

Conditions de travail

Le Québec a besoin de plus de vacances

Eve-Lyne Couturier
 chercheuse à l'IRIS

L'été est synonyme de vacances pour un nombre important de Québécois·es. On profite souvent du long congé scolaire pour partir en voyage ou simplement pour passer du temps à la maison. Dans le dernier livre de l'IRIS, *Cinq chantiers pour changer le Québec*¹, le chapitre « Temps » explore la possibilité d'augmenter le nombre minimum de semaines de vacances, le faisant passer de 2 à 3 semaines pour les premières années dans un même emploi et à 4 semaines après 5 ans. Alors que le gouvernement planche sur une réforme des normes du travail, le premier ministre Philippe Couillard se dit ouvert à augmenter le nombre de semaines de vacances par année. Il s'agit d'un pas dans la bonne direction en vue d'une réduction du temps de travail. Afin de mieux comprendre la pertinence de ce changement, regardons un peu comment se compare le Québec à ses voisins, et ce qui rend les vacances si importantes.

L'état des congés au Québec

01 Nous avons l'habitude de présenter la situation des salarié·e·s québécois·es relative aux congés comme étant plus généreuse qu'ailleurs au Canada. C'est en effet au Québec que l'on retrouve un programme de congé parental subventionné à même les cotisations salariales qui permet aux parents de se partager l'équivalent d'une année de congé lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant. Par contre, lorsque vient le temps de parler de congés annuels, le Québec ne se distingue que très peu des autres provinces. En effet, comme nous le voyons au tableau 1, nous avons ici les mêmes normes pour les vacances que la Colombie-Britannique, l'Alberta, le Manitoba, le Nunavut et, bientôt, l'Ontario. Nous sommes même devancés par la Saskatchewan qui fait mieux, exigeant 3 semaines après une année de service et augmentant à 4 semaines après 10 ans. Quant aux jours fériés, présentés au tableau 2, le Québec se retrouve en queue de peloton avec ses 8 jours obligatoires. De plus, le retard s'aggrave si l'on se compare avec les pays de l'Union européenne qui offrent entre quatre et cinq semaines de vacances et jusqu'à 14 jours fériés². Une réforme du Code du travail pour améliorer l'accès aux vacances est donc la bienvenue.

1 IRIS, *Cinq chantiers pour changer le Québec*, Montréal, Écosociété, 2016.

2 LLEWELLYNCONSULTING – INDEPENDANT ECONOMICS, *Which Countries in Europe Offer the Fairest Paid Leave and Unemployment Benefits?*, p. 10.

Faits saillants

- À l'échelle du Canada, le Québec se trouve en deuxième position quant à son offre de vacances, à égalité avec la majorité des provinces, et en dixième position pour son offre minimale de jours fériés. **PAR. 01**
- Pourtant, les vacances ont un effet positif tant sur les employé·e·s que les employeurs. **PAR. 02-03**
- Si pour certains, augmenter le nombre de semaines de vacances coûterait trop cher, il ne faut pas oublier le coût élevé, tant monétaire qu'organisationnel, de l'absentéisme et du présentéisme, soit la présence au travail malgré une incapacité à réaliser adéquatement ses tâches. **PAR. 05-06**
- On note par ailleurs que les jours de congés de maladie ou d'absences pour des raisons de contrainte familiale sont beaucoup plus fortes lorsque la prise de vacances est limitée. Augmenter le nombre de semaines de vacances pourrait donc avoir une incidence positive sur le taux total de présence au travail. **PAR. 07**

Les bienfaits des vacances

- 02 Les études quant aux bienfaits des vacances se multiplient. Par exemple, la prise de vacances permet de réduire l'absentéisme, le stress et le risque de burn-out. L'effet est rapide et significatif, mais limité dans le temps : un mois après le retour au travail, on commence déjà à remarquer un retour à la normale³. Ainsi, il faut reprendre régulièrement des vacances afin d'obtenir les meilleurs résultats. Rappelons par ailleurs que ce sont les personnes en situation précaire, qui exercent un travail aliénant et sans beaucoup de reconnaissance qui sont généralement celles dont les conditions de travail incluent le minimum de vacances. De plus, plusieurs milieux de travail exigent que les jours de vacances soient entièrement accumulés avant qu'ils ne soient utilisés. En d'autres mots, une personne qui change fréquemment d'employeur risque de ne jamais avoir la possibilité de partir en vacances. Par ailleurs, une étude de 2009 révélait que plus du tiers des travailleurs et travailleuses au Canada n'ont pas utilisé l'ensemble des semaines de vacances dont ils disposaient⁴. Pour certain·e·s, il s'agit de les accumuler afin d'avoir plus de temps dans les prochaines années, mais pour d'autres, le problème se trouve du côté de l'organisation du travail qui rend difficile de s'absenter.
- 03 Par contre, il ne suffit pas de ne pas travailler : toutes les vacances ne sont pas égales. En Suède, une étude qui s'est déroulée sur plus de 12 ans a permis de voir que le nombre de personnes en vacances est inversement proportionnel à la distribution d'antidépresseurs. En effet, le fait qu'un nombre important de personnes prennent une pause de travail simultanément constitue un élément positif grâce, entre autres, aux liens que celles-ci tissent avec leur famille, leurs ami·e·s et leur communauté⁵. Ainsi, les vacances permettent bien plus que de simplement s'éloigner de la pression professionnelle, elles permettent également de développer des liens de confiance structurants et des rapports affectifs persistants. C'est ce qui explique en partie l'effet positif d'en prendre, et d'en prendre avec d'autres.

Plus de temps, mais à quel prix ?

- 04 Combien coûterait l'ajout de vacances ? Selon la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), chaque semaine supplémentaire augmenterait les dépenses de 2,5 G\$ pour les employeurs du secteur privé⁶. Ce montant leur semble prohibitif. Les employeurs se défendent toutefois d'être contre la conciliation travail-famille, seulement, il faut laisser plus de flexibilité aux petites entreprises qu'ils disent représenter.

3 WESTMAN, Mina, et Dalia ETZION, « The impact of vacation and job stress on burnout and absenteeism », *Psychology & Health*, vol. 16, n°5 (septembre 2001), p. 101.

4 FAKIH, Ali, *Determinants of Vacation Leave and Relations to Work Hours and Wages in Canadian Establishments*, 2010, p. 7.

5 HARTIG, Terry et al., « Vacation, Collective Restoration, and Mental Health in a Population », *Society and Mental Health*, vol. 3, n° 3 (novembre 2013), p. 221-236.

6 TVA NOUVELLES, « Semaine de vacances supplémentaire : la FCEI évalue les coûts à 2,5 milliards\$ », *TVA Nouvelles*, en ligne : www.tvanouvelles.ca/2017/06/09/semaine-de-vacances-supplementaire-la-fcei-evalue-les-couts-a-25-milliards.

Tableau 1

Congés annuels 2017

Province	Admissibilité	Durée des congés annuels
1 Saskatchewan	1 à 10 ans	3 semaines
	10 ans et plus	4 semaines
2 Alberta, Colombie-Britannique, Nunavut, Manitoba, Ontario*, Québec	1 à 5 ans	2 semaines
	5 ans et plus	3 semaines
8 Gouvernement fédéral, Territoires du Nord-Ouest	1 à 6 ans	2 semaines
	6 ans et plus	3 semaines
10 Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse	1 à 8 ans	2 semaines
	8 ans et plus	3 semaines
13 Terre-Neuve-et-Labrador	1 à 15 ans	2 semaines
	15 ans et plus	3 semaines
14 Ontario*, Yukon	-	2 semaines

* En mai 2017, un rapport a été déposé recommandant à l'Ontario d'offrir une semaine de plus de vacances après 5 ans de service. Puisque le gouvernement a accueilli favorablement le rapport, nous avons mis l'Ontario à égalité au deuxième rang. Toutefois, en attendant les changements, il se trouve en dernière position avec le Yukon.

SOURCE : MITCHELL, C. Michael et John C. MURRAY, *L'examen portant sur l'évolution des milieux de travail – Un programme pour les droits en milieu de travail*, Ontario, 2017, p. 288 ; MONGEAU, Nathalie, « Les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles dans les entreprises de 200 employés et plus en 2015 : résultats tirés de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec », *Flash-Info Travail et rémunération*, Institut de la statistique du Québec, vol. 17, n° 3 (décembre 2016), p. 5.

Tableau 2

Fériés annuels 2017

Province	Nombre de jours fériés
1 Colombie-Britannique, Saskatchewan, Territoires du Nord-Ouest	10
4 Alberta, Gouvernement fédéral, Manitoba, Nunavut, Ontario, Yukon	9
10 Québec	8
11 Île-du-Prince-Édouard, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse	7
14 Terre-Neuve-et-Labrador	6

SOURCE : MONGEAU, Nathalie, op. cit., p. 6.

05 Ce coût ne tient pas compte des bénéfices attribuables aux congés. En effet, on remarque une croissance des absences pour des raisons autres que les vacances dans les dernières années. Au cours des 20 dernières années, le nombre de jours d'absence au Canada a augmenté de 23,9 % dans le secteur privé et de 37,8 % au public pour se situer respectivement à 8,3 jours et 13,5 jours par année par personne⁷. Il s'agit d'absences autant en raison du climat, de maladies, qu'en raison de contraintes familiales ou autres. Cette hausse peut être considérée comme une bonne chose puisqu'il s'agit souvent d'une question de sécurité pour soi et pour les autres. Rappelons toutefois que ces congés ne sont pas automatiquement rémunérés. Les normes du travail au Québec ne font que protéger l'emploi, sans garantir le versement du salaire pendant l'absence⁸. Les absences peuvent également constituer un défi dans l'organisation du travail : il est rare que l'on planifie longtemps d'avance d'être malade, d'être coincé dans une tempête ou de devoir s'occuper d'un membre de sa famille. Une étude du Conference Board du Canada évaluait les coûts directs dus à l'absentéisme à 2,4 % de la masse salariale⁹. Au Québec, cela signifie donc plus de 3,5 G\$ pour l'année 2016¹⁰. À cela, il faut ajouter les dépenses administratives liées aux absences, les salaires supplémentaires versés pour remplacer la personne absente, la réduction de l'efficacité pendant l'absence et durant les premiers jours du retour, etc. De l'autre côté, les vacances sont des moments prévus et encadrés, donc beaucoup plus faciles à gérer. Ainsi, à jours de congés comparables, les vacances sont bien moins coûteuses que les absences imprévues.

06 À cela, il faut également ajouter le coût du présentéisme, soit la présence au travail de personnes qui ne sont pas en état d'exécuter adéquatement leurs tâches. Bien qu'il soit difficile de quantifier ce phénomène, ce dernier est souvent lié à l'absentéisme en ce sens qu'il le précède généralement¹¹. Par exemple, il n'est pas rare qu'un employé se présente au bureau alors qu'il est malade, puis s'absente quand ses symptômes deviennent trop importants, ou alors que le manque de motivation au travail se transforme en burn-out à force d'être présent sans le vouloir. Ce phénomène serait même plus dispendieux que l'absentéisme¹². Ainsi, si l'on ajoute au calcul le coût de la diminution de la productivité due au présentéisme, l'économie perd gros à ne pas offrir des vacances conséquentes à l'ensemble des travailleuses et travailleurs¹³. De plus, il semble que la charge de travail annuelle diminue beaucoup moins que le temps passé en vacances : elle

7 Statistique Canada, CANSIM, Tableau 279-0035, calculs de l'auteure.

8 *Maladie ou accident* - CNESST, page consultée le 24 juillet 2017, en ligne : www.cnt.gouv.qc.ca/conges-et-absences/maladie-ou-accident/index.html.

9 STEWART, Nicole, *Absenteeism Trends in Canadian Organizations – Missing in Action*, The Conference Board of Canada, p. 8.

10 Statistique Canada, CANSIM, Tableau 282-0049, calculs de l'auteure.

11 GAGNON-PARADIS, Iris, « Présentéisme : l'autre visage de l'absentéisme », *La Presse*, en ligne : affaires.lapresse.ca/cv/vie-au-travail/201106/22/01-4411520-presenteisme-lautre-visage-de-labsenteisme.php.

12 « Le "présentéisme" coûte deux fois plus cher aux entreprises que l'absentéisme - Express [FR] », 23 juillet 2015, dans *Express [FR]*, page consultée le 5 août 2017, en ligne : <https://fr.express.live/2015/07/23/le-presenteisme-coute-deux-fois-plus-cher-aux-entreprises-que-l-absenteisme-exp-214710/>.

13 LÉTIENNE, Roger, « Le présentéisme coûte plus cher que l'absentéisme », *Le Monde.fr*, 8 janvier 2016, en ligne : www.lemonde.fr/emploi/article/2016/01/08/le-presenteisme-coute-plus-cher-que-l-absenteisme_4844015_1698637.html.

se distribue autrement. En effet, il n'est pas rare que l'on travaille de plus longues heures juste avant le départ, et juste après le retour¹⁴.

07 Par ailleurs, lorsque les données sur les heures travaillées sont étudiées mensuellement, on s'aperçoit toutefois que les travailleuses et travailleurs s'absentent pour des raisons différentes selon le temps de l'année, et que ces raisons se « complètent ». Au graphique 1, nous n'avons retenu que les heures consacrées aux vacances ou aux congés de maladie et obligations familiales. Les vacances sont concentrées dans certains mois de l'année, soit en juillet, août et octobre. Si les travailleuses et travailleurs prennent plus de semaines de vacances l'été, ils prennent beaucoup plus de jours de vacances en octobre. En d'autres mots, plus de personnes s'absentent en octobre, mais sur de plus petites périodes, ce qui explique le total élevé. Du côté des absences en raison de maladie, on observe que généralement moins d'heures sont perdues en congés de maladie ou en raison d'obligations familiales lors des mois où il y a une concentration de vacances et, au contraire, que les travailleuses et travailleurs sont plus malades pendant les creux de vacances. Bien entendu, cela peut s'expliquer en partie par le fait que l'on est moins malade l'été, mais il n'en demeure pas moins qu'il y a un lien à approfondir entre les deux types d'absence.

Conclusion

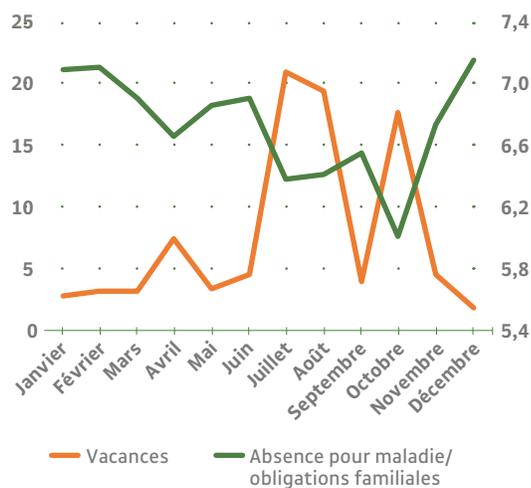
Bref, il nous semble logique que l'augmentation des normes minimales de vacances se fasse à l'avantage de tout le monde : des employé·e·s qui seraient plus en santé, plus heureux et plus performants, des employeurs qui verraient la productivité de leurs milieux de travail augmenter et auraient plus de facilité à prévoir le travail ainsi que les dépenses liées aux absences. Toutefois, pour que ces objectifs soient atteints, il faut bien plus que seulement des heures supplémentaires : il faut réfléchir à la répartition de la charge de travail. Celle-ci ne doit s'alourdir pour « compenser » les absences. De plus, les coûts associés à l'augmentation des vacances seraient minimes puisqu'ils se traduiraient par une diminution de l'absentéisme et du présentéisme. Passer de deux à trois semaines de vacances (puis à quatre après cinq ans) nous semble être un minimum. Cela doit se faire parallèlement à l'ajout de congés de maladie rémunérés dans les normes du travail, et même de jours personnels à prendre selon ses besoins. Même si l'on peut prendre plus de vacances, ce n'est pas une raison d'être pénalisé financièrement lorsque l'on est assailli par un virus, une bactérie ou une blessure, ou encore si l'on a tout simplement besoin de prendre une journée pour soi.

14 FAKIH, Ali, *Determinants of Vacation Leave and Relations to Work Hours and Wages in Canadian Establishments*, op. cit., p. 3.

CRÉDIT PHOTO John Boyd, Boys diving off a pier, 13 août 1909, Bibliothèque et Archives Canada, 000056. ①

Graphique 1

Nombre d'heures perdues pour une partie ou l'ensemble de la semaine en raison de maladie, d'obligations familiales ou de vacances, Québec, moyenne mensuelle de 2010 à 2017 (en milliers de jours)



SOURCE : Statistique Canada, CANSIM, Tableau 282-0212, calculs de l'auteur.