 37,4 % a été atteint après cinq années de gel en 1986, cette fourchette a été déterminée en fonction de la moyenne du ratio au cours des 35 années ayant précédé la décision du Conseil des ministres de 2002.

Bien que la composition des emplois au SM soit demeurée relativement stable avec une prévalence des emplois dans le secteur des services, le contexte actuel du marché du travail a évolué avec l'essor du travail atypique et du travail à temps partiel, mais aussi avec une pénurie de main-d'œuvre qui s'accroît, faisant en sorte que la valorisation du travail demeure un enjeu crucial. L'évolution favorable du contexte et des conditions économiques, notamment avec un taux de chômage à 7,6 % et un taux d'assistance sociale à 6,5 % en 2015, suggère une revalorisation du travail qui contribuera à faire évoluer la politique du SM.

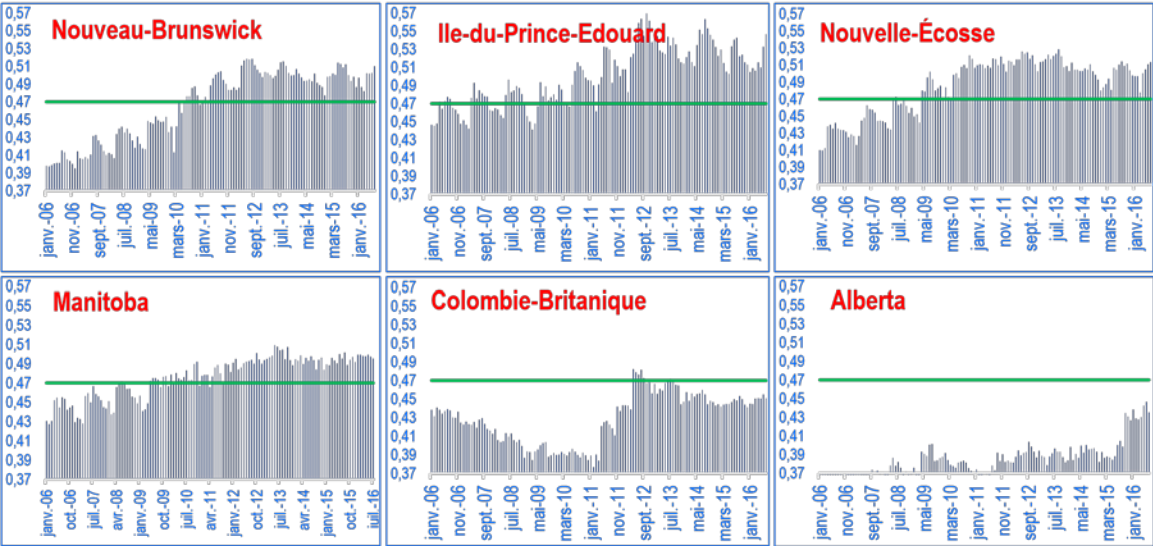
L'inquiétude relative à la compétitivité des entreprises québécoises face à la concurrence des autres provinces canadiennes et des États américains est souvent évoquée en lien avec le niveau du ratio. À cet effet, l'évolution du ratio de l'Ontario au cours de la dernière décennie, représentée dans le [graphique 6](#), révèle que les enjeux de compétitivité sont relativement faibles.

Graphique 6 : Évolution du ratio au Québec et en Ontario



Les provinces voisines du Québec suivent cette même tendance avec un ratio au-dessus de 50 %. [Le graphique 7](#) montre l'évolution du ratio dans quelques-unes des provinces canadiennes. En 2015, l'Île-du-Prince-Édouard (0,5223), le Nouveau-Brunswick (0,5022), la Nouvelle-Écosse (0,4956), le Manitoba (0,4939) et l'Ontario (0,4880) avaient des ratios supérieurs à celui du Québec (0,4672). La Colombie-Britannique (0,4461), Terre-Neuve-et-Labrador (0,4314), la Saskatchewan (0,4204) et l'Alberta (0,4019) avaient les ratios les plus bas. Dans le cas de l'Alberta, le calendrier des hausses du SM devrait, en 2018, porter son ratio à plus de 56 %. En décidant de relever progressivement son ratio de 47 % à 50 %, le Québec s'inscrirait non seulement dans la tendance canadienne, mais il demeurerait parmi les provinces ayant l'un des ratios les plus bas, notamment parmi les provinces limitrophes.

Graphique 7 : Évolution du ratio dans quelques provinces



Sources : Statistique Canada, tableau 281-0029 *Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH).
Site consulté le 10 octobre 2016

La compétitivité des entreprises québécoises n'en serait pas affectée, car celles qui sont concernées par la hausse du SM œuvrent généralement dans le secteur des services, notamment le commerce de détail, l'hébergement et la restauration. Bien qu'elles soient étroitement liées à la dynamique du tourisme, elles sont fortement influencées par l'activité économique globale du Québec et sont absentes des marchés en compétition au chapitre des exportations ou des importations, ou des deux. Donc, en tenant compte des besoins réels de ces industries, d'autres enjeux conjoncturels (taux du dollar canadien) ou structurels (liés à leur évolution), ou les deux doivent être considérés plutôt que ceux liés à la compétitivité économique. L'influence du SM sur la compétitivité de ces entreprises n'est pas prononcée.

Dès lors, un arbitrage cohérent pour la fixation du niveau du ratio pourrait répondre aux besoins d'efficacité et de flexibilité du marché du travail, tout en permettant au SM de contribuer à l'incitation au travail et à une couverture adéquate des besoins. Un relèvement progressif du ratio de 47 % à 50 % sur plusieurs années, avec une évaluation annuelle de l'état de la situation, pourrait permettre au gouvernement d'augmenter l'incitation au travail en accordant des hausses plus importantes qui viendraient bonifier davantage le pouvoir d'achat des salariés si la conjoncture économique demeure favorable. De plus, afin de préserver l'emploi, la progressivité et la prévisibilité du relèvement du ratio permettraient aux employeurs d'absorber les hausses modestes et régulières du SM sans pour autant altérer leur capacité de payer.

4.2.6 Évolution du ratio et coûts pour les entreprises

À partir du 1^{er} mai 2017, la hausse du SM de 0,50 \$ correspond à une augmentation progressive de la limite supérieure actuelle de la fourchette du ratio à 50 % sur quatre années si le contexte économique demeure favorable. D'après les prévisions actuelles de l'évolution du SHM, entre le second trimestre de 2017 et le premier trimestre de 2021, l'évolution du ratio, en moyenne annuelle, serait graduelle avec une variation moyenne de moins d'un point de pourcentage par année. De 0,4734 pour la période actuelle, le ratio serait :

- à 0,4838 pour la première année, soit + 1,04 point de pourcentage;
- puis à 0,4935 pour la seconde année, soit + 0,97 point de pourcentage; □
puis à 0,4966 pour la troisième année, soit + 0,31 point de pourcentage;
- puis à 0,4986 pour la quatrième année, soit + 0,20 point de pourcentage.

Les augmentations du SM pourraient s'établir comme suit :

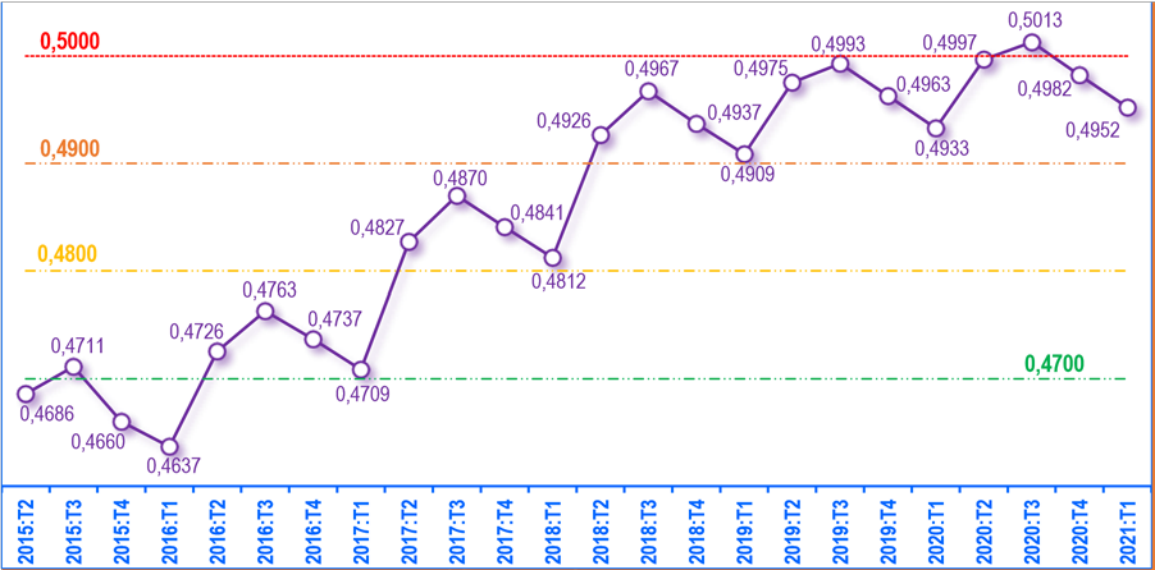
- 1^{er} mai 2017 : hausse de 0,50 \$ (+ 4,65 %), un taux de 11,25 \$ l'heure;
- 1^{er} mai 2018 : hausse de 0,50 \$ (+ 4,44 %), un taux de 11,75 \$ l'heure;

- 1^{er} mai 2019 : hausse de 0,35 \$ (+ 2,98 %), un taux de 12,10 \$ l'heure; □
1^{er} mai 2020 : hausse de 0,35 \$ (+ 2,89 %), un taux de 12,45 \$ l'heure.

Le [graphique 8](#) montre l'évolution du ratio, selon les scénarios de hausses, entre le second trimestre de 2017 et le premier trimestre de 2021. À partir du 1^{er} mai 2021, la hausse du SM serait déterminée de façon à maintenir le ratio SM/SHM à 50 %.

Les entreprises concernées par la hausse du SM appartiennent généralement au secteur des services et se consacrent notamment au commerce de détail ainsi qu'aux services d'hébergement et de restauration. Parmi les salariés à ce taux, 91,07 % travaillaient dans le secteur des services. Cette proportion est plus élevée que le pourcentage de salariés de ce secteur sur le nombre total de salariés au Québec, qui est de 84,97 %.

Graphique 8 : Évolution du ratio du Québec



Note : Le ministère des Finances ne fournit pas de prévisions pour le SHM. Nous avons donc utilisé l'évolution de la rémunération horaire moyenne, à laquelle nous avons appliqué les taux de croissance du salaire hebdomadaire moyen des prévisions générées par le ministère des Finances à partir du troisième trimestre de 2016.

Source : Ministère des Finances, *Prévisions économiques* (octobre 2016).

Le secteur du commerce de détail ainsi que celui des services d'hébergement et de restauration comptent respectivement 79 300 et 56 700 employés rémunérés au SM, comme le montre le [tableau 4](#). Ils regroupent respectivement 36,70 % et 26,24 % des salariés rémunérés à ce taux.

Tableau 4 : Distribution des salariés et de la masse salariale selon les secteurs d'activité économique

Salariés et masse salariale	Ensemble des industries	Industries du secteur primaire	Industries du secteur secondaire	Industries du secteur des services	Commerce de détail	Hébergement et restauration
Ensemble des salariés	3 545 400	56 300	476 700	3 012 400	482 500	259 300
Heures travaillées	5 702,2 M	113,8 M	888,5 M	4 699,9 M	712,7 M	344,7 M
Masse salariale	140 180 M\$	2 574 M\$	21 560 M\$	116 046 M\$	12 830 M\$	5 224 M\$
Salariés au SM	216 100	4 700	14 600	196 800	79 300	56 700
Heures travaillées	261 M	9 M	24 M	228 M	83 M	62 M
Masse salariale	2 597 M\$	73 M\$	243 M\$	2 281 M\$	863 M\$	637 M\$

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, fichiers de microdonnées mensuelles de mai 2015 à avril 2016, compilations et estimations du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

La hausse du SM envisagée aurait un impact direct limité sur les coûts de main-d'œuvre pour l'ensemble des entreprises. L'augmentation directe (sans l'effet d'émulation) de la masse salariale au SM à la suite de la hausse de 0,50 \$ l'heure serait d'environ 174 M\$, soit 0,12 % de l'ensemble de la masse salariale au Québec ²¹. Dans le secteur du commerce de détail, les effets directs de

²¹ Les impacts sur la masse salariale sont estimés en tenant compte des taux de cotisation moyens des entreprises. À titre d'exemple nos estimations incluent les déductions et charges sociales telles que l'assurance emploi, le régime des rentes du Québec, la contribution au régime québécois d'assurance parentale, la contribution au Fonds des services

l'augmentation du SM seraient d'environ 57,7 M\$, soit une variation de la masse salariale sectorielle de 0,45 %. Dans le secteur des services d'hébergement et de restauration²², l'augmentation directe de la masse salariale sectorielle serait de 41,8 M\$, soit de 0,80 %, si on ne tient compte que des effets directs.

Les coûts directs se rattachant au scénario d'une hausse de 0,50 \$ sont relativement faibles, si on les compare non seulement à l'ensemble de la masse salariale, mais aussi au coût d'opportunité lié à la hausse du SM. En effet, même si le pourcentage²³ d'emplois rémunérés au taux actuel dans ces industries est relativement faible, les coûts inhérents au taux de roulement²⁴ de la main-d'œuvre ainsi qu'à sa rétention et à sa mobilisation seraient plus importants.

Dans son rapport²⁵, le Comité sectoriel de main-d'œuvre du commerce de détail indique d'ailleurs que le taux de roulement est un problème pour 29 % des établissements, principalement en raison du contingent étudiant. Les établissements pour lesquels le roulement de personnel est une difficulté très ou assez importante mentionnent, dans 49 % des cas, que le poste de conseiller-vendeur est le plus touché par cette question. Le rapport fait état des constats suivants :

- un manque d'attractivité du secteur du commerce de détail en raison du SM;
- une difficulté à recruter de bons candidats en raison du SM;
- une difficulté à mobiliser les employés en raison du SM;
- une diminution des écarts entre les différentes catégories de personnel quand une hausse du SM est appliquée;
- une difficulté de rétention des employés quand un concurrent offre un salaire supérieur.

Devant de tels constats, les employeurs ont déjà mis en place d'autres avantages pour leurs employés afin de compenser les salaires moins compétitifs et de favoriser la rétention ainsi que la mobilisation : bonis, réductions sur la marchandise en magasin, etc. Le défi est donc bien réel et devient d'autant plus important quand les coûts liés au taux de roulement de la main-d'œuvre sont comptabilisés. Par exemple, un jeune de 14 à 16 ans qui commence dans une chaîne de restauration rapide bénéficierait d'une formation de 50 heures²⁶, et il pourrait cumuler près de 900 heures de travail dans une année. Les coûts inhérents à la formation de chaque jeune travailleur rémunéré au SM seraient d'environ 537 \$ et seraient supérieurs aux coûts liés à une hausse de 0,50 \$ l'heure, lesquels représenteraient 450 \$ sur une base annuelle. Un SM de 11,25 \$ l'heure permettrait de réduire le taux de roulement du personnel et d'améliorer le rendement des employés, ce qui aiderait les entreprises à prospérer. La hausse du SM rendrait le travail plus attractif et favoriserait une meilleure rétention ainsi qu'une meilleure mobilisation de la main-d'œuvre. Elle réduirait ainsi les coûts liés au taux de roulement de la main-d'œuvre.

Par ailleurs, au 1^{er} mai 2017, le contexte économique demeurera favorable, notamment dans ces secteurs, en raison de la dépréciation du dollar canadien. À cette cause s'ajoute la situation économique propre à chacun de ces secteurs. Au Québec, les marges bénéficiaires dans la restauration sont de l'ordre de 4,1 %

de santé, la cotisation au Fonds de la santé et de la sécurité du travail, la cotisation relative aux normes du travail et la cotisation au Fonds de formation de la main-d'œuvre.

²² Une enquête, effectuée par le ministère du Travail et la Commission des normes du travail à l'été 2009, a permis de constater que la hausse du SM induit des effets indirects sur les coûts de main-d'œuvre dans ce secteur.

²³ Le pourcentage d'emplois rémunérés au SM est de 16,43 % dans le commerce de détail et de 21,87 % dans les services d'hébergement et de restauration.

²⁴ Le taux de roulement se définit comme l'ensemble des mouvements de personnel relatifs aux départs et aux embauches d'employés visant à pourvoir les postes devenus vacants. C'est le ratio entre le nombre d'employés ayant quitté une organisation et le nombre moyen d'employés de cette organisation pour une période de référence déterminée.

²⁵ Détail Québec, *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail au Québec 2012-2015*, août 2012, [rapport final](#) p. 75. Détail Québec, *Diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre du commerce de détail au Québec 2016-2019*, mars 2016, [rapport final](#) p. 17.

²⁶ Les différentes activités de formation sont rémunérées et s'organiseraient comme suit : 25 heures de formation vidéo, 20 heures de formation sur les lieux de travail donnée par le personnel expérimenté et qualifié, cinq heures pour le processus de sélection, l'entrevue, l'accueil et l'intégration.

comparativement à 2,9 % en Ontario²⁷. Dans le commerce de détail, malgré l'enjeu structurel lié à l'avènement du commerce en ligne, les prévisions sont positives avec une augmentation des ventes de 4,1 % pour l'année en cours et de 2,8 % pour l'année 2017²⁸. De plus, les données trimestrielles de Statistique Canada sur la productivité²⁹ des entreprises de services indiquent une progression au pays de plus d'un point en pourcentage (1,10 %) du second trimestre de 2015 au premier trimestre de 2016.

Cette augmentation est notamment plus importante que celle de l'ensemble de l'économie à près de quatre dixièmes de point (0,38 %). Dans le secteur du commerce de détail, toujours pour la même période, la variation atteint près d'un point de pourcentage (0,91 %) tandis qu'elle est plus modeste dans le secteur des services d'hébergement et de restauration où elle est d'un demi-point de pourcentage (0,49 %).

4.3 Impact sur l'emploi

La théorie économique aborde la question du SM selon différentes approches. Les deux principales sont l'approche néoclassique traditionnelle et l'approche hétérodoxe.

4.3.1 L'approche néoclassique

L'approche néoclassique traditionnelle repose sur des hypothèses restrictives concernant le marché du travail. Selon cette approche, l'offre de travail est un bien homogène sans égard aux caractéristiques individuelles (expérience, productivité, etc.) et au contexte particulier du marché du travail (secteurs d'activité, contexte économique, etc.). Donc, toute hausse du SM entraîne des pertes d'emplois. Les résultats obtenus à l'aide de ce type de modèle indiquent qu'une hausse de 10 % du SM entraînerait une perte d'emplois de 1 % à 3 % chez les jeunes de 15 à 24 ans. Cette élasticité emploi-salaire estimée pour la hausse de 0,50 \$ du SM actuel de 10,75 \$ l'heure pourrait engendrer des pertes d'emplois de l'ordre de 2 500 à 7 600 emplois comme l'indique le [tableau 5](#). Pour l'ensemble des salariés, ces pertes représenteraient au plus 0,22 % des emplois. Si ces pertes visaient seulement les emplois des 15-24 ans, elles représenteraient au minimum 0,47 % et, au maximum, 1,40 % des emplois.

Tableau 5 : Sommaire des impacts potentiels d'une hausse du salaire minimum sur le nombre d'emplois des 15-24 ans selon l'approche traditionnelle en économie

Approche néoclassique	En nombre		En % de l'emploi chez les 15-24 ans	En % des emplois rémunérés au SM et moins	En % des emplois au Québec
TGSM : 11,25 \$ (+ 0,50 \$)	Min.	(2 500)	-0,47	-0,72	-0,07
	Max.	(7 600)	-1,40	-2,16	-0,22

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes mensuelles de mai 2015 à avril 2016.

4.3.2 L'approche hétérodoxe

L'approche hétérodoxe intègre quant à elle les imperfections du marché du travail. Schmitt³⁰ souligne les facteurs qui peuvent partiellement expliquer la raison pour

²⁷ Association des restaurateurs du Québec, « Variation annuelle des marges bénéficiaires d'exploitation des entreprises de restauration (2010-2012) », dans *Profil de performance de la restauration québécoise*, édition 2015, p. 42.

²⁸ Desjardins Études économiques, *Prévisions économiques et financières*, p. 5.

²⁹ Statistique Canada. Tableau 383-0012 - *Indices de la productivité du travail et d'autres variables connexes*.

La productivité du travail est évaluée comme le rapport entre le PIB réel et les heures travaillées. Les hausses de productivité permettent aux entreprises de verser des salaires réels plus élevés et de fournir de meilleurs rendements aux actionnaires, sans compromettre leur position concurrentielle.

³⁰ John Schmitt, « Explaining the Small Employment Effects of the Minimum Wage in the United States », dans *Industrial Relations*, volume 54, numéro 4, octobre 2015.

laquelle certaines études n'ont fait ressortir aucun effet sur l'emploi à la suite d'une hausse du SM :

- Les prix des services ou des biens vendus par les entreprises touchées sont plus élevés;
- Dans l'industrie de la restauration rapide, des mesures pour améliorer l'efficacité sont prises. Par exemple, les superviseurs accroissent les exigences quant à la rapidité, au service, à la présence au travail ainsi qu'au nombre de tâches, et les employés peu performants sont mis à pied plus rapidement. La hausse peut aussi servir à motiver les employés à améliorer leur productivité;
- La hausse du SM accroît, pour le travailleur, le coût lié à la perte de son emploi. Par conséquent, le travailleur accroît sa productivité pour le garder;
☐ Une étude anglaise³¹ montre qu'à la suite d'une hausse du SM, une baisse des profits, qui ne met toutefois pas en péril la survie des entreprises, est constatée;
- La demande globale s'accroît à la suite de la hausse du SM;
- La hausse du SM réduit les départs volontaires. Ainsi, les entreprises n'ont pas à payer les coûts d'embauche liés au remplacement de la main d'œuvre (sélection, entrevue et formation). Cette économie compense en grande partie ou en totalité les coûts liés à la hausse du SM.

L'approche hétérodoxe en économie prend donc en compte l'activité économique (PIB), le poids démographique des jeunes et le ratio entre le SM et le SHM pour estimer l'effet sur l'emploi d'une hausse du SM. Selon cette approche intégrant les imperfections du marché du travail et l'évolution de l'ensemble des facteurs considérés, incluant une hausse de 0,50 \$ l'heure du SM, l'effet sur l'emploi se traduirait par un impact positif de 1 100 emplois chez les salariés âgés entre 15 et 24 ans ([tableau 6](#))³².

Tableau 6 : Sommaire des impacts potentiels d'une hausse du salaire minimum, de l'activité économique et du poids démographique sur l'emploi selon l'approche hétérodoxe

Approche hétérodoxe		15 - 24 ans		25 ans et plus		Total	
TGSM : 11,25 \$ (+ 0,50 \$)	Variation en nombre	1 100		9 300		10 400	
	Variation en pourcentage (%)	Au SM	Emploi total	Au SM	Emploi total	Au SM	Emploi total
		0,5	0,03	4,3	0,26	4,81	0,29

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, moyennes mensuelles de mai 2015 à avril 2016.
Institut de la statistique du Québec, « Population par âge », dans Perspectives démographiques du Québec et des régions : 2011-2061, édition 2014.
Ministère des Finances, Prévisions économiques (octobre 2016).

4.4 Impact sur l'incitation au travail

Selon la théorie économique, le revenu de travail disponible doit être suffisamment élevé pour qu'il y ait une motivation à travailler. Le modèle de revenu disponible élaboré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale permet de comparer le revenu disponible pour les prestataires des programmes d'aide financière de dernier recours (AFDR) avec celui des travailleurs rémunérés au SM.

³¹ Metcalf, D. « Why has the British National Minimum Wage had little or no Impact on Employment? », *Journal of Industrial Relations*, 2008, vol. 50, no 3, p. 489-512.
³² Pierre Fortin, « Salaire minimum, pauvreté et emploi : à la recherche du "compromis idéal" », dans *Regard sur le travail*, volume 7, numéro 1, 2010, p. 73.

Élaboré sur la base des coefficients du modèle de Fortin, le calcul de l'effet sur l'emploi d'une hausse du SM résulte des effets combinés de l'augmentation du ratio, de l'augmentation de l'activité économique et de la diminution du poids démographique des 15-24 ans.

Il permet également d'évaluer la part d'une hausse du SM qui revient aux travailleurs si l'on tient compte des transferts versés aux individus et aux familles, des cotisations sociales, des impôts et de certaines dépenses engagées par ceux qui ont un emploi. Les augmentations d'impôt ou de cotisations sociales et les réductions de transferts sont parfois plus importantes en pourcentage que la croissance du SM.

Le revenu disponible pour une personne seule ne bénéficiant que des prestations de l'AFDR est de 9 192 \$. Si cette personne travaillait toute l'année 32 heures par semaine, rémunérée au SM actuel de 10,75 \$ l'heure, le taux de couverture de l'AFDR serait de 195,89 %, car son revenu disponible atteindrait ainsi 18 006 \$. L'incitation au travail est moindre lorsque les familles ont des enfants, car elles bénéficient des transferts gouvernementaux. Par exemple, l'AFDR, pour une famille monoparentale comptant deux enfants en bas âge et dont le chef ne travaille pas, est de 28 280 \$. Si ce dernier travaillait 32 heures par semaine rémunérée au SM, la famille disposerait d'un revenu disponible annuel de 34 522 \$, ce qui représente un taux de couverture de l'AFDR de 122,07 %. S'il travaillait 40 heures par semaine, ce taux serait de 129,71 %.

Les personnes seules bénéficiant d'une AFDR sont celles pour qui travailler et être rémunérées au SM augmente le plus le revenu disponible. Le [tableau 7](#) présente le revenu disponible pour certaines catégories de ménages après la hausse du SM et compare ce revenu à celui que recevraient ces mêmes ménages s'ils étaient prestataires de l'AFDR. Cette comparaison est exprimée en taux de couverture de l'AFDR par le revenu disponible. Considérant la hausse prévue de 0,50 \$, pour atteindre un SM de 11,25 \$ l'heure, une famille économique composée d'une personne seule verrait son taux de couverture de l'AFDR par le revenu disponible augmenter à 198,65 % en travaillant 32 heures par semaine. Pour un emploi occupé 40 heures par semaine, le revenu disponible de ce même type de ménage serait alors de 20 560 \$, et le taux de couverture serait de 223,67 %.

Tableau 7 : Sommaire de l'importance du revenu disponible pour des ménages gagnant le salaire minimum par rapport au revenu que leur procure un programme d'aide de dernier recours

Aide financière de dernier recours	Personne seule		Famille monoparentale comptant un enfant (3 ans)		Famille monoparentale comptant 2 enfants (3 et 7 ans)		Couple sans enfant ayant un seul revenu	
	9 192 \$		21 390 \$		28 280 \$		13 355 \$	
Heures	32 h	40 h	32 h	40 h	32 h	40 h	32 h	40 h
SM actuel (10,75 \$)	18 006 \$	19 985 \$	28 632 \$	31 416 \$	34 522 \$	36 682 \$	22 178 \$	25 112 \$
	195,89 %	217,42 %	133,86 %	146,87 %	122,07 %	129,71 %	166,07 %	188,04 %
Scénario 11,25 \$ (+ 0,50 \$)	18 260 \$	20 560 \$	29 033 \$	31 911 \$	34 923 \$	37 177 \$	22 833 \$	25 763 \$
	198,65 %	223,67 %	135,73 %	149,19 %	123,49 %	131,46 %	170,97 %	192,91 %

Source : Modèle de simulation du revenu disponible élaboré par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (juillet 2016).

Note : Le revenu disponible est estimé pour l'année 2017 et diffère de l'estimation actuellement disponible sur le site du ministère des Finances du Québec. L'écart vient de la modification survenue en juillet 2016 avec la nouvelle allocation canadienne pour enfants, en remplacement de la prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE) et de la prestation universelle pour la garde d'enfants (PUGE).

4.5 Impact sur la pauvreté et les faibles revenus

De façon générale, une famille économique au sein de laquelle une personne travaille toute l'année 40 heures par semaine rémunérée au SM actuel de 10,75 \$ l'heure dispose d'un revenu supérieur au seuil de faible revenu selon la mesure du panier de consommation (MPC). En effet, le revenu disponible pour la personne seule rémunérée au SM actuel et vivant dans une région comptant moins de 30 000 habitants dépasse le seuil de faible revenu de 13,26 %. Ce dépassement est estimé à 25,90 % pour la famille monoparentale comptant un enfant en bas âge.

Pour le couple sans enfant au sein duquel une seule personne travaille 40 heures par semaine et est rémunérée au SM actuel, le revenu disponible est supérieur de seulement 0,64 % au seuil de faible revenu selon la MPC. La hausse prévue de 0,50 \$ l'heure permet à tous les types de familles économiques travaillant 40 heures par semaine d'avoir un revenu disponible supérieur au seuil de faible revenu, comme le montre le [tableau 8](#).

La hausse du SM proposée a pour effet d'augmenter le revenu disponible pour toutes les familles économiques. Cette augmentation varie d'une famille économique à l'autre et selon le nombre d'heures travaillées. En fonction du type de famille, si 40 heures travaillées par semaine sont rémunérées au SM de 11,25 \$ l'heure, le revenu disponible varie de 103,25 % à 127,88 % du seuil de faible revenu selon la MPC.

Avec un SM de 11,25 \$, le revenu disponible pour la personne seule rémunérée au SM travaillant 40 heures par semaine et vivant dans une région de moins de 30 000 habitants dépasserait le seuil de faible revenu de 16,52 %. Ce pourcentage augmenterait à 27,88 % pour la famille monoparentale comptant un enfant en bas âge. Le couple sans enfant ne comptant qu'un seul revenu constitue le type de famille économique ayant le plus faible niveau de couverture de la MPC. D'ailleurs, dans le cas où la personne rémunérée dans le couple travaille 32 heures, le revenu disponible n'atteint pas le seuil de faible revenu de la MPC. En travaillant 40 heures par semaine, ce type de famille économique aurait un revenu disponible légèrement au-dessus de la MPC, soit de 3,25 %.

Les taux de faible revenu sont définis selon les types de famille économique ou de ménage. Ainsi, lorsque la famille a un revenu sous le seuil de faible revenu, tous les membres sont considérés à faible revenu. La situation inverse est aussi vraie : tous les membres d'une famille sont considérés ne pas être à faible revenu si la famille ne l'est pas.

Tableau 8 : Effet du scénario d'une hausse de 0,50 \$ du salaire minimum sur le revenu disponible en comparaison avec le seuil de faible revenu selon la mesure du panier de consommation pour quatre types de familles économiques des régions de moins de 30 000 habitants en 2016

Seuil de la mesure du panier de consommation (MPC)		Heures travaillées	SM actuel 10,75 \$	TGSM 11,25 \$ (+ 0,50 \$)
Personne seule	17 644 \$	32 heures	18 006 \$	18 260 \$
		% du seuil	102,05	103,49
		40 heures	19 985 \$	20 560 \$
		% du seuil	113,26	116,52
Famille monoparentale comptant un enfant (3 ans)	24 953 \$	32 heures	28 632 \$	29 033 \$
		% du seuil	114,75	116,35
		40 heures	31 416 \$	31 911 \$
		% du seuil	125,90	127,88
Famille monoparentale comptant 2 enfants (3 et 7 ans)	30 561 \$	32 heures	34 522 \$	34 923 \$
		% du seuil	112,96	114,27
		40 heures	36 682 \$	37 177 \$
		% du seuil	120,03	121,65
Couple sans enfant ayant un seul revenu	24 953 \$	32 heures	22 178 \$	22 833 \$
		% du seuil	88,88	91,50
		40 heures	25 112 \$	25 763 \$
		% du seuil	100,64	103,25

Notes : La MPC des régions de moins de 30 000 habitants est utilisée comme référence pour le taux de couverture du revenu disponible, car elle est la plus élevée au Québec (60 \$ supérieure à celle de la région métropolitaine de Montréal). L'estimation pour l'année 2016 repose sur les prévisions d'IPC du ministère des Finances.

Le revenu disponible est estimé sur une base de 40 heures/semaine, 52 semaines/année avec le modèle de simulation du revenu disponible du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (juillet 2016).

Près d'une personne sur deux rémunérée au SM (105 000) vit dans une famille économique disposant de deux revenus, soit 48,6 % de l'ensemble. Environ une personne sur six rémunérée au SM (33 100) vit dans une famille économique monoparentale, soit 15,3 % de l'ensemble. Enfin, plus d'une personne sur trois rémunérée au SM (78 000) vit seule ou au sein d'une famille économique

disposant d'au plus un revenu, soit 36,1 % de l'ensemble des personnes rémunérées au SM.

D'après les estimations effectuées pour l'année 2015³³, près d'une personne sur dix (755 200) était à faible revenu selon la MPC au Québec (9,76 %). Les personnes vivant seules, dans cette situation, s'élevaient à près de 533 200, soit 6,89 % des personnes vivant au Québec tandis que les personnes vivant en couple ou au sein d'une famille monoparentale en situation de faible revenu selon la MPC s'élevaient à près de 222 000 personnes, soit 2,87 % des personnes vivant au Québec. Le scénario de hausse du SM a des effets limités sur le taux de faible revenu au Québec. La hausse proposée de 0,50 \$ l'heure réduirait le taux de faible revenu d'environ 0,02 % chez les personnes vivant seules et de 0,03 % chez les personnes vivant en couple ou au sein d'une famille monoparentale. Ce résultat s'explique d'une part par le faible nombre de salariés rémunérés au SM parmi ces familles et, d'autre part, par le revenu supplémentaire dont elles bénéficieraient à la suite de la hausse.

Globalement, la hausse du SM de 0,50 \$ l'heure prévue pour le 1^{er} mai 2017 ferait diminuer le taux de pauvreté au sein des types de familles économiques de l'ensemble de la population de quelques centièmes de point de pourcentage³⁴. Si l'analyse est restreinte à la population active du Québec, comme on l'estimait en 2014, environ 167 200 salariés, soit un peu plus de 4,5 % d'entre eux, disposeraient d'un revenu familial inférieur au seuil de faible revenu selon la MPC. Une hausse du SM de 0,50 \$ aurait des effets limités.

5. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

La prévisibilité de la hausse du SM constitue un atout majeur pour les entreprises en ce qui a trait à leur planification financière. Au même titre que les travailleurs et la population, les employeurs seront informés de la décision gouvernementale concernant la hausse du SM au moment où elle sera prise. Ils bénéficieront ainsi d'un délai raisonnable pour se préparer avant l'entrée en vigueur du nouveau taux.

6. COÛTS POUR LE GOUVERNEMENT

Depuis plusieurs années, le gouvernement consacre des sommes importantes à l'amélioration des mesures d'incitation au travail notamment dans le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) – programmes de subvention aux entreprises adaptées, programmes de réinsertion professionnelle, contrat d'intégration au travail, entreprises d'insertion, soutien au travail autonome, subventions salariales. Les prestations versées dans le cadre de ces mesures sont établies en fonction du SM. Plus l'augmentation du SM est élevée, plus l'impact financier sur ces mesures est important. Par ailleurs, la hausse du SM a aussi un impact sur la masse salariale du gouvernement notamment pour les emplois étudiants ou les stagiaires.

La hausse de 0,50 \$ l'heure entraînerait une augmentation des coûts supplémentaires relatifs à ces programmes (FDMT, étudiants et stagiaires) d'environ 12,1 M\$. Toutefois, l'incitatif à intégrer le marché du travail, ou à y demeurer, ou encore à y accroître les heures travaillées pourrait générer, pour le gouvernement, des recettes fiscales supplémentaires et des économies. Celles-ci pourraient provenir d'une réduction des dépenses liées à l'aide financière de dernier recours ou à la prime au travail, et l'accroissement des recettes fiscales, quoique modeste, serait dû à l'effet d'émulation.

³³ Statistique Canada a cessé la publication des fiches de microdonnées tirées de l'*Enquête sur la dynamique du travail et de la rémunération en 2013*. Les estimations effectuées par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vue de la hausse du SM entrée en vigueur en mai 2015 et de celles à venir ont été effectuées à partir des dernières données publiées par Statistique Canada et s'appuie sur l'information détaillée de l'année 2011.

³⁴ D'une part, ces données pourraient être surestimées par un effet de nombre, car, en 2010, année de réalisation de l'enquête, le nombre de travailleurs rémunérés au SM ou moins recensés était plus important. D'autre part, l'hypothèse émise suppose que les hausses ne compromettent aucunement les transferts reçus ni les impôts et les cotisations aux régimes publics. La question posée est la suivante : « Toute chose étant égale par ailleurs, si tous les travailleurs

rémunérés au SM ou moins recensés dans l'enquête bénéficieraient d'une hausse du SM, combien de personnes, de familles et de salariés ne seraient plus à faible revenu? »

7. CONCLUSION

Le 1^{er} mai 2017, le SM augmenterait de 0,50 \$ l'heure, et le taux du SM payable aux salariés au pourboire, de 0,25 \$ l'heure. Au cours de la prochaine période d'application du SM, la moyenne du ratio serait de 0,4838.

La hausse proposée de 0,50 \$ présente un rehaussement progressif de la borne supérieure du ratio entre le SM et le SHM de 47 % à 50 % sur quatre années si le contexte économique demeure favorable. Ainsi, à la prochaine hausse de 0,50 \$, le 1^{er} mai 2017, succèderaient trois hausses annuelles (0,50 \$, 0,35 \$ et 0,35 \$), évaluées selon le contexte économique, afin que le ratio entre le SM et le SHM atteigne 50 %. À partir du 1^{er} mai 2021, la hausse du SM serait déterminée de façon à maintenir ce ratio à 50 %. Ces hausses, proposées dans le cadre d'une augmentation progressive de la limite supérieure du ratio de 47 % à 50 %, entraîneraient une variation annuelle de moins d'un point de pourcentage du ratio et sont donc considérées raisonnables. Elles bonifieraient le pouvoir d'achat des salariés à ce taux de façon plus importante comparativement à l'ensemble des salariés.

Les coûts directs de la hausse du SM de 0,50 \$ l'heure pour l'ensemble des industries embauchant les travailleurs rémunérés au SM ou moins seraient de 0,12 % de la masse salariale totale payée aux employés. Dans l'industrie du commerce de détail, l'impact direct de la hausse de 0,50 \$ serait de 57,7 M\$, soit 0,45 % de la masse salariale. Dans l'industrie de l'hébergement et des services de restauration, la hausse du SM de 0,50 \$ l'heure engendrerait une augmentation de la masse salariale de 41,8 M\$, soit 0,80 % si on ne tient compte que des effets directs.

Globalement, une hausse du SM de 0,50 \$ l'heure profiterait à 350 600 personnes rémunérées à moins de 11,25 \$ l'heure, dont 202 700 femmes. Cette hausse accroîtrait le pouvoir d'achat de quelques centaines de milliers de salariés

québécois ainsi que leur participation à l'enrichissement collectif tout en préservant l'équilibre qui doit être maintenu entre l'amélioration de la rémunération des salariés à faible revenu et la compétitivité des entreprises.

8. PERSONNE-RESSOURCE

David McKeown

Direction des communications
Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale 425,
rue Jacques-Parizeau, RC 120
Québec (Québec) G1R 5S1
Téléphone : 418 646-0425, poste 61087

Annexe I Caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques

Caractéristiques sociodémographiques des emplois au salaire minimum				Emplois au Québec	
	Emplois au SM et moins	216 100	6,09 %	100,00 %	3 545 400
SEXE	Hommes	95 600	44,24 %	50,75 %	1 799 400
	Femmes	120 500	55,76 %	49,25 %	1 746 300
AGE	15-19 ans	77 300	35,77 %	5,15 %	182 500
	20-24 ans	56 300	26,05 %	10,31 %	365 500
	25 ans et plus	82 500	38,18 %	84,54 %	2 997 700
STATUT ETUDIANT	Non étudiants	131 500	60,85 %	90,15 %	3 196 500
	Etudiants à temps plein	76 300	35,31 %	6,95 %	246 600
	Etudiants à temps partiel	8 300	3,84 %	2,89 %	102 600
TYPES DE FAMILLE ECONOMIQUE (selon revenus de la famille) ¹	Un revenu ou moins	78 000	36,09 %	36,68 %	1 300 700
	Deux revenus et plus	105 000	48,59 %	55,61 %	1 971 600
	Familles monoparentales	33 100	15,32 %	7,71 %	273 400
Caractéristiques socioéconomiques des emplois au salaire minimum				Emplois au Québec	
HEURES TRAVAILLEES PAR SEMAINE	Moins de 25 heures	125 500	58,07 %	16,45 %	583 200
	Entre 25 et 35 heures	26 200	12,12 %	12,44 %	441 200
	35 heures et plus	64 400	29,80 %	71,11 %	2 521 400
DUREE D'EMPLOI (ancienneté)	Moins de 12 mois	109 600	50,72 %	20,17 %	715 100
	Entre 12 et 36 mois	56 100	25,96%	17,41 %	617 400
	36 mois et plus	50 400	23,32 %	62,42 %	2 213 200
SECTEURS D'ACTIVITE ECONOMIQUE	Secteur primaire	4 700	2,17 %	1,59 %	56 300
	Secteur secondaire	14 600	6,76 %	13,45 %	476 700
	Secteur tertiaire (total)	196 800	91,07 %	84,97 %	3 012 400
Sous-secteurs du secteur tertiaire	Commerce de détail	79 300	36,70 %	13,61 %	482 500
	Hébergement et restauration	56 700	26,24 %	7,31 %	259 300
TAILLE DE L'ENTREPRISE (nombre d'employés)	Moins de 20 employés	69 600	32,21 %	19,26 %	683 000
	Entre 20 et 99 employés	45 700	21,15 %	18,04 %	639 700
	Entre 100 et 500 employés	26 200	12,12 %	14,74 %	522 700
	500 employés et plus	74 600	34,52 %	47,95 %	1 700 300
PRESENCE SYNDICALE	Syndiqués ou couverts (C.C.) ²	24 800	11,48 %	39,40 %	1 397 100
	Non syndiqués ou non couverts	191 300	88,52 %	60,60 %	2 148 600

Caractéristiques économiques des emplois au salaire minimum			Emplois au Québec		
HEURES TRAVAILLEES	en millions d'heures par année	261	4,60 %	100,00 %	5 702
	en millions de dollars par année	2 597	1,85 %	100,00 %	140 180

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active* (mai 2015 à avril 2016)

Note : 1 - Les types de familles peuvent être ventilés selon la composition ou le nombre de revenus au sein de la famille.
2 - C. C. : Employés couverts par une convention collective.

Annexe II Quelques caractéristiques des États de la Californie et de New York

Les hausses annoncées dans les États de la Californie et de New York s'inscrivent dans un contexte particulier. Outre les inégalités salariales que reflète le faible ratio du SM sur le salaire horaire moyen, le taux de prévalence des emplois au SM y est plus élevé.

Californie : augmentation sur six ans (jusqu'en 2022) pour atteindre 15 \$

- SM actuel 10 \$; ○ Augmentation de 0,50 \$ en 2017 et 2018; ○ Augmentation de 1,00 \$ les années suivantes; ○ Après 2022, indexations à l'IPC;
- Salariés touchés par cette mesure : 5,6 M, selon une étude de l'Université de Berkeley³⁵ ;
- Le ratio du SM sur le salaire horaire moyen passerait de 0,3689 en 2016 à 0,4906 en 2022.

New York : augmentation sur six ans (jusqu'en 2022) pour atteindre 15 \$ ○

SM actuel à 9 \$;

- à **15 \$**, sur **trois ans**, pour les employés de la restauration dans la ville de New York depuis juillet 2015;
- à **15 \$**, sur **trois ans**, pour les employés de l'État de New York depuis novembre 2015;
- Hausse graduelle et différents mécanismes pour les autres salariés;
 - Entreprises de plus de 10 employés dans la ville de New York et les comtés de Suffolk et Nassau : 9,00 \$ à 15,00 \$ d'ici 2019;
 - Entreprises de moins de 10 employés dans la ville de New York et les comtés de Suffolk et Nassau : 9,00 \$ à 15,00 \$ d'ici 2021;
 - Entreprises au nord de la ville de New York et les comtés de Suffolk et Nassau : 9,00 \$ à 12,50 \$ d'ici 2021;
 - Salariés touchés par cette mesure : 2,3 M³⁶ ; ○ Le **ratio** du SM sur le SHM passerait de 0,3756 en 2016 à 0,5064 en 2019.

À cela s'ajoutent :

- l'absence de filet social élaboré comme celui dont dispose le Québec; ○ le coût de la vie très élevé comparativement au Québec;
- l'évolution du SM ne suit pas celle de l'inflation (gel ou retard sur le coût de la vie) comparativement à la révision annuelle faite au Québec;
- l'absence de mécanisme d'ajustement du SM; ○ la croissance inégale des salaires.

³⁵ Allegretto, S. A., Reich, M., & West, R. (2014). *Ten Dollars or Thirteen Dollars? Comparing the Effects of State Minimum Wage Increases in California*, CWED. Institute for Research on Labor and Employment, University of California Berkeley.

³⁶ Reich, M., Allegretto, S., Jacobs, K., & Montialoux, C. (2016). *The Effects of a \$ 15 Minimum Wage in New York State*. Institute for Research on Labor and Employment, University of California-Berkeley.

DOCUMENT POUR INFORMATION

NOTE POUR LA MINISTRE

OBJET : Analyse du rapport *Raising the minimum wage* de l'Institut Fraser

1. Résumé du rapport de l'Institut Fraser

Les propositions visant à augmenter le salaire minimum (SM) sont réapparues dans plusieurs provinces. Récemment, le gouvernement albertain a promis d'augmenter son SM de 10,20 \$ à 15 \$ l'heure d'ici 2018, franchissant déjà une première étape avec une hausse de 1 \$ l'heure depuis le 1^{er} octobre 2015. La tendance est la même dans diverses juridictions américaines où des mouvements soutiennent une augmentation du SM à 15 \$.

Le soutien populaire pour le SM découle, en grande partie, de la conviction qu'il est un outil utile pour augmenter les salaires des travailleurs pauvres. Toutefois, la réalité est très différente. D'emblée, le SM ne cible pas efficacement les travailleurs dans les ménages à faible revenu. En fait, 87,5 % des Canadiens rémunérés au salaire minimum en 2012 vivaient dans des ménages au-dessus du seuil de faible revenu (SFR), une mesure largement utilisée de la pauvreté relative. De plus, une grande majorité des travailleurs (83,4 %) issus des ménages sous le SFR sont rémunérés au-dessus du SM.

Ces résultats contre-intuitifs découlent de la composition démographique des travailleurs rémunérés au SM. En 2014, 58,4 % de ces derniers étaient des jeunes âgés de 15 à 24 ans. De plus, 56,8 % des travailleurs rémunérés au SM vivaient au sein d'une famille, alors que 19,9 % étaient mariés à un conjoint qui occupait également un emploi. Prises ensemble, les données présentent une image différente de la perception populaire voulant que les travailleurs au SM soient des soutiens de famille individuels. En fait, en 2014, seulement 2,2 % des travailleurs au SM étaient chefs de famille monoparentale ayant au moins un enfant mineur.

Le faible lien qui existe entre les travailleurs au SM et les ménages sous le SFR avilit le salaire minimum comme outil destiné à aider ceux qui en ont besoin. Aussi, les hausses du SM peuvent avoir des effets collatéraux considérables, notamment en diminuant les opportunités d'emploi chez ces travailleurs, surtout ceux peu qualifiés, qu'une telle politique souhaiterait aider. Les politiques de hausse du SM rendent le travail artificiellement plus cher et entraînent une réduction significative de l'emploi chez les adolescents et d'autres groupes de travailleurs peu qualifiés. Outre la réduction pure et simple de l'emploi, une politique de hausse du SM pourrait conduire à une réduction des heures et d'autres avantages – entre autres la formation – pour les travailleurs qui conserveraient leur emploi.

La littérature et les recherches empiriques examinant les effets du SM sont nombreuses. Les études canadiennes sont considérées comme de meilleure qualité que les études américaines du fait de la fréquente variation des taux de SM d'une province à une autre. Les résultats montrent généralement qu'une augmentation de 10 % du SM réduit l'emploi chez les adolescents et les jeunes adultes (âgés de 15 à 24) de 3 % à 6 %. Face à ce consensus allégué sur les pertes d'emplois, les politiques de hausse du SM s'érigent en obstacle à l'accès au marché du travail pour les travailleurs peu qualifiés en rendant plus difficile l'obtention d'un premier travail. Ainsi, les politiques de hausse du SM peuvent perversément entraver le développement du capital humain et nuire aux perspectives de carrière à long terme des personnes qu'elles voudraient manifestement aider. En effet, les chercheurs canadiens ont constaté que la hausse du SM n'a pas d'impact statistiquement significatif sur la pauvreté et, dans certains cas, pourrait l'augmenter par le biais des pertes d'emplois qu'elle occasionne.

Au début des années 1980, la recherche de l'impact du SM sur l'emploi aux États-Unis avait abouti à de pareilles conclusions pour les adolescents et les jeunes adultes (âgés de 15 à 24), bien que l'ampleur rapportée demeure nettement inférieure à celle des études canadiennes. En effet, l'étude pionnière aux États-Unis de Brown, Gilroy et Kohen¹ conclut qu'une hausse de 10 % du SM réduit l'emploi de 3 % chez les adolescents. Les études suivantes ont fait consensus autour de ce résultat jusqu'aux années 90.

¹ Brown, Charles, Curtis Gilroy, and Andrew Kohen. 1982, « The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment », *Journal of Economic Literature*. Vol. 20, No. 2 (June), p. 487-528.

L'émergence d'une nouvelle vague de recherche, *new minimum wage research*, a suscité une remise en cause des pertes d'emplois alléguées. L'avènement des expériences naturelles (études de cas), depuis 1990, a démontré que les résultats prévus par Brown, Gilroy et Kohen ne correspondaient pas toujours à la réalité. Les principaux travaux réalisés, selon cette approche, l'ont été d'abord par David Card et Alan B. Krueger². Ils ont comparé les taux d'emploi dans les *fast-foods* de l'est de la Pennsylvanie et ceux du New Jersey, avant et après la hausse du SM en 1992 dans ce dernier État. Les conclusions de leur analyse suggéraient que les impacts des augmentations du SM ont été non significatifs ou légèrement positifs sur le niveau d'emploi. Cependant, il y a eu des dizaines d'études américaines depuis lors qui approuvent les conclusions initiales de Brown, Gilroy et Kohen, dont certaines utilisent des techniques similaires à celles des études de cas. En outre, certains des principaux chercheurs dans le domaine contestent activement la validité de l'approche utilisée, mais surtout la représentativité des résultats de Card et Krueger parce que les études de cas sont difficilement généralisables.

Plutôt qu'une politique du SM aux effets pervers, une meilleure option pour aider les travailleurs issus des ménages sous le SFR serait une augmentation de la Prestation fiscale pour le revenu de travail (PFRT). Ce programme canadien est un crédit d'impôt remboursable qui permet aux travailleurs ayant un faible revenu de recevoir un supplément de revenu. Contrairement aux programmes traditionnels d'assistance sociale, la PFRT est spécifiquement conçue pour permettre aux travailleurs à faible revenu de conserver une plus grande proportion de leurs gains. Parce qu'elle cible les travailleurs à faible revenu avec plus de précision et évite le contrôle des salaires, la PFRT est une approche beaucoup plus appropriée pour canaliser les ressources destinées à aider les travailleurs issus des ménages à faible revenu.

2. Analyse et commentaires

Au Québec, le salaire minimum est révisé annuellement. L'objectif d'une telle révision est d'assurer une rémunération équitable aux salariés qui le reçoivent et de maintenir l'incitation au travail sans nuire à l'emploi ni à la compétitivité des entreprises. L'enjeu lié au SM n'est pas nouveau. Auprès des gouvernements, il trouve, d'une part, sa justification dans la nécessité de réduire les disparités salariales et d'atteindre les objectifs en matière de justice sociale, d'équité, d'inclusion sociale, de lutte contre la pauvreté et de bien-être collectif. D'autre part, l'enjeu qu'il suscite associe sa revalorisation à des pertes d'emplois inéluctables entraînant ainsi les travailleurs peu qualifiés sur une « voie royale d'accès à la pauvreté ».

C'est dans ce dernier contexte que s'inscrit l'étude³ de l'Institut Fraser (l'Institut) résumée précédemment. Elle décontextualise la politique du SM et la présente sous sa forme la plus réductrice, à savoir un outil destiné uniquement à réduire la pauvreté. D'emblée, elle se positionne comme une communication destinée à sensibiliser l'opinion publique face au risque inhérent à la hausse du SM. Dans cette optique, elle ne présente que les arguments contre la hausse du SM, faisant indûment abstraction des avantages qui en découleraient (amélioration du pouvoir d'achat, incitation au travail, réduction du taux de roulement de la main-d'œuvre, etc.). L'Institut aborde le lien entre SM et travailleurs à faible revenu (TFR), dont la faiblesse est déjà dûment démontrée dans la littérature avec l'hypothèse que le SM aiderait les TFR à sortir de la pauvreté. Choissant un échantillonnage restrictif, composé exclusivement de travailleurs au salaire minimum (TSM), l'Institut démontre que ces derniers ne sont pas issus de familles à faible revenu. Il conclut ainsi qu'augmenter le SM n'est pas une mesure qui puisse aider les TFR.

Cette conclusion n'est guère surprenante, sachant d'une part que la distribution des TSM, dominée par les moins de 25 ans, est la même dans son évolution depuis plus d'une décennie. D'autre part, afin d'identifier l'impact d'une hausse du SM sur les TFR, l'Institut aurait dû élargir son échantillon aux travailleurs rémunérés au-dessus du SM afin de mesurer l'effet d'émulation. La hausse du SM stimule la rémunération des salariés au-dessus de ce taux, leur conférant des revenus supplémentaires.

Par ailleurs, la pauvreté est définie autour d'un triptyque comprenant le revenu, le coût de la vie et l'environnement social. Ce dernier élément réfère plus précisément au principe d'inclusion sociale, tandis que la cohérence entre le revenu et le coût de la vie, dans leur évolution, est

² Voir entre autres, Card, David; « Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987-1989 »; *Industrial and Labor Relations Review*; vol. 46, no. 1; octobre 1992; p. 38-54; Card, David; Krueger, Alan B.; « Minimum Wages and Employment : A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania »; *American Economic Review*, vol. 84, no. 4; Septembre 1994; p. 772-793; Card, David; Krueger, Alan B.; *Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage*; Princeton University Press; New Jersey; 1995.

³ L'étude de l'Institut Fraser a été publiée le 7 mars 2016 ([lien](#)). Elle est accompagnée d'une [affiche](#) et d'une capsule [vidéo](#) sur Youtube se voulant sensibilisatrice quant aux risques liés à une hausse trop importante du salaire minimum.

essentielle pour prévenir l'érosion du pouvoir d'achat. Dès lors, la hausse du SM devient *sine qua non* pour s'ajuster au coût de la vie, même si la majorité des travailleurs à ce taux ne sont pas des TFR. Dans l'analyse du lien entre SM et TFR, une des principales difficultés qui survient, spécialement lorsqu'on s'intéresse aux TFR, concerne la façon de les définir. La définition des TFR implique l'interaction de deux champs d'études habituellement distincts, soit le travail (au niveau de l'individu) et le faible revenu (au niveau de la famille) comme le montre l'étude de Fleury et Fortin (2006)⁴. De là naît une confusion persistante entre l'enjeu des travailleurs à faible gain et celui des travailleurs à faible revenu.

Néanmoins, l'évolution du SM est un repère permettant d'apprécier la capacité pour un travailleur de subvenir à ses besoins de base. Dans certaines provinces canadiennes, cet enjeu est encore bien réel. C'est le cas de la Colombie-Britannique ou encore de l'Alberta où le NPD s'est fait élire en misant sur cet enjeu et envisage une hausse du salaire minimum à 15 \$. Une analyse rigoureuse du lien entre les faibles revenus et le SM prendrait en considération l'effet d'émulation de ce dernier qui touche principalement les TFR. Ces derniers, avec les TSM, composent le premier décile de la distribution des revenus.

3. Conclusion

Globalement, ce rapport de l'Institut, dont les conclusions sont fondées sur des statistiques descriptives seulement, est d'un intérêt limité. Les auteurs n'ont pas estimé les effets de l'augmentation du SM sur la variation du nombre de TFR ni sur la réduction de l'écart de pauvreté des familles pauvres. En annexe, nous présentons une analyse succincte de la littérature sur le SM avec les étapes charnières et quelques faits marquants.

Correspondance : 22401

Préparé par : Ibra Ngom

Date de production : 2016-03-29

Mise à jour : 2016-07-07

4 Fleury, Dominique et Myriam Fortin (2006). «*Lorsque travailler ne permet pas d'échapper à la pauvreté : une analyse des travailleurs pauvres au Canada*» Projet de recherche sur les politiques publiques, ([lien](#))

DOCUMENT POUR INFORMATION

NOTE POUR LA MINISTRE

OBJET : Analyse de l'étude
Minimum Wages and Spatial Equilibrium : Theory and Evidence, Joan Monras

Résumé

Souvent, les politiques sur le salaire minimum (SM) sont décidées au niveau des États ou à une échelle régionale et, dans certains cas, seule la dernière juridiction a préséance. La littérature aborde la question du SM souvent pour évaluer l'impact de ce dernier sur les niveaux de revenus et les taux d'emplois. L'article présente un modèle d'équilibre spatial offrant un nouvel angle d'appréciation des résultats apparemment contradictoires. L'auteur propose un modèle qui montre que l'introduction d'un SM peut conduire à une augmentation ou une diminution de la population active en fonction des caractéristiques de la demande de main-d'œuvre locale, mais aussi des allocations versées pour le chômage. Selon l'auteur, les résultats démontrent qu'en moyenne, l'augmentation du SM entraîne une augmentation des salaires moyens et une diminution de l'emploi. L'élasticité de la demande¹ pour les emplois peu qualifiés étant unitaire, les travailleurs peu qualifiés ont tendance à quitter les régions où le SM est augmenté.

Analyse et commentaires

Dans cet article, l'auteur indique que la plupart des études qui ont été faites, ces dernières années, comparent les taux d'emploi des adolescents et jeunes adultes dans certains États avec ceux des États non touchés par ces hausses du SM. Il note que les controverses autour de ces études se font principalement au niveau de la mesure des variables d'emploi pertinentes ainsi que les groupes de contrôle. Il observe toutefois que, lorsqu'il y a une variation au niveau du taux d'emploi, deux principaux effets peuvent se faire sentir. Un premier changement au niveau du nombre de travailleurs occupant un emploi peut être observé ou alors, comme deuxième effet, un changement dans le nombre de travailleurs sur le marché du travail local. L'auteur considère d'ailleurs que ce dernier effet a souvent été oublié dans les études précédemment menées. Il fait aussi état d'une littérature variée et abondante concernant la liberté liée à la mobilité des travailleurs lorsque le SM est introduit ou haussé dans une région. L'auteur s'interroge alors sur les effets induits lorsque, dans une économie constituée d'un ensemble de régions, on hausse le SM ou encore lorsqu'on l'introduit dans une de celles-ci. Dans quelle direction les travailleurs iront-ils?

La problématique que soulève Monras est liée à la compétitivité au sens économique. Elle est principalement en fonction des coûts de production et de la logistique afférente, mais aussi des biens et services proposés. L'introduction du SM aurait un impact sur les coûts de production parce que le travail a un prix. Ce dernier est-il déterminant d'une région à l'autre pour entraîner un flux migratoire?

L'auteur montre d'abord qu'une région où le SM est introduit, pouvant possiblement entraîner un niveau de chômage plus élevé, sera moins attrayante. Bien que l'hypothèse émise soit discutable, il conclut que, dans un monde constitué de deux régions, l'introduction d'un SM ou sa hausse dans l'une d'elles entraîneraient des salaires plus élevés et un chômage si les prestations de chômage étaient payées par les deux régions. Ensuite, utilisant toujours le même modèle, l'auteur montre que, lorsqu'il y a déjà un SM mis en place dans une région ou lorsque les régions où il est instauré ont une taille suffisamment grande, le SM produit vraisemblablement les effets suivants : une augmentation des salaires, une diminution du niveau d'emploi ainsi qu'une émigration vers d'autres régions si l'élasticité de la demande de travail

¹ L'élasticité de la demande pour les emplois peu qualifiés traduit l'effet des variations du salaire minimum par rapport au niveau de la demande pour les emplois peu qualifiés. Une élasticité de la demande unitaire pour les travailleurs peu qualifiés suggère qu'une variation de 10 % du salaire minimum entraînerait une diminution de 10 % de la quantité demandée de travailleurs peu qualifiés. Par ailleurs, on peut distinguer trois cas. D'abord, quand l'élasticité de la demande est nulle, elle traduit une invariabilité de la quantité demandée quand le prix varie. La quantité demandée reste inchangée quel que soit le prix. Ensuite, quand l'élasticité de la demande est négative, les variations de prix et de quantité agissent en sens contraire. Un changement de prix à la hausse est susceptible de provoquer une variation à la baisse des volumes demandés (et inversement). Finalement, quand l'élasticité de la demande est positive, les variations de prix et de quantité évoluent dans le même sens. Les augmentations de prix accroissent la demande et, dans cette situation, on ne distingue que deux types de cas s'appliquant aux biens : les biens de première nécessité et les biens de luxe.

dans ladite région est supérieure à un. Ce dernier résultat est observé quelle que soit la manière dont les allocations de chômage sont financées.

Globalement, la hausse du SM se répercuterait sur la croissance de l'emploi et non pas sur le niveau d'emploi, selon l'auteur. En effet, lorsque les effets sur l'emploi sont importants comparativement aux effets sur les salaires, les régions qui introduisent un SM pourraient devenir moins attractives pour les travailleurs qui devraient bénéficier de ce changement de rémunération. Ainsi, la hausse du SM conduit, pour l'auteur, à une émigration des travailleurs peu qualifiés vers une autre région non-affectée par la hausse, étant donné que ces derniers ne trouvent plus d'emploi.

Cet article est intéressant même s'il comporte différentes limites qui tendraient à restreindre sa portée. D'abord, il contribue à la littérature sur le SM et les enjeux de compétitivité, un thème qui n'a pas souvent été abordé. Ce phénomène s'explique notamment par la faible prévalence des emplois au SM sur l'ensemble de la population active dans la majeure partie des économies développées. Dès lors, une des questions que soulèvent ces résultats est inhérente au contexte. Le modèle d'équilibre contraint tel que proposé par l'auteur adhère-t-il au contexte des économies régionales et particulièrement à celui des provinces canadiennes? Serait-il possible d'envisager que l'économie québécoise soit unisectorielle, ne produisant aucun bien localement? L'hypothèse est audacieuse, comme le sont les résultats d'ailleurs qui suggèrent qu'une forte émigration aurait dû avoir lieu avec les hausses successives du SM au Québec pendant que l'Ontario l'avait gelé.

Par ailleurs, l'introduction du SM ou son ajustement dans une région donnée comparativement à une autre implique, du point de vue de la compétitivité économique, les facteurs suivants : le nombre de travailleurs qui seraient touchés, les secteurs d'activité économique concernés et ultimement le niveau auquel le SM est introduit ou haussé par rapport au salaire moyen de la région. Au Québec, les ajustements du SM reposent principalement sur l'indice de Kaitz (ratio entre le SM et le salaire horaire moyen (SHM) des travailleurs rémunérés à l'heure) – l'objectif visé étant de maintenir l'indice au-dessus de 0,45 et en dessous de 0,47 – et comprend un examen des fluctuations enregistrées au moyen de douze autres indicateurs économiques. Depuis plus d'une décennie, le Québec procède, annuellement, à des ajustements du SM selon la procédure ci-dessus. La décision de la hausse du SM est souvent prise dans un horizon temporel qui permet aux entreprises d'apporter les ajustements nécessaires à l'organisation de la production. Des augmentations régulières et modérées du SM n'ont pas d'effets particuliers sur l'emploi comme le démontrent plusieurs études empiriques à l'inverse de celle que nous venons d'analyser. D'un point de vue économique, la compétitivité du SM est évaluée en deux temps.

Dans un premier temps, la compétitivité économique est évaluée principalement en fonction des coûts de production, notamment ceux liés à la main-d'œuvre. Dans cette optique, la hausse proposée du SM est évaluée en tenant compte du positionnement du Québec en Amérique du Nord, notamment au sein des provinces canadiennes. Si l'on compare les États américains au Québec, le SM québécois actuel correspond aux taux du SM américains les plus élevés. Ce nouveau contexte relève de la dépréciation du dollar canadien qui a permis à quelques États américains de se positionner devant le Québec. Mais, il faut considérer également la tendance, à différents paliers gouvernementaux américains, de prôner ou d'imposer des augmentations considérables du taux de SM afin de diminuer les inégalités et d'aider les salariés à se sortir de la pauvreté.

Au Canada, la Colombie-Britannique, où le SM est de 10,45 \$ l'heure depuis le 15 septembre 2015, et la Saskatchewan, où le taux du SM est de 10,50 \$ l'heure depuis le 1^{er} octobre 2015, présentent actuellement les taux de SM les plus bas. Le 1^{er} mai 2016, l'Ontario, l'Alberta, le Manitoba, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard² qui présenteront respectivement des taux de SM de 11,25 \$, 11,20 \$, 11 \$, 10,75 \$ et 10,75 \$ l'heure, offriront des taux de SM au-dessus ou égal au taux du Québec, qui sera de 10,75 \$. Ainsi, quatre provinces offriront un taux inférieur au taux du Québec : le Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique³. Le premier présentera un taux de SM de 10,65 \$ l'heure, le deuxième et le troisième, un taux de 10,50 \$ l'heure et le dernier, un taux de 10,45 \$ l'heure.

L'enjeu de la compétitivité liée aux variations du SM s'évalue, dans un deuxième temps, en fonction des niveaux sectoriels au sein des entreprises employant les salariés rémunérés au SM. Pour mieux étudier les répercussions sur le marché du travail de la hausse proposée, l'évolution

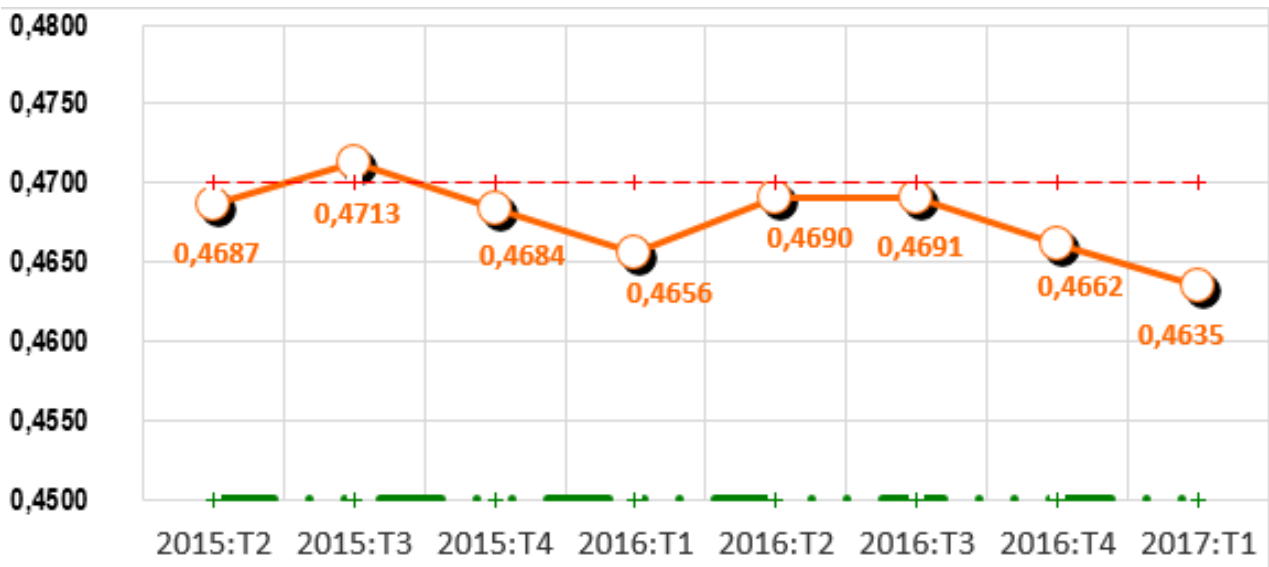
² En juin 2016, le salaire minimum dans la province de l'Île-du-Prince-Édouard sera de 10,75 \$ l'heure. Un deuxième ajustement sera effectué en octobre 2016 pour permettre au TGSM d'atteindre 11 \$ l'heure.

³ L'indexation harmonisée à l'IPC de la Colombie-Britannique est prévue pour le 15 septembre 2016.

du SM est analysée par rapport au SHM au Québec. Ce ratio, appelé indice de Kaitz, permet de rendre compte de la mesure par laquelle le SM risque d’influer sur l’emploi et les salaires.

La procédure de révision du SM suivie au Québec vise principalement à maintenir l’indice de Kaitz entre 0,45 et 0,47 pendant l’année d’application du SM. Un indice de Kaitz proche de 0,47 créerait un resserrement de la distribution salariale réduisant les inégalités et favoriserait le maintien de conditions de travail équitables. Durant les trois derniers trimestres de 2014 et le premier de 2015, la moyenne de l’indice de Kaitz était de 0,4644. Au 1^{er} mai 2015, la hausse de 1,93 %, qui a porté le SM à 10,55 \$ l’heure, a permis un réajustement de la tendance de l’indice à 0,4687. Toutefois, la progression prévue du salaire horaire moyen, estimée selon celle de la rémunération hebdomadaire moyenne qui est de 3,22 %, porterait l’indice à 0,4713, 0,4684 et 0,4656 pour le troisième et le quatrième trimestre de 2015 et le premier de 2016, comme le montre le graphique 1. La moyenne annuelle de l’indice durant la période d’application de l’actuel SM, soit du 1^{er} mai 2015 au 30 avril 2016, serait de 0,4685.

Graphique 1 : Évolution trimestrielle de l’indice de Kaitz (SM/SHM)



Note : Le ministère des Finances ne fournit pas de prévisions pour le SHM. On a donc utilisé l’évolution de la rémunération horaire moyenne, à laquelle on a appliqué les taux de croissance du salaire hebdomadaire moyen publiés par le ministère des Finances à partir du troisième trimestre de 2015.

Source : Ministère des Finances, Prévisions économiques (octobre 2015).

L’enjeu lié à la compétitivité économique qu’implique le SM, tel que soulevé par l’auteur, ne suggère pas un risque impliquant des flux migratoires dans le contexte du Québec. Cela s’explique d’une part par l’environnement dans lequel cette politique du SM évolue. De part et d’autre de la frontière québécoise, les politiques en matière de SM sont très dynamiques, notamment avec l’éclosion des enjeux inégalitaires portés par des groupes de pression. D’autre part, le processus de révision actuel se fonde sur un cadre de référence comprenant treize indicateurs socio-économiques et repose principalement sur un indice de compétitivité reflété par le ratio entre le SM et le salaire horaire moyen des travailleurs rémunérés à l’heure. Ainsi, l’analyse et la prise de décision se font dans un contexte permettant d’améliorer la situation compétitive des entreprises québécoises, au pays, grâce à la stabilité et à la prévisibilité de la politique.

Correspondance : 22403

Préparé par : Ibra Ngom

Date de production : 29 mars 2016

Mise à jour : 18 avril 2016

NOTE D'INFORMATION

POUR LA MINISTRE

OBJET : Analyse des études de Laura Giuliano et de Neumark et Wascher

Le salaire minimum à 15 \$ continue de susciter des débats. Le vice-président de l'Institut économique de Montréal affirme qu'une hausse du salaire minimum à 15 \$, comme l'exigent les groupes de pression et, depuis peu, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Québec Solidaire, pourrait s'avérer nuisible pour l'économie. Outre les pertes d'emplois, l'auteur fait valoir, citant Giuliano et Neumark et Wascher, qu'à court terme, cette hausse entraînerait une augmentation des heures travaillées pour les propriétaires de petits commerces et une réduction des heures travaillées pour ceux qui ne perdront pas leurs emplois. À long terme, cette hausse serait une incitation, pour les entreprises, à investir afin de diminuer les dépenses en salaire, et ce, par le biais de l'automatisation et de la robotisation. Ainsi, la productivité augmenterait, mais elle nuirait à l'objectif « d'aider les petits travailleurs », ce que les promoteurs d'une hausse du salaire minimum à 15 \$ pensent atteindre. Afin d'apporter un éclairage sur les sources citées, les résumés des études faites par Laura Giuliano et Neumark et Wascher font l'objet de la première partie de cette note, suivies d'une brève analyse et de quelques pistes de réflexion.

1. Résumés

1.1. Étude de Laura Giuliano

En utilisant les données d'une grande entreprise de vente au détail des États-Unis, disposant de plus de 700 magasins à l'échelle américaine, Giuliano examine la réponse de l'entreprise à l'augmentation du salaire minimum (SM) fédéral de 4,25 \$ à 5,15 \$ en 1996¹. Les résultats obtenus montrent d'abord l'importance de la distinction à faire entre les sous-groupes de travailleurs à bas salaire et suggèrent que la théorie néoclassique ne s'applique pas dans le cas des adolescents. Ensuite, les augmentations des salaires moyens, dues aux augmentations du SM, ont des effets négatifs, mais statistiquement non significatifs sur l'emploi global au sein de ces magasins. Toutefois, une ventilation de l'échantillon selon l'âge amène l'auteure aux constats qui suivent.

L'application des hausses du SM entraîne une augmentation du salaire relatif des adolescents et de leur emploi relatif. L'impact estimé sur le niveau d'emploi des adolescents varie à la hausse de 0,6 à 0,9 point de pourcentage pour une augmentation de 1 % de leur salaire relatif. En d'autres termes, dans un magasin donné, la hausse du SM a augmenté la proportion des jeunes en emploi. Ce résultat contredit la théorie néoclassique² suggérant qu'une hausse de 10 % du SM réduirait l'emploi chez les adolescents de 3 %. Afin de clarifier cette contradiction, l'auteure procède à des analyses séparées des niveaux d'emploi absolus pour les adultes et pour les adolescents. Les résultats révèlent que l'impact sur le niveau d'emploi des adolescents varie selon les marchés où la hausse du SM est appliquée tandis que, pour les adultes, l'impact sur le

¹ La hausse de 21 % du salaire minimum s'est faite en deux étapes. Une première hausse de 4,25 \$ à 4,75 \$ est entrée en vigueur le 1^{er} octobre 1996 et une seconde hausse de 4,75 \$ à 5,15 \$, le 1^{er} septembre 1997. La loi prévoyait aussi un salaire pour les travailleurs inexpérimentés en dessous du salaire minimum pour une durée de 90 jours à partir de leur date d'embauche.

² Charles Brown, Curtis Gilroy et Andrew Kohen, trois économistes membres de la Commission d'étude sur le salaire minimum, sont les auteurs de l'une des études les plus exhaustives sur le sujet (1981). Elle comprenait un long chapitre résumant les recherches existantes sur les effets du salaire minimum sur l'emploi. Ces auteurs ont ensuite publié une version révisée de leur analyse en juin 1982 dans laquelle ils résument la recherche existante suggérant que l'étude de séries chronologiques démontre généralement qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum réduit l'emploi chez les adolescents de 1 à 3 %. Cette fourchette est devenue le consensus des économistes sur les effets du salaire minimum sur l'emploi.

niveau d'emploi est toujours négatif. Ce constat s'explique notamment par la distribution salariale au sein des magasins avant les modifications du SM.

Selon l'auteure, sur les marchés où le salaire moyen est bas, le nouveau SM se retrouve à un niveau proche de la moyenne des salaires affectant ainsi plus le salaire relatif des adultes que celui des adolescents. L'impact sur le niveau d'emploi des adolescents est nul ou négatif tandis que l'impact sur celui des adultes est négatif et plus important, augmentant ainsi les effets négatifs sur l'emploi en général au sein des magasins. Sur les marchés à salaires plus élevés, le SM est relativement faible par rapport à la répartition globale des salaires. L'augmentation du SM affecte ainsi principalement le salaire relatif des adolescents plutôt que celui des adultes. Sur ces marchés, l'augmentation des salaires a un effet positif sur le niveau d'emploi des adolescents. En outre, parce qu'il n'y a pas d'augmentation de salaire pour les adultes, il y a peu d'effet sur l'emploi des adultes et l'effet global de l'emploi est positif ou près de zéro. Quel que soit le marché considéré, l'analyse de l'auteure suggère que les effets positifs ont été stimulés par l'augmentation de la participation des jeunes et des adolescents, notamment ceux plus riches qui ne quittent plus le marché du travail – pour retourner à l'école – devenu très attractif grâce aux hausses du SM. Cet afflux de jeunes et d'adolescents a augmenté la qualité et la diversité des candidatures pour les employeurs.

1.2. Étude de Neumark et Wascher

Neumark et Wascher abordent la même problématique sous une perspective plus large en procédant à une méta-analyse³. Devant l'abondance de la littérature et des résultats conflictuels quant aux effets sur l'emploi du SM⁴, ces deux auteurs réagissent à l'avènement d'une nouvelle littérature expérimentale remettant en cause le consensus⁵ existant depuis le début des années 1980. Ils ont ainsi procédé à une revue de littérature impliquant 102 études aux États-Unis et dans d'autres pays.

Neumark et Wascher soulignent que l'incapacité de la recherche récente à soutenir le consensus traditionnel voulant que les hausses du SM réduisent l'emploi des jeunes, relève de résultats manifestement erronés. Selon eux, la majorité des études examinées donne une indication relativement constante, mais pas toujours statistiquement significative, des effets négatifs sur l'emploi. Par ailleurs, deux autres importantes conclusions se dégagent de leur examen. Premièrement, très peu d'études fournissent des preuves convaincantes des effets positifs sur l'emploi. Les rares études qui en font la preuve sont, en particulier, celles qui se concentrent sur des groupes de travailleurs plus importants, invalidant ainsi le modèle concurrentiel qui prédit des effets négatifs sur l'emploi. Deuxièmement, les études qui mettent l'accent sur les groupes de travailleurs moins qualifiés fournissent des preuves relativement accablantes des effets négatifs sur l'emploi caractérisés par une substitution importante au sein de ces travailleurs. Donc, à la suite d'une augmentation du SM, les employeurs préfèrent les adolescents plus qualifiés à ceux qui le sont moins. Toutefois, cette hausse du SM augmente le salaire relatif des adolescents plus qualifiés incitant certains d'entre eux à quitter l'école pour le marché du travail. Ce constat amène les auteurs à conclure que les effets sur l'emploi des hausses du SM sont plus importants pour les adolescents les moins qualifiés.

Cette analyse suggère que les effets sur l'emploi généralement rapportés pour les adolescents sous-estiment probablement l'ampleur des effets de substitution à la suite de la hausse du SM.

³ Une méta-analyse est une démarche statistique combinant les résultats d'une série d'études indépendantes sur un problème donné.

⁴ L'estimation des effets sur l'emploi, des variations du salaire minimum, a fait l'objet de nombreuses études. L'argument selon lequel une hausse de 10 % du SM réduirait l'emploi chez les adolescents de 3 %, a fait l'objet d'un consensus jusqu'au début des années 1990. L'avènement des expériences naturelles a contribué à la remise en cause progressive de ce consensus.

⁵ Les analyses empiriques réalisées jusque-là suggéraient un consensus autour des résultats de Brown et al (1982). L'avènement des expériences naturelles ou études de cas, depuis 1990, a démontré que les résultats prévus par le modèle néoclassique ne correspondaient pas toujours à la réalité. En effet, l'asymétrie du pouvoir de négociation entre salariés et employeurs fait en sorte que le marché du travail opère généralement en situation de concurrence imparfaite. Pour plusieurs chercheurs, un modèle tenant compte des imperfections du marché paraît plus approprié. L'adoption d'un SM peut alors contribuer à corriger ce déséquilibre sans générer de pertes d'emplois.

Au lieu de capturer la variation nette de l'emploi dans un groupe de salariés adolescents, tels que les 15-24 ans par exemple, qui masquerait cet effet de substitution, les analyses subséquentes devraient procéder avec des sous-groupes (15-19 ans et 20-24 ans). En outre, les estimations indiquent que les augmentations du SM ont tendance à augmenter la probabilité que les jeunes travailleurs moins qualifiés, non-inscrits à l'école parce que déjà attirés sur le marché du travail par le SM élevé, éprouvent plus de difficulté à se trouver un emploi. Ils perdent ainsi doublement parce que les employeurs préfèrent les jeunes travailleurs plus qualifiés. Ces résultats sont particulièrement marqués pour les Noirs et les Hispaniques et pour les personnes qui ont un salaire inférieur avant l'augmentation du salaire minimum.

2. Analyse

Les articles de Laura Giuliano et de Neumark et Wascher mettent l'accent sur deux enjeux cruciaux quant à la décision de modifier le SM. Le premier est relatif au niveau que doit avoir le SM par rapport à la distribution des salaires. L'importance de lier le SM dans son évolution à l'ensemble des salaires demeure un enjeu crucial mais le SM ne doit pas être proche du salaire moyen afin d'en limiter les effets sur l'emploi. D'ailleurs, au Québec, l'analyse concernant les hausses du SM repose principalement sur cet enjeu que traduit le ratio du SM sur les salaires horaires moyens des travailleurs rémunérés à l'heure. En choisissant de maintenir ce ratio entre 0,45 et 0,47, la position du gouvernement se rapproche plus de celle exposée par Giuliano dans le cas des marchés à salaires plus élevés, avec un SM relativement faible par rapport à la répartition globale des salaires.

Par ailleurs, le second enjeu soulevé par les auteurs relève de l'attractivité du marché du travail pour les jeunes et les adolescents. Elle doit être réduite afin de limiter les impacts des hausses du SM qui se traduisent par un désintérêt de retourner à l'école, comme le souligne Giuliano, mais avec une ampleur plus importante dans le cas des minorités visibles, tel que mentionné par Neumark et Wascher. Au Québec, près de 124 000 jeunes de moins de 25 ans, dont 75 000 ayant moins de 20 ans, profitent déjà des hausses annuelles. La problématique du décrochage scolaire, sujet d'actualité au Québec, implique deux facteurs, soit l'âge et le niveau de qualification. Un SM à 15 \$ dans les deux ou trois prochaines années, nonobstant les pertes d'emplois qu'il pourrait entraîner, induirait une importante attractivité du marché du travail auprès des jeunes de 14-19 ans. Pour les employeurs, ce SM élevé devrait se traduire impérativement par une productivité équivalente, ce qui les inciterait à chercher les jeunes les plus qualifiés.

3. Pistes de réflexion

Néanmoins, une hausse du SM, mais à moins de 15 \$, serait nécessaire afin d'aider les travailleurs peu qualifiés et plus âgés – plus de 25 ans – à maintenir un niveau de vie décent. Parallèlement à cette hausse, devrait-on envisager un taux inférieur pour les jeunes à l'instar de la Grande-Bretagne ou de l'Ontario afin de limiter l'attractivité du marché du travail? Un taux inférieur pour les travailleurs inexpérimentés, comme c'est le cas en Nouvelle-Écosse, pourrait-il davantage contribuer à limiter les effets sur l'emploi des adultes?

Correspondance : 22563

Préparé par : Ibra Ngom

Date de production : 16 mai 2016

Seattle

Les études analysées sur l'impact des augmentations progressives du salaire minimum (SM) à Seattle (déjà commencées depuis avril 2015) montrent qu'il n'y a pas eu d'impact sur l'emploi globalement. Ce constat s'explique notamment par l'expansion économique qu'a connue la ville entre la mi-2014 et la fin 2015.

Par ailleurs, après cette première hausse du SM (de 9,54 \$ à 11 \$)¹, l'impact sur les prix à la consommation ne s'est pas encore fait sentir ou serait difficilement quantifiable selon les études analysées. L'adaptation des entreprises à cette première hausse serait toujours en cours.

Hausse graduelle du SM pour atteindre 15,00 \$

- Augmentation progressive du SM, depuis avril 2015, dans la ville de Seattle de 9,54 \$ à 15,00 \$ l'heure. Les dates d'entrée en vigueur du SM à 15,00 \$ diffèrent selon certains critères :

SM en dollars américains	Entreprises employant 501 personnes et plus		Entreprises employant jusqu'à 500 personnes	
Année	Sans couverture médicale	Avec couverture médicale	Sans pourboire et couverture médicale	Avec pourboire ou couverture médicale
2014	9,54	9,54	9,54	9,54
1 ^{er} avril 2015	11,00	11,00	11,00	10,00
1 ^{er} janvier 2016	13,00	12,50	12,00	10,50
1 ^{er} janvier 2017	15,00	13,50	13,00	11,00
1 ^{er} janvier 2018	15,36	15,00	14,00	11,50
1 ^{er} janvier 2019	15,73	15,73	15,00	12,00
1 ^{er} janvier 2020	16,11	16,11	15,75	13,50
1 ^{er} janvier 2021	16,49	16,49	16,49	15,00

- Selon la distribution des entreprises en fonction du nombre d'employés, on observe qu'une majorité d'entreprises comptent moins de 500 employés :

Nombre d'employés par entreprises	Nombre d'entreprises	Nombre d'emplois
Moins de 10 employés	20 283	56 337
Entre 10 et 24 employés	3 747	56 585
Entre 25 et 49 employés	1 497	51 933
Entre 50 et 99 employés	782	54 261
Entre 100 et 199 employés	407	56 144
Entre 200 et 249 employés	61	13 367
Entre 250 et 499 employés	142	48 429
500 employés et plus	79	143 999
Total	26 998	481 055

Ainsi, en 2016, seules les grandes entreprises (501 employés et plus) de Seattle doivent verser un SM de 12,50 \$ pour celles qui ont une couverture médicale, et de 13,00 \$ pour celles qui n'en ont pas. Pour les entreprises ayant jusqu'à 500 personnes à leur emploi, elles versent des salaires de 12,00 \$ s'il n'y a pas de pourboires ou de couverture médicale, et 10,50 \$ s'il y a des pourboires ou une couverture médicale.

En janvier 2017, seulement les grandes entreprises qui n'offrent pas de couverture médicale verseront un SM de 15 \$; pour les autres, ce sera à partir du 1^{er} janvier 2018. Pour les 26 919 autres entreprises (employant près de 340 000 personnes), ce sera à partir de janvier 2019 et, au plus tard, en janvier 2021.

¹ Dans cette note, tous les dollars sont en dollars américains.

Estimation de la hausse du ratio SM/salaire horaire moyen (SHM) de la région métropolitaine de Seattle :

Scénario de hausse vers 15 \$	Ratio en 2015	Ratio à l'atteinte du 15 \$
15 \$ en 2021	0,3409	0,4109

Notes : Le ratio estimé en 2015 est déterminé à partir du SM à 10 \$. Donc, il est sous-estimé parce qu'en 2015, les 144 000 salariés travaillant dans des entreprises de plus de 500 employés et ceux dans des entreprises de moins de 500 employés n'ayant pas de pourboire et de couverture médicale étaient déjà rémunérés à 11 \$. Sur la base du SM à 11 \$, il serait de 0,3750. Il en est de même pour le ratio de 2021 : estimé sur la base du SM à 16,49 \$, il serait de 0,4517.

L'estimation du ratio SM/SHM a été faite à partir du SHM de la région métropolitaine de Seattle-Bellevue-Everett dans l'État de Washington (29,33 \$). En 2015, le ratio n'était que de 0,3409. En 2021, lors de l'atteinte du SM à 15 \$, le ratio augmentera pour atteindre 0,4109. On remarque ainsi que cette région métropolitaine possède une économie très forte capable d'absorber des hausses importantes du SM.

Études faites avant les premières hausses du SM en 2015

L'Université de Washington a publié l'étude *Who Would be Affected by an Increase in Seattle's Minimum Wage?* en mars 2014, avant la première hausse du SM (à Seattle), et nous informe sur les caractéristiques sociodémographiques des salariés au SM à Seattle :

- Environ un tiers des résidents de Seattle gagnent moins de 15,00 \$, comparativement à seulement 19 % de ceux travaillant à Seattle mais vivant à l'extérieur de la ville;
- Environ 100 000 personnes travaillant à Seattle gagnent moins de 15,00 \$ l'heure, soit 23,24 %²;
- 40 % des personnes travaillant au SM à Seattle vivent à l'extérieur de la ville;
- 13,6 % des résidents de Seattle avaient, en 2012, un revenu inférieur au seuil officiel de pauvreté³ comparativement au niveau national à 15,9 %.

Études faites depuis les premières hausses du SM en 2015

Étude d'avril 2016

L'étude publiée en avril 2016 par l'Université de Washington concernant la hausse du SM *Immediate Impacts of the City of Seattle Minimum Wage Ordinance* utilisait les dossiers administratifs du Washington *Employment Security Department* pour évaluer les tendances du marché du travail durant la période de neuf mois suivant la première augmentation imposée par l'ordonnance de 2014 sur les salaires minimums.

La principale conclusion que l'on peut tirer de cette analyse relève des résultats qui indiquent clairement que l'ordonnance a eu l'impact prévu de l'augmentation des salaires pour les travailleurs peu qualifiés. Pour un ensemble de travailleurs à bas salaire suivi depuis la mi-2014, il ne semble pas y avoir de conséquences négatives significatives sur l'emploi.

Étude de juillet 2016

L'étude publiée en juillet 2016 par l'Université de Washington concernant la hausse du SM, *Report on the Impact of Seattle's Minimum Wage Ordinance*

² Le nombre total de travailleurs à Seattle est estimé à 430 268 selon l'étude (p. 7).

³ Les seuils de pauvreté des États-Unis diffèrent selon la taille et la composition de la famille et sont d'environ 12 000 \$ pour un adulte et un peu plus de 18 000 \$ pour une famille de trois personnes. Les différents seuils de pauvreté sont fournis par le [bureau du recensement américain](#) à partir de plusieurs enquêtes et programmes auprès des ménages.

on Wages, Workers, Jobs, and Establishments through 2015, abordait les questions de recherche suivantes :

- 1) Comment le marché du travail de Seattle a-t-il évolué depuis que la Ville a adopté l'ordonnance sur le SM et, plus particulièrement, depuis que la première augmentation de salaire du 1^{er} avril 2015 est entrée en vigueur?
- 2) Quels sont les effets à court terme de l'ordonnance sur le SM sur le marché du travail de Seattle?

Effet sur le marché du travail

Dans l'ensemble, le marché du travail de Seattle a été exceptionnellement fort au cours des 18 mois, de la mi-2014 à la fin de 2015. Les résultats peuvent être résumés comme suit au niveau des emplois :

- Le taux de croissance de l'emploi de Seattle est trois fois plus élevé que la moyenne nationale entre la mi-2014 et la fin de 2015.
- Ce taux de croissance de l'emploi a dépassé la performance de Seattle au cours des années précédentes.
- Les régions environnantes du comté de King (comté qui inclut la ville de Seattle) ont également eu une très bonne année. L'impact économique semble s'effacer plus on s'éloigne de Seattle.
- Globalement, la croissance de l'emploi de Seattle a été exceptionnellement forte entre la mi-2014 et la fin de 2015, ce qui a augmenté les opportunités d'emplois notamment au niveau des entreprises où les salariés sont faiblement rémunérés. D'ailleurs, la croissance de l'emploi dans ces entreprises est supérieure à la moyenne.
- Toutefois, les résultats des estimations de l'impact de l'augmentation du SM sur le nombre d'emplois dans ces entreprises où les salariés sont faiblement rémunérés ne sont pas concluants.
- Par ailleurs, les estimations de l'impact de l'augmentation du SM sur les heures travaillées indiquent une réduction d'environ une heure par semaine par employé.
- Les réductions d'heures observées sont inversement liées à l'expérience des travailleurs faiblement rémunérés. Autrement dit, plus le salarié est expérimenté, moins grande est la probabilité qu'il voit ses heures réduites.
- L'augmentation de la probabilité des travailleurs faiblement rémunérés d'être embauchés, par rapport aux années précédentes, est due à la forte croissance économique observée entre la mi-2014 et la fin de l'année 2015.
- La principale conclusion que l'on peut tirer de cette analyse est que l'ordonnance sur le SM de Seattle a fonctionné comme prévu en augmentant le taux de salaire horaire des travailleurs à bas salaire, mais que les effets secondaires non voulus sur les heures et l'emploi atténuaient l'impact sur les gains des travailleurs.

Effet sur les revenus de travail

- On observe un impact modeste sur les gains salariaux. Le travailleur moyen rémunéré à environ 9,96 \$ l'heure avant la hausse du SM avait, à la fin de l'année 2015, une rémunération moyenne de 11,14 \$ l'heure. L'augmentation est donc de 1,18 \$ l'heure, dont 0,73 \$ attribués à la hausse du SM. Le reste de l'augmentation serait plutôt attribuée au boom économique de la ville.
- Les salariés faiblement rémunérés qui ont gardé leur emploi ont eu une augmentation de leur revenu de 13,00 \$ en moyenne par semaine, et ce, malgré la faible réduction des heures travaillées;

- Les résultats des estimations de l'impact de l'augmentation du SM de 9,54 \$ à 11,00 \$ sur les prix à la consommation ne sont pas significatifs.
- Les chercheurs insistent sur le fait que les résultats de l'étude ne peuvent pas être généralisés à d'autres villes (ni à l'État de Washington) puisqu'on n'y observe pas nécessairement la même croissance économique que dans la ville de Seattle, ce qui lui permet d'absorber une hausse importante du SM.

Au niveau des établissements, les résultats ne démontrent pas de preuves convaincantes que le SM ait entraîné une augmentation significative du taux de fermeture des entreprises. Par ailleurs, s'il y a eu une augmentation des fermetures d'entreprises causée par l'ordonnance sur le SM, elle a été plus que compensée par une augmentation des ouvertures d'affaires.

En somme, l'expérience de Seattle montre que les travailleurs à bas salaire de la Ville ont profité de l'augmentation du SM, mais que c'est en grande partie à cause de la forte économie régionale. Les travailleurs à faible salaire de Seattle auraient connu des tendances presque aussi positives si le SM n'avait pas augmenté. Bien que le SM ait nettement augmenté les salaires de ce groupe, les effets compensateurs sur les heures de travail des travailleurs à bas salaire et sur l'emploi atténuent l'impact sur les revenus de travail.

Étude de novembre 2016

L'étude publiée en novembre 2016 par l'Université de Washington concernant la hausse du SM *Making the Minimum Wage Work: An Examination of the Economic Impact of the Minimum Wage* analyse si les mêmes avantages nets pour les travailleurs sont susceptibles de s'accumuler avec la poussée très récente à un SM de 15 \$ dans des villes comme Seattle et San Francisco et dans les grands États comme New York et la Californie.

Face aux critiques à l'effet que ces gains se font au détriment de la hausse des prix et de la diminution du nombre global d'emplois, érigeant ainsi une barrière pour une classe de travailleurs potentiels, l'analyse économique révèle que, si les pertes d'emploi ont été relativement importantes par rapport aux hausses de SM il y a trente ans, ces pertes d'emplois ont été beaucoup plus faibles avec les hausses subséquentes des salaires au cours des deux dernières décennies - les gains nets pour les travailleurs l'emportent sur les coûts.

Cet article propose des explications quant à ce phénomène :

- Les employés sont plus productifs qu'ils ne l'étaient il y a des décennies en raison des progrès technologiques;
- Le SM fédéral a diminué de plus en plus par rapport au salaire national moyen (de sorte que les augmentations touchent relativement peu de travailleurs).

Alors que les résultats semblent indiquer que l'impact sur l'ensemble de l'économie est toujours positif, une surveillance attentive des effets sur l'emploi et les prix à la consommation est nécessaire afin de veiller à ce que l'objectif global d'améliorer la vie des salariés faiblement rémunérés soit atteint.

Cet objectif requiert que les travailleurs et les employeurs travaillent ensemble pour fixer un SM qui convient de part et d'autre, soit en pourcentage du salaire national moyen soit en tant que compromis négocié.

Étude sur l'effet sur les prix

Étude de janvier 2016

L'étude publiée en janvier 2016 par l'Université de Washington concernant la hausse du SM ***Early Evidence on the Impact of Seattle's Minimum Wage Ordinance*** donne un aperçu d'une série d'enquêtes sur les prix à la consommation, y compris la collecte intensive sur le terrain auprès des épiceries et des petites entreprises à la suite de l'ordonnance de Seattle de 2014 exigeant une augmentation graduelle du SM à 15 \$.

L'évaluation utilise des données originales sur les prix des grandes surfaces, sur les anticipations des employeurs et des travailleurs ainsi que sur des données d'enquêtes supplémentaires et des données de l'administration de l'État.

Globalement, les résultats ne montrent pas d'impact sur les prix à la consommation depuis la première augmentation du SM à 11 \$. Il suggère qu'une analyse plus poussée pourrait conclure à un impact plus concentré dans l'industrie de la restauration.

L'évaluation de l'impact de la hausse du SM n'est pas concluante à cette étape-ci. L'adaptation des entreprises, avec des investissements en capital à la suite de l'augmentation progressive à 15 \$, pourrait prendre plus de temps. Cette première évaluation ne peut donc pas capter l'impact global de l'ordonnance sur le SM.

Comme certains employeurs auront jusqu'à 2021 pour s'adapter pleinement à des salaires plus élevés, l'impact global du SM à 15 \$ à Seattle ne pourra être connu avant une décennie.

La compréhension de l'impact d'une augmentation du SM à Seattle peut aussi donner peu d'indications quant à l'impact éventuel d'augmentations salariales comparables dans d'autres contextes économiques.

Seattle est une ville prospère, avec l'un des taux de pauvreté les plus bas parmi les grandes métropoles américaines. Après que Seattle ait adopté l'ordonnance du SM, les appels à l'étendre dans des villes et des comtés environnants se sont multipliés.

Étude d'avril 2016

L'étude publiée en avril 2016 par l'Université de Washington concernant la hausse du SM ***Report on baseline employer and workers survey interview*** procédait à un ensemble d'enquête auprès de 500 employeurs et de 55 salariés afin de suivre l'évolution des augmentations de prix avec les augmentations du SM. Elle décrit les anticipations des employeurs et des travailleurs par rapport aux prix à la suite de l'introduction du SM de 11 \$ l'heure et fournit une analyse préliminaire.

Les résultats, à cette étape-ci, ne permettent pas de conclure à une augmentation des prix des produits d'épicerie, du commerce de détail, de l'essence et des loyers à Seattle comparativement aux régions avoisinantes.

DRIMT-STRAV

2016-11-15

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-22

Titre :

Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant l'implantation d'un système permettant de prendre en compte différents paramètres sociaux et économiques dans l'augmentation du salaire minimum.

Exposé et statistiques :

L'analyse d'impact réglementaire concernant la révision du taux général du salaire minimum fournie dans le cadre de la question 21 prend en compte les différents paramètres sociaux et économiques associés à l'augmentation du salaire minimum.

SOURCE : Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail

COLLABORATION : Aucune

VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche

DATE : 2017-04-07

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-23

Titre :

Copie des études, analyses, recherches, sondages, scénarios ou projections concernant le salaire des cueilleurs de petits fruits.

Exposé et statistiques :

En 2016-2017, le Secrétariat du travail n'a produit aucune étude, analyse, recherche, sondage, scénario ou projection concernant le salaire des cueilleurs de petits fruits.

SOURCE : Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail
COLLABORATION : Aucune
VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche
DATE : 2017-04-10

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-24

Titre :

Liste des projets ou des activités liés au Plan Nord et à la stratégie maritime, financés à même le budget du ministère du Travail.

Aucun projet ou activité liés au Plan Nord ou à la stratégie maritime n'a été financé.

SOURCE : Secrétariat du travail
VALIDATION:
DATE : 2017-04-06

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-25

Titre :
Évolution du nombre de conciliateurs/médiateurs depuis cinq ans, par année financière.

**Évolution du personnel régulier
ayant le corps d’emploi conciliateur/médiateur¹**

Conciliateur/médiateur	2016-2017 (au 1 ^{er} mars 2017)
Nombre de conciliateur/médiateur	20
Total de l’effectif régulier	97
Proportion selon l’effectif régulier	20,6 %

¹ Données extraites du SAGIP à la paie 24 du 2 mars 2017 (effectifs en lien d’emploi au 1^{er} mars 2017).

Au 1^{er} mars 2017, le Ministère, volet Travail, comptait 20 conciliateurs/médiateurs réguliers. Ces derniers représentent 20,6 % de l’effectif régulier au 1^{er} mars 2017 (97 employés).

À noter qu’aucun employé occasionnel n’était conciliateur/médiateur au 1^{er} mars 2017.

SOURCE : DGRH – 2017-03-09
COLLABORATION : SBA-DBF-DGRFC – 2017-03-17
VALIDATION : BSMART
DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-26

Titre :
Évolution du nombre de dossiers traités par un médiateur/conciliateur, depuis cinq ans, par année financière.

	2016-2017 ¹
Médiateurs/conciliateurs	20
Dossiers traités	698
Dossiers par médiateur/conciliateur	34,9

¹ Pour la période du 1^{er} avril 2016 au 28 février 2017.

SOURCE : BSMART – Secrétariat du travail
COLLABORATION : DGRT
VALIDATION : BSMART
DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-27

Titre :

Depuis décembre 2014, nombre de dossiers liés à la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*.

Exposé et statistiques :

En date du 28 février 2017, aucune demande de conciliation n'a été adressée pour la négociation exclusive du régime de retraite en vertu de la *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal*.

Il y a présentement 154 dossiers liés à cette loi qui font l'objet d'un suivi.

SOURCE : DGRT-BSMART – Secrétariat du travail

VALIDATION : BSMART

DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-28

Titre :

Depuis 10 ans, par année financière, nombre de contrats donnés à l'externe (informatique, relations publiques, communications, études, analyses ou autres). Indiquer :

- a. la nature ou l'objet du contrat;
- b. la méthode d'octroi du contrat (gré à gré, appel d'offres ou autres);
- c. une copie du contrat;
- d. une copie du résultat ;
- e. le coût du contrat.

Exposé et statistiques :

Veuillez référer à la réponse de la question 7 des renseignements généraux.

SOURCE : DGRFC-DOFC-SGC

COLLABORATION : S. O.

VALIDATION : DOFC

DATE : 2017-03-21

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-29

Titre :

Liste des projets informatiques depuis 10 ans :

- a. Évolution des coûts pour chacun des dossiers;
- b. Nombre de consultants externes et coûts associés;
- c. Indiquer la somme dépensée depuis 10 ans, par année financière (et prévisions pour 2017-2018), pour l'informatique et les technologies de l'information;
- d. Préciser s'il s'agit d'achats de logiciels, de matériel ou de services professionnels (interne, externe ou du CSPQ).

Exposé et statistiques :

Il n'y a eu aucun projet informatique en 2016-2017 au Ministère pour le volet Travail.

SOURCE : Secrétariat du travail

VALIDATION:

DATE : 2017-04-06

33-1RP29_04-06_BSMAT.doc

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-30

Titre :

Tout rapport, document ou étude concernant la mise en place des recommandations de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction.

Exposé et statistiques :

Voir la réponse à la question 31.

SOURCE : Direction des politiques du travail
COLLABORATION : Aucune
VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche
DATE : 31 mars 2017

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-31

Titre :

État de situation du suivi du rapport de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction et de la mise en place des recommandations.

Exposé et statistiques :

Des travaux sont en cours au Secrétariat du travail afin de donner suite aux recommandations contenues dans le rapport de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction.

SOURCE : Direction des politiques du travail

COLLABORATION : Aucune

VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche

DATE : 2017-04-12

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-32

Titre :

Sommes dévolues au suivi du rapport de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction et de la mise en place des recommandations.

Exposé et statistiques :

Aucune somme particulière n'a été dévolue au cours de l'exercice 2016-2017, autre que celles associées aux ressources internes œuvrant à donner suite aux recommandations contenues dans le rapport de la Commission d'enquête sur l'octroi et la gestion des contrats publics dans l'industrie de la construction.

SOURCE : Direction des politiques du travail

COLLABORATION : Aucune

VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche

DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-33

Titre :

Tout rapport, document ou étude concernant la mise en place des recommandations du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction.

Exposé et statistiques :

Voir la réponse à la question 34.

SOURCE : Direction des politiques du travail

COLLABORATION : Aucune

VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche

DATE : 31 mars 2017

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-34

Titre :

État de situation du suivi du rapport du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et de la mise en place des recommandations.

Exposé et statistiques :

Voici un état de situation relatif au suivi du rapport du Comité de vigie :

- Recommandation 1 (poursuite d'une activité de vigie) : la CCQ effectue une vigie continue du CRC et produit annuellement un rapport et le Bureau des permis de service de référence de main-d'œuvre effectue annuellement une visite de la grande majorité des titulaires de permis.
- Recommandation 9 (avis d'embauche et mises à pied; comité paritaire d'usagers) : le Forum Service à la clientèle a été mis en place par la CCQ pour toutes discussions visant le CRC et pour traiter les difficultés rencontrées. Un sondage et des groupes de discussion sont également mis en place pour discuter de nouvelles fonctionnalités.
- Recommandation 6 et 7 (disponibilité des salariés) : la CCQ pourra bientôt fournir aux salariés un historique de référence et les employeurs auxquels ils ont été référés et elle évalue présentement la possibilité de modifier administrativement les ratios salariés sans emploi / salariés en emploi dans ses listes de référence.
- Recommandation 8 (avis d'embauche et mises à pied; fonctionnalités du CRC) : la CCQ offre le service personnalisé de deuxième ligne aux employeurs pour les demandes multiples. Plusieurs améliorations visant les fonctionnalités du CRC sont déjà en cours, notamment l'optimisation des données disponibles au profil professionnel du travailleur, l'ergonomie du CRC, la facilité d'y enregistrer les données et l'optimisation de l'outil pour les titulaires de permis. La CCQ procédera à une analyse de coûts et de faisabilité concernant le développement de fonctionnalités mobiles. Un sondage et des groupes de discussion sont également mis en place pour discuter de nouvelles fonctionnalités.
- Recommandation 10 (profil professionnel et CV) : un sondage et des groupes de discussion seront également utiles pour ce type de fonctionnalité. La CCQ vise une optimisation du profil professionnel, surtout les volets expériences de travail, employeurs antérieurs, formations suivies et heures effectuées. La possibilité d'ajouter un *CV pro forma* au profil professionnel sera analysée.
- Recommandation 14 et 15 (codes d'éthique) : le Bureau des permis informera tous les titulaires de permis de la nécessité de désigner un responsable de l'application de leur code d'éthique. De plus, le STRAV amorcera une réflexion sur le contenu des codes d'éthiques afin de déterminer si des améliorations peuvent y être apportées.
- Recommandations 3, 4 et 5 (femmes et la discrimination) : le nouveau Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024 (PAEF) est entré en vigueur récemment et il devrait permettre de solutionner plusieurs problématiques vécues par les femmes.

SOURCE : Direction des politiques du travail

COLLABORATION : Aucune

38-1RP34_Comite de vigie - suivi 2017-04-20.doc

VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche
DATE : 18 avril 2017

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-35

Titre :

Sommes dévolues au suivi du rapport du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, et à la mise en place des recommandations.

Exposé et statistiques :

En sus des sommes associées aux ressources internes, un montant de 833 \$ a été utilisé pour assurer le suivi du rapport du Comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et à la mise en place des recommandations.

SOURCE : Direction des politiques du travail

COLLABORATION : Aucune

VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche

DATE : 31 mars 2017

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-36

Titre :

État de situation concernant l’adoption d’un règlement visant la mise en accessibilité des édifices construits avant 1976.

Exposé et statistiques :

Les travaux concernant l’adoption d’un règlement visant l’accessibilité des édifices construits avant 1976 se poursuivent.

SOURCE : Direction des politiques du travail
COLLABORATION : Aucune
VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche
DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-37

Titre :

Indiquer les mesures et les sommes engagées pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles dans les communautés autochtones.

Exposé et statistiques :

En 2016-2017, le Secrétariat du travail n’a mis en œuvre aucune mesure et n’a engagé aucune somme pour prévenir et lutter contre les violences sexuelles dans les communautés autochtones.

SOURCE : Direction de la recherche et de l’innovation en milieu de travail
COLLABORATION : Aucune
VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche
DATE : 2017-04-07

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-38

Titre :

Indiquer si le Comité interministériel pour la révision du salaire minimum a effectué une analyse différenciée selon les sexes (ADS) pour décider de l'évolution du salaire minimum. Indiquer si votre ministère a produit une ADS. Indiquer également, le cas échéant, les sommes et les ETC dédiés pour la production de cette ADS.

Exposé et statistiques :

L'analyse d'impact réglementaire concernant la révision du taux général du salaire minimum produite et fournie dans le cadre de la question 22 présente certaines informations sexuées.

Par exemple, elle prend en compte le nombre de femmes qui bénéficieront d'une hausse du salaire minimum, soit 202 700, ce qui correspond à près de 58 % de l'ensemble des salariés directement touchés par la hausse du 1^{er} mai 2017.

Ces salariés bénéficieront d'une augmentation de 3,91 points de pourcentage de leur pouvoir d'achat, ce qui se traduira par une augmentation annuelle de leur revenu disponible variant entre 254 \$ et 655 \$, selon le nombre d'heures travaillées et le type de famille économique.

SOURCE : Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail
COLLABORATION : Aucune
VALIDATION : Direction générale des politiques et de la recherche
DATE : 2017-04-12

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-39

Titre :

Liste des avis demandés par le ministre ou le gouvernement au CCTM et copie des avis transmis au ministre depuis cinq ans, par année financière, en indiquant l'état des travaux en cours.

Exposé et statistiques :**2016-2017**

Avis concernant une nomination à la vice-présidence de l'équité salariale de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Travaux en cours

Avis complémentaire sur l'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur privé – Règlement encadrant les politiques de gestion de risques et d'achat de rentes.

Avis complémentaire sur l'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur privé – Révision du mode de calcul des valeurs de transfert.

Avis sur la modernisation de la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Avis sur les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* (LNT) relatives au harcèlement psychologique : 2^e volet - médiation et dualité des recours.

Avis sur le devoir de représentation en vertu de l'article 47.2 du Code du travail.

2015-2016

Avis sur le fonctionnement et la gouvernance des comités paritaires - relative à la Loi sur les décrets de convention collective.

Avis concernant une nomination à la présidence du Tribunal administratif du travail.

Avis concernant une nomination à la présidence par intérim de la Commission des relations du travail (CRT).

Avis concernant une nomination à la vice-présidence à l'équité salariale de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

Avis concernant des nominations aux vice-présidences du Tribunal administratif du Travail.

Avis concernant la nomination de membres du Comité consultatif sur les normes du travail de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

Avis complémentaire concernant les travaux du CCTM sur l'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur privé – Grille déterminant le niveau de provision du fonds de stabilisation.

2014-2015

Avis concernant le renouvellement du mandat de la présidente de la Commission des lésions professionnelles.

Avis concernant le renouvellement du mandat de la vice-présidente de la Commission des lésions professionnelles.

Avis sur le *Rapport sur la consultation relative à la Loi sur les décrets de convention collective*.

Avis concernant les travaux du CCTM sur l'avenir des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur privé.

2013-2014

Avis sur la nomination de commissaires à la Commission des lésions professionnelles.

Avis concernant une nouvelle nomination à la vice-présidence de la Commission des lésions professionnelles.

2012-2013

Aucun avis.

SOURCE : Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre
COLLABORATION :
VALIDATION:
DATE : 2017-04-10

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-40

Titre :

Liste et copie des avis réalisés à l'initiative du CCTM au cours des cinq dernières années et de celle en cours.

Exposé et statistiques :

2016-2017

Avis sur l'adoption d'une nouvelle Politique générale du CCTM concernant les Comités des maladies professionnelles pulmonaires.

Avis sur l'adoption d'une nouvelle Politique générale du CCTM concernant la confection et la gestion de la liste des arbitres.

Aucun avis en cours.

2015-2016

Avis concernant la modernisation du mode de nomination des personnes aptes à exercer la fonction d'arbitre de grief et modalités relatives à la formation, à la période de mentorat et à l'inscription sur la liste des arbitres visée à l'article 77 du *Code du travail*.

Avis sur l'adoption d'une Politique générale concernant la confection et la gestion de la Liste des professionnels de la santé qui acceptent d'agir à titre de membres du Bureau d'évaluation médicale.

Recommandations concernant le président du Comité des maladies professionnelles pulmonaires de Sherbrooke (CMPP).

2014-2015

Aucun avis pour cet exercice.

2013-2014

Aucun avis pour cet exercice.

2012-2013

Aucun avis.

SOURCE : Comité consultatif du travail et de la main d'œuvre

COLLABORATION :

VALIDATION:

DATE : 2017-04-10

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-41

Titre :

Nombre de plaintes traitées par le CCTM concernant les arbitres de griefs, nombre de décisions rendues et nombre de cas en délibéré au cours des 5 dernières années. Fournir l’objet de la plainte.

Exposé et statistiques :

2016-2017

Plaintes traitées : 3
Décisions rendues : 2
Cas en délibéré : 1
Objet de la plainte : voir précisions 9-10-11

2015-2016

Plaintes traitées : 3
Décisions rendues : 2
Cas en délibéré : 1
Objet de la plainte : voir précisions 7-8-9

2014-2015

Plaintes traitées : 0
Décisions rendues : 0
Cas en délibéré : 0

2013-2014

Plaintes traitées : 3
Décisions rendues : 3
Cas en délibéré : 0
Objet de la plainte : voir précisions 4-5-6

2012-2013

Plaintes traitées : 6
Décisions rendues : 3
Cas en délibéré : 3
Objet de la plainte : voir précisions 1-2-3-4-5-6

Précisions

- | | |
|---|---|
| 1 | Délai (pour rendre décision)
Décision (partialité alléguée) |
| 2 | Règle de compétence et conduite professionnelle (manquement allégué) |
| 3 | Règles de compétence et conduite professionnelle (manquement allégué) |

4	Délai (remises d’audience)
5	Délai (pour rendre décision)
6	Délai (pour rendre décision)
7	Allégation de partialité (dans la décision)
8	Demande concernant un mandat d’enquête susceptible d’affecter l’impartialité
9	Conduite de l’arbitre
10	Demande de récusation
11	Révision de la décision de l’arbitre

SOURCE : Comité consultatif du travail et de la main d’œuvre
COLLABORATION :
VALIDATION:
DATE : 2017-04-10

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-43

Titre :

Liste des dépenses de fonctionnement par année depuis 10 ans.

Exposé et statistiques :

Liste des dépenses de fonctionnement du BEM pour 2016 (année civile)

Catégories de dépenses	Montants
Services de transport et de communication et autres postes	73 061,00 \$
Services professionnels et auxiliaires	1 122 267,00 \$
Location de meubles	8 245,00 \$
Location de biens immeubles	427 382,00 \$
Fournitures et équipements	55 397,00 \$
Investissement*	45 937,00 \$
Total	1 732 289,00 \$

*Achat de biens capitalisables (exemple équipement de bureautique, système de classement, mobilier salle d’attente etc.).

SOURCE :

COLLABORATION :

VALIDATION :

DATE :

Direction adjointe au budget

BEM – Bureau d’évaluation médicale

BSMART

2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-44

Titre :

Liste des bureaux régionaux et effectifs étant rattachés, par catégories d’emploi, à chacun de ces bureaux. Évolution depuis 2012-2013 et prévisions pour 2017-2018.

Exposé et statistiques :

Le Bureau d’évaluation médicale (BEM) n’a pas de bureaux régionaux.

SOURCE :	Direction adjointe au budget
COLLABORATION :	BEM – Bureau d’évaluation médicale
VALIDATION :	BSMART
DATE :	2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-45

Titre :

Nombre de dossiers au BEM et évolution des délais d'attente au cours des cinq dernières années.

Exposé et statistiques :

Nombre de dossiers au BEM 2012 à 2016

Année civile	Nombre de dossiers
2016	10 727

DÉLAIS DE TRAITEMENT MOYENS

Année civile	Délai moyen d'évaluation (jours)	Délai légal moyen (jours)	Délai opérationnel moyen (jours)
2016	43,4	12,9	56,3

SOURCE : BEM – Bureau d'évaluation médicale
COLLABORATION : BSMART
DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-46

Titre :
Nombre d’avis confirmant ou infirmant l’opinion du médecin traitant depuis 2012-2013, par année financière.

Le Bureau d’évaluation médicale ne dispose pas de données concernant le nombre d’avis confirmant ou infirmant l’opinion du médecin traitant.

SOURCE :	BEM – Bureau d’évaluation médicale
COLLABORATION :	BSMART
VALIDATION :	BSMART
DATE :	2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-47

Titre :

Nombre d’avis demandés par la CNESST et nombre d’avis demandés par les employeurs depuis cinq ans, par année financière.

Exposé et statistiques :

Nombre d’avis produits au Bureau d’évaluation médicale :

Année financière	CNESST	Employeur	CNESST et employeur	Total
2016-2017*	3 283	6 454	5	9 742

***Note : période du 1^{er} avril 2016 au 28 février 2017.**

SOURCE : BEM – Bureau d’évaluation médicale
COLLABORATION : BSMART
VALIDATION : BSMART
DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-48

Titre :
Liste des médecins du BEM approuvée selon l’article 216 de la *Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnels* depuis cinq ans, par année financière. Ventilation par spécialité. Pour chacune des années, honoraires versés par médecin et par spécialité.

Le BEM ne dispose pas des données concernant les honoraires versés par médecin et par spécialité.

Période du 1 ^{er} avril 2016 au 28 février 2017	
Spécialités	Membres
Anesthésiologie	St-Pierre, Frédéric
Chirurgie buccale (dentisterie)	Giguère, Michel
Chirurgie générale	Carrier, Jude
	Doyle, Daniel
	Gosselin, Michel
Chirurgie orthopédique	Arsenault, Sarto
	Beaumont, Pierre
	Boubez, Ghassan
	Cloutier, Réjean
	Corriveau, Mario
	Daoud, Hany
	Dehnade, Faramarze
	Desloges, Danielle
	Duchesne, Robert
	Dufour, Marcel
	Fallaha, Michel
	Fournier, Karl
	Gagnon, Serge
	Gagnon, Sylvain
	Godbout, Véronique
	Greenfield, Garry
	Jodoin, Alain
	Knight, Richard Stuart
	Labelle, Hubert
	Lacoursière, Jean-P.
	Laflamme, Georges H.
	Landry, René
	Lemire, Luc
	Mac, Thien Vu
	Masri, Khalil
	Morazain, Louis
	Morin, François

	Nault, Théodore
	Ortaaslan, Sevan Grégory
	Paradis, Gaston R.
	Perron, Odette
	Sepher Arae, Arash
	Wiltshire, David G.
Chirurgie plastique	Bourget, Amélie
	Duranceau, Louise
	Léveillé, André
	Pelletier, Johanne
Dentisterie	LaBelle, Hubert R.
	Schwartz, Melvin
Dermatologie	Moreau, Linda
Médecine de famille	Allard, Johanne
	Dalcourt, Jean-Pierre
	Drouin, Denis
	Tremblay, Jean
Médecine interne	Patenaude, Jean-Victor
Médecine physique et réadaptation (physiatrie)	Bazinet, Brigitte
	Lacoste, Pierre
	Parent, René
Neurochirurgie	Bouvier, Guy
	Demers, Jacques
	McLelland, Hans
	Michaud, Ysabel
	Shedid, Daniel
Neurologie	Bourgeau, Pierre
	Copti, Michel C.
	Masson, Hélène
Ophtalmologie	Mathieu-Millaire, Francine
Oto-Rhino-Laryngologie et chirurgie cervico-faciale	Abboud, Samir
	Demers, Georges
Pneumologie	Beaupré, Alain
Psychiatrie	Benoît, Suzanne
	Calouche, Sonia
	Croteau, Benoît
	Dumont, Daniel
	Lageix, Philippe
	Laliberté, Richard
	Racicot, Pierre
Rhumatologie	Hazeltine, Mark
Urologie	Roy, Réjean

SOURCE :
COLLABORATION :
VALIDATION :
DATE :

BEM – Bureau d’évaluation médicale
BSMART
BSMART
2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-49

Titre :

Nombre de patients traités par médecin ayant participé au BEM depuis cinq ans, par année financière.

Période du 1 ^{er} avril 2016 au 28 février 2017	
Membres	Nombre
Abboud, Samir	32
Allard, Johanne	3
Arsenault, Sarto	188
Bazinet, Brigitte	286
Beaumont, Pierre	270
Beaupré, Alain	12
Benoît, Suzanne	75
Boubez, Ghassan	37
Bourgeau, Pierre	135
Bourget, Amélie	7
Bovier, Guy	122
Calouche, Sonia	19
Carrier, Jude	9
Cloutier, Réjean	319
Copti, Michel C.	155
Corriveau, Mario	52
Croteau, Benoît	0
Dalcourt, Jean-Pierre	121
Daoud, Hany	463
Dehnade, Faramarze	82
Demers, Georges	9
Demers, Jacques	341
Desloges, Danielle	442
Doyle, Daniel	2
Drouin, Denis	34
Duchesne, Robert	228
Dufour, Marcel	215
Dumont, Daniel	4
Duranceau, Louise	228
Fallaha, Michel	242
Fournier, Karl	350
Gagnon, Serge	230
Gagnon, Sylvain	82
Giguère, Michel	6
Godbout, Véronique	21

Gosselin, Michel	19
Greenfield, Garry	196
Hazeltine, Mark	6
Jodoin, Alain	342
Knight, Richard Stuart	0
Labelle, Hubert	232
La Belle, Hubert R.	0
Lacoste, Pierre	19
Lacoursière, Jean-P.	293
Laflamme, Georges H.	167
Lageix, Philippe	0
Laliberté, Richard	132
Landry, René	46
Lemire, Luc	107
Léveillé, André	250
Mac, Thien Vu	196
Masri, Khalil	187
Masson, Hélène	46
Mathieu-Millaire, Francine	36
Maurais, Gilles*	49
McLelland, Hans	141
Michaud, Ysabel	131
Morazain, Louis	134
Moreau, Linda	9
Morin, François	84
Nault, Théodore	343
Ortaaslan, Sevan Grégory	14
Paradis, Gaston R.	266
Parent, René	211
Patenaude, Jean-Vitor	7
Pelletier, Johanne	131
Perron, Odette	111
Racicot, Pierre	7
Roy, Réjean	9
Schwartz, Melvin	5
Sepher Arae Arash	407
Shedid, Daniel	303
St-Pierre, Frédéric	7
Tremblay, Jean	26
Wiltshire, David G.	252

(*) Le docteur Maurais n’était plus membre du BEM en 2016-2017. Les évaluations médicales des travailleurs ont été faites en mars 2016, mais finalisées et enregistrées au système GDE après le 1^{er} avril 2016.

SOURCE : BEM – Bureau d’évaluation médicale
COLLABORATION : BSMART
VALIDATION : BSMART
DATE : 2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-50

Titre :

Ventilation des coûts de fonctionnement du BEM depuis cinq ans, par année financière et les prévisions pour 2017-2018.

Exposé et statistiques :

Année civile	Rémunération	Fonctionnement – Autres dépenses	TOTAL
2016	1 722 579 \$	1 732 289 \$	3 454 868 \$

SOURCE : BEM – Bureau d’évaluation médicale
COLLABORATION : BSMART
VALIDATION : BSMART
DATE : 2016-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-51

Titre :

Répartition de l’effectif selon la spécialité et heures travaillées depuis cinq ans, par année financière; fournir les prévisions pour 2017-2018.

Exposé et statistiques :

La direction du BEM ne comptabilise pas les heures travaillées des membres. Le BEM répond aux demandes d’avis transmises par la CNESST.

1 ^{er} avril 2016 au 28 février 2017	
Spécialités	Nombre de membres par spécialité
Anesthésiologie	1
Chirurgie buccale (dentisterie)	1
Chirurgie générale	3
Chirurgie orthopédique	33
Chirurgie plastique	4
Dentisterie	2
Dermatologie	1
Médecine de famille (omnipraticien)	4
Médecine interne	1
Médecine physique et réadaptation (physiatrie)	3
Neurochirurgie	5
Neurologie	3
Ophtalmologie	1
Oto-rhino-laryngologie/chirurgie cervico-faciale	2
Pneumologie	1
Psychiatrie	7
Rhumatologie	1
Urologie	1

SOURCE :
COLLABORATION :
VALIDATION :
DATE :

BEM – Bureau d’évaluation médicale
BSMART
BSMART
2017-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L’OPPOSITION OFFICIELLE

RP-52

Titre :

Nombre d’avis demandés par la CNESST, même s’il n’y a pas de contestations, depuis cinq ans, par année financière.

Exposé et statistiques :

Année financière	Nombre d’avis demandés par la CNESST	Total d’avis produits
2016-2017*	688 (7 %)	9 742

***Note : période du 1^{er} avril 2016 au 28 février 2017**

SOURCE : BEM – Bureau d’évaluation médicale
COLLABORATION : BSMART
VALIDATION : BSMART
DATE : 2016-03-31

ÉTUDE DES CRÉDITS 2017-2018

DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS PARTICULIERS DE L'OPPOSITION OFFICIELLE

RP-53 (RP-120 CNESST)

Titre :

État de situation de la mise en œuvre des recommandations de la Commission de l'économie et du travail publiées en décembre 2006, dans son rapport portant sur l'examen du rapport d'évaluation du Bureau d'évaluation médicale et du document d'actualisation de ce rapport.

1. Que la diminution significative de la contestation s'inscrive au sommet des priorités en ce qui concerne la gestion du régime de santé et de sécurité du travail.

Cette question est répondue par la CNESST (voir RP-120)

2. Que le délai à l'intérieur duquel il est possible de contester une décision de la CSST soit élargi, et ce, pour éviter les contestations attribuables à la crainte de perdre son droit par l'effet de la prescription.

Cette question est répondue par la CNESST (voir RP-120)

3. Que le rôle du Bureau d'évaluation médicale soit revu de manière à éliminer la confusion entre son rôle scientifique et son rôle juridique.

Le BEM appuie entièrement cette recommandation de la Commission.

Le BEM donne un avis médical sur les cinq sujets médicaux énoncés à l'article 212 de la LATMP lorsqu'il y a une divergence d'opinions entre le médecin qui a charge (i. e. médecin traitant) et le médecin désigné par l'employeur ou le médecin désigné par la CNESST.

Dans ce contexte de divergence d'opinions médicales, il apparaît essentiel qu'un avis médical provenant d'un professionnel de la santé neutre et impartial puisse apporter une opinion scientifique sur la condition médicale du travailleur pour le bénéfice de toutes les parties concernées.

Le BEM n'a pas de rôle juridique à jouer.

Suite aux recommandations de la CET de 2006, le BEM a mis en place les mesures suivantes :

- canevas sous la forme d'une consultation médicale spécialisée et non plus sous le format d'une décision ou tout autre document légal;
- formation pour clarifier le mandat et le rôle médical du BEM;
- changement dans le vocabulaire utilisé dans l'avis du BEM pour éviter tout vocabulaire ou référence à la terminologie juridique;
- relecture d'un échantillon représentatif des avis afin de s'assurer de la conformité à ces directives;
- mise en place d'un plan de communication insistant sur le rôle médical du BEM :
 - dépliants expliquant le rôle scientifique du BEM;
 - révision de la correspondance précisant le rôle scientifique du BEM;
 - participation à des événements tels que : forum en santé et sécurité du travail; « Le Grand Rendez-vous en santé et sécurité du travail »; congrès médicaux dans le but d'expliquer le rôle scientifique du BEM;
- les formations sur le rôle du BEM, le canevas et la rédaction des avis sont mises à jour annuellement.

4. Qu'un mécanisme de soutien financier soit mis en place afin de protéger les travailleurs accidentés des préjudices attribuables, d'une part aux délais indus menant à une décision de la CLP, et d'autre part, à la suspension du versement des indemnités de remplacement du revenu (IRR) à la suite d'un avis du BEM.

Cette question est répondue par la CNESST (voir RP-120)

5. Que seule la Commission de la santé et de la sécurité du travail puisse demander au Bureau d'évaluation médicale d'émettre un avis.

Cette question est répondue par la CNESST (voir RP-120)

6. Que la Commission de la santé et de la sécurité du travail déploie tous les efforts nécessaires pour mieux informer et soutenir les travailleurs victimes de lésions professionnelles.

Cette question est répondue par la CNESST (voir RP-120)

7. Que la Commission de la santé et de la sécurité du travail déploie tous les efforts nécessaires pour mieux informer et soutenir les médecins qui ont charge des travailleurs victimes de lésions professionnelles, entre autres, en mettant sur pied les expériences pilotes et les cliniques multidisciplinaires en soutien aux médecins traitants prévues en 1997, et qu'elle en rende compte dans son rapport annuel de gestion.

Cette question est répondue par la CNESST (voir RP-120)

8. Que les efforts d'amélioration du fonctionnement du Bureau d'évaluation médicale et de la qualité de ses avis se poursuivent.

Le BEM souscrit à cette recommandation de la Commission. Il a implanté une série de mesures afin d'améliorer la qualité des avis et mis en place un mécanisme de suivi.

Axes d'intervention :

- A. Restructuration organisationnelle;
- B. Interventions auprès des membres du BEM;
- C. Mesures d'amélioration de la qualité des avis;
- D. Organisation de colloques*;
- E. Mesures d'amélioration des services à la clientèle, objectif 1.2.1 du plan d'action 2012-2018;
- F. plan de communication;
- G. Plan stratégique du ministère du Travail (2009-2012) Objectif 3.3, reconduit en 2012-2013 et 2013-2014.

() À l'automne 2016, l'organisation de colloque bisannuelle a été remplacée par l'ajout d'une deuxième séance de formation annuelle donnée aux membres (formation accréditée par la faculté de médecine de l'Université de Montréal pour du développement professionnel continu).*

9. Que le rapport annuel de gestion du ministère du Travail fasse explicitement et exhaustivement mention des éléments suivants : L'évaluation continue par rapport à l'amélioration du fonctionnement du Bureau d'évaluation médicale, notamment par rapport aux mesures administratives proposées en 1997; les objectifs et les indicateurs de performance relatifs aux orientations, aux activités et à la gestion du Bureau d'évaluation médicale.

L'indice de qualité, utilisé en 2003 et 2004, a été abandonné au profit de moyens visant l'amélioration continue de la qualité des avis.

De 2006 à 2014, les informations concernant le BEM dans le Rapport annuel de gestion du MTRAV ont augmenté et présentent l'ensemble de son fonctionnement et les indicateurs de performance pertinents s'y rapportant.

10. Que le rapport d'évaluation du Bureau d'évaluation médicale, prescrit par l'article 68, de la Loi instituant la Commission des lésions professionnelles et modifiant diverses dispositions législatives, soit déposé par le ministère du Travail sur une base bisannuelle.

Il y a consensus tant au Secrétariat du Travail qu'au CCTM sur le fait que la mesure proposée par la Commission est très exigeante. La mesure proposée précédemment, soit une information exhaustive au rapport annuel de gestion, permettra d'atteindre l'objectif de la Commission de bien évaluer le fonctionnement du BEM.

11. Que soit évaluée l’opportunité de développer un programme de soutien financier aux organisations qui viennent en aide aux travailleurs accidentés non-syndiqués, comme il en existe dans d’autres provinces au Canada.

Cette question est répondue par la CNESST (voir RP-120)

SOURCE : BEM – Bureau d’évaluation médicale
COLLABORATION : BSMART
VALIDATION : BSMART
DATE : 2017-03-31