

# Marché du travail et rémunération

Numéro 24 | Février 2021



## Les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles dans les entreprises de 200 employés et plus en 2018

Par Anca Maria Florea

Le présent bulletin porte sur les congés annuels (vacances) et les jours fériés et les congés mobiles offerts dans les entreprises de 200 employés et plus du Québec. Les résultats sont présentés selon le secteur d'appartenance, la syndicalisation, la taille de l'entreprise, le niveau de compétence demandé pour occuper un poste et les années d'ancienneté chez l'employeur. Les données sont tirées de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), réalisée annuellement par l'Institut de la statistique du Québec et couvrant les données relatives à tous les éléments de la rémunération globale par heure travaillée, tels que les salaires, les échelles salariales, les heures normales de travail et les heures chômées payées (congés).

Les congés annuels et les jours fériés sont couverts par la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1). Cette loi établit les conditions de travail minimales pour les employés non couverts par une convention collective ou une entente. Ainsi, les entreprises peuvent accorder plus de journées que ce qui est prévu dans la Loi.

Quel est alors le nombre moyen de ce type de congés dans les moyennes et grandes entreprises québécoises? Cet article a

### Faits saillants

- En 2018, la durée moyenne du congé annuel est d'environ 20 jours par année dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus du Québec. Cela représente un coût moyen de près de 8,0 % du salaire annuel moyen.
- Les employés du secteur public (regroupant les sous-secteurs suivants : les administrations municipales, québécoise et fédérale au Québec, les universités et les entreprises à caractère public de compétence fédérale, provinciale ou locale) bénéficient de plus longues vacances que ceux du secteur privé dans tous les niveaux de compétence de la Classification nationale des professions (CNP). En moyenne, ces employés ont 4 jours de vacances de plus.
- Les syndiqués ont un nombre de jours de congés supérieur à celui des non-syndiqués (près de 3 jours de plus dans l'ensemble des entreprises et de 2 jours de plus dans le privé).
- Les salariés des grandes entreprises (200 employés et plus) du secteur privé profitent de plus longues vacances que ceux travaillant dans des entreprises de moindres tailles.
- Le nombre moyen de jours fériés et de congés mobiles s'établit à 12,3 par année dans l'ensemble des entreprises. Le coût de ces congés, exprimé en pourcentage du salaire annuel moyen, se fixe en moyenne à 4,8 %.
- Les analyses sous l'angle de la syndicalisation et de la taille de l'entreprise du secteur privé montrent des nombres de jours fériés et de congés mobiles comparables.
- Pris ensemble, les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles des employés du secteur public sont environ 5 jours de plus que ceux du secteur privé (35,5 jours contre 30,1 jours).
- Parmi les sous-secteurs analysés, ce sont les administrations municipales de 25 000 habitants et plus qui présentent le plus grand nombre de congés annuels, de jours fériés et de congés mobiles.

pour objectif de répondre à cette question en analysant les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles et leur coût dans les entreprises comptant au moins 200 employés. Les résultats sont fournis pour les employés permanents à temps plein<sup>1</sup>, selon différents secteurs ainsi que selon les niveaux de compétence retenus dans la Classification nationale des professions (CNP).

## Les vacances annuelles

Cette section trace un portrait de la durée moyenne estimée du congé annuel ainsi que de son coût moyen, exprimé en pourcentage du salaire moyen, selon différentes ventilations<sup>2</sup>.

### Le secteur d'appartenance, la syndicalisation et la taille de l'entreprise influencent la durée du congé annuel

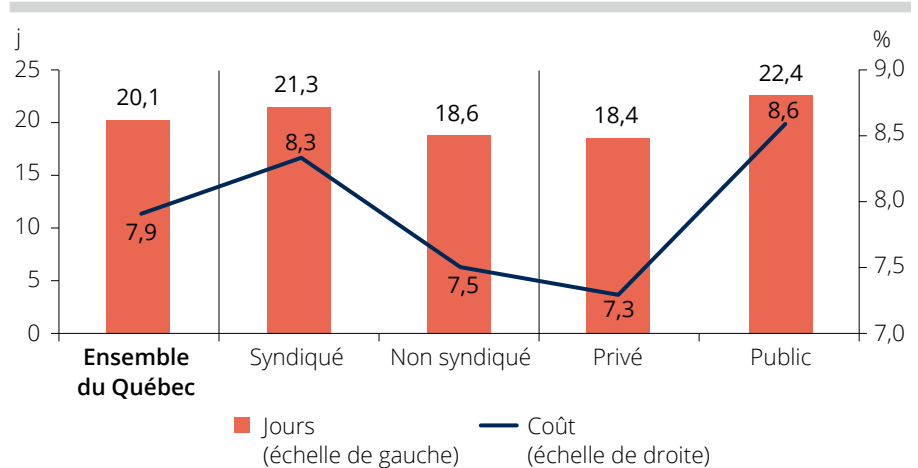
Selon les données de l'ERG, dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus du Québec, la durée moyenne du congé annuel est estimée à 20,1 jours par année (voir figure 1). Cela représente un coût moyen de 7,9 % du salaire. Les travailleurs québécois syndiqués profitent de plus de jours de congé que les travailleurs non syndiqués, la différence est significative et elle est estimée à 2,7 jours par année (21,3 jours contre 18,6 jours).

Dans l'ensemble du secteur public, le nombre de jours de vacances est estimé à 22,4 jours, soit 4 jours de plus par année que dans les entreprises privées de 200 employés et plus (environ 18,4 jours). Cela représente un coût moyen de 8,6 % du salaire pour le public et de 7,3 % pour le privé.

Dans le secteur privé, les données sont disponibles selon la syndicalisation de l'employé et la taille de l'entreprise, comme le montre la figure 2. Les syndiqués du secteur privé bénéficient de 19,5 jours de congé, ce qui est supérieur à ce qui est octroyé, en moyenne, aux employés non

Figure 1

### Congé annuel et coût moyen selon le secteur, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018

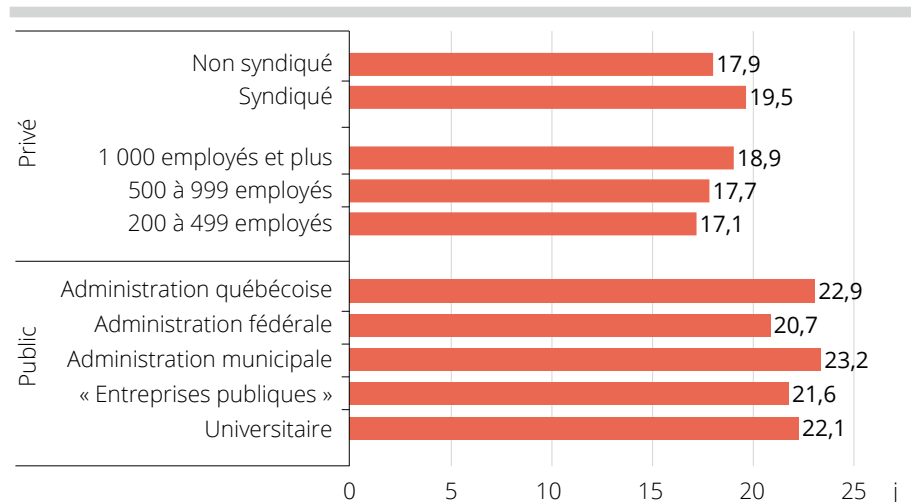


Note : Les coûts sont présentés comme une fraction du salaire moyen des employés. Par exemple, si le salaire moyen de l'ensemble des employés est de 50 000 \$ et le montant moyen représentant les congés est de l'ordre de 5 000 \$, le ratio affichera 10 %.

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

Figure 2

### Congé annuel selon les ventilations des secteurs privé et public, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018



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

syndiqués du même secteur (17,9 jours). En ce qui concerne la taille des entreprises, les employés d'organisations de grande taille bénéficient de vacances plus longues que ceux travaillant dans les organisations de moindre taille. En effet, les entreprises

de 1 000 employés et plus octroient en moyenne 18,9 jours de congé par année à leurs employés, alors que les entreprises de 500 à 999 employés et celles de 200 à 499 employés en octroient en moyenne 17,7 et 17,1.

1. Employés dont le contrat de travail est à durée indéterminée et la semaine normale de travail, de 30 heures ou plus.

2. Afin d'alléger la lecture, les résultats relatifs au nombre de jours sont notamment analysés dans le texte.

Dans les cinq sous-secteurs du secteur public, le nombre moyen de jours de vacances le plus élevé se trouve dans l'administration municipale (23,2 jours). Suivent, en ordre décroissant, l'administration québécoise, le secteur universitaire, les entreprises publiques et l'administration fédérale. Il y a une différence significative de 2,5 jours par année entre les sous-secteurs présentant le plus petit et le plus grand nombre de jours de congé.

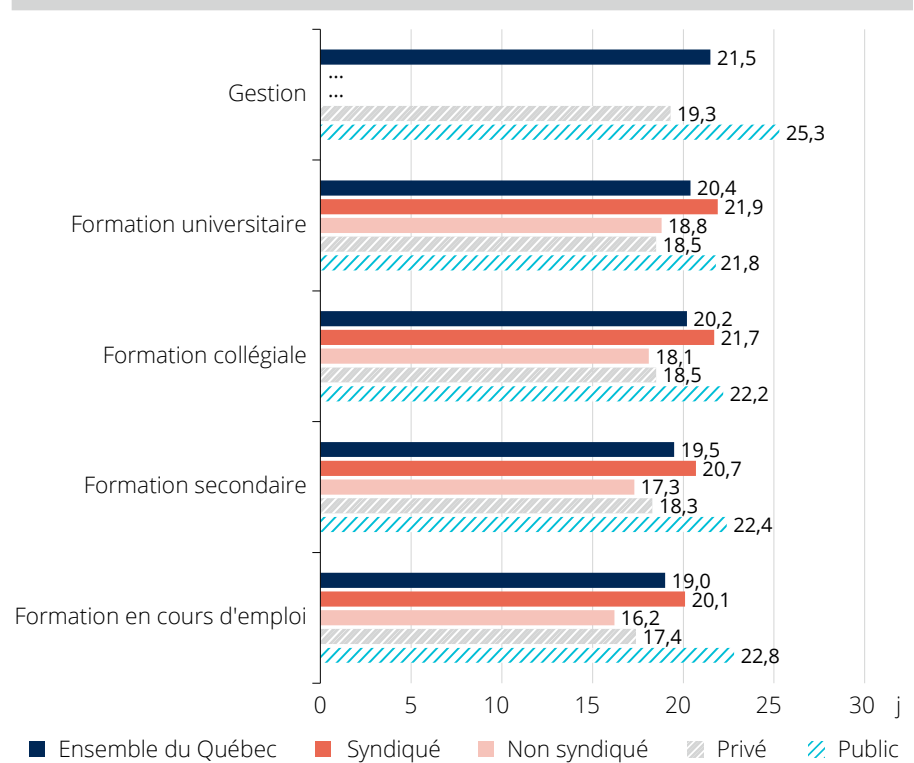
### Le nombre de jours de vacances n'est généralement pas associé au niveau de compétence d'une profession

Pour analyser la durée du congé annuel selon la formation exigée pour un poste, on utilise la CNP<sup>3</sup>, qui regroupe les niveaux de compétence suivants : gestion (cadres supérieurs exclus), formation universitaire, formation collégiale ou son équivalent, formation de niveau secondaire et formation en cours d'emploi.

Dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus, la durée moyenne des vacances n'est pas significativement différente selon le niveau de compétence demandé pour occuper un poste. Seul le congé annuel des gestionnaires est plus long que celui estimé dans les autres niveaux de compétence (voir la figure 3). Par contre, la syndicalisation de l'employé et le secteur d'appartenance influent sur la durée du congé annuel à tous les niveaux de compétence. En effet, le nombre moyen de jours de vacances des employés syndiqués et de ceux du secteur public est significativement plus élevé que celui estimé pour les non-syndiqués et les employés du secteur privé.

**Figure 3**

### Congé annuel selon le secteur et le niveau de compétence de la CNP, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018



... N'ayant pas lieu de figurer.

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

Dans le secteur privé, les résultats ne permettent généralement pas de déceler d'association entre le niveau de compétence et la durée du congé annuel. En effet, le congé au niveau de compétence « gestion » est comparable à celui aux niveaux de compétence « formation universitaire », « formation collégiale » et « formation secondaire ».

Au contraire du secteur privé, le secteur public montre des différences significatives entre chaque niveau de compétence. Les gestionnaires ont le congé annuel le plus long (25,3 jours de congé). Le niveau

de formation en cours d'emploi suit avec 22,8 jours. Viennent ensuite les formations secondaire et collégiale (respectivement 22,4 jours et 22,2 jours), puis la formation universitaire (21,8 jours).

Le lecteur trouvera sous forme de tableau à la fin de l'article (voir le tableau 4) le nombre de jours de congé par niveau de compétence pour les ventilations des secteurs privé et public. Aussi, le coût en pourcentage du salaire annuel est diffusé pour chacun des secteurs analysés.

3. Voir : [noc.esdc.gc.ca/Accueil/Bienvenue/5bfe48ef9961405f8882476835e93bbb](http://noc.esdc.gc.ca/Accueil/Bienvenue/5bfe48ef9961405f8882476835e93bbb)

## Le nombre d'années de service influence la durée du congé annuel dans le secteur privé

Dans la Loi sur les normes du travail, la durée minimale du congé est établie selon le nombre d'années de service continu. En effet, comme le montre l'encadré de la page 5, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, la durée minimale prescrite est de deux semaines de vacances pour les salariés ayant d'un an à moins de trois ans de service continu et de trois semaines pour ceux ayant trois ans de service et plus. L'effet de ce changement législatif n'est pas visible dans le présent article, car l'analyse porte sur les données de l'année 2018 de l'ERG. Ainsi, les résultats du tableau 1 doivent être mis en parallèle avec les normes minimales qui étaient en vigueur jusqu'au 31 décembre 2018 : il fallait alors 5 années de service continu pour bénéficier d'une troisième semaine de vacances.

Le nombre d'années d'ancienneté influence la durée du congé. On note une grande différence entre le nombre moyen de jours octroyés aux employés détenant peu d'ancienneté et celui octroyé aux employés avec plus d'ancienneté (voir la figure 4). En effet, les employés du secteur privé ayant au moins 20 ans d'ancienneté ont en moyenne 11,5 jours de congé de plus que ceux ayant moins de 4 années de service. Par ailleurs, les employés ayant 3 ans et moins de

service continu chez leur employeur ont en moyenne 4 jours de plus que ce qui est prévu par la Loi sur les normes du travail.

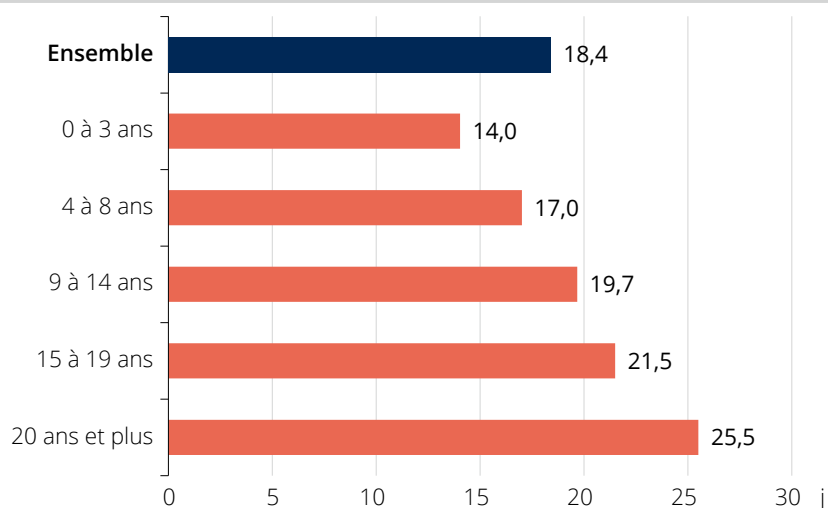
Les employés syndiqués ayant 20 ans et plus d'ancienneté ont en moyenne au moins 10 jours de congé de plus que les employés syndiqués ayant de 0 à 3 ans d'ancienneté ; ce n'est pas le cas pour les employés non syndiqués (voir le tableau 1).

L'analyse du tableau 1 montre que les syndiqués ayant de 15 à 19 ans d'ancienneté et ceux en ayant 20 ans et plus profitent d'un plus long congé annuel que les non-syndiqués avec la même ancienneté. Par contre, les non-syndiqués avec moins de 3 années de service continu ont un nombre de jours de vacances plus élevé que les syndiqués.

La durée du congé accordé selon l'ancienneté ne varie généralement pas en fonction de la taille de l'entreprise.

Figure 4

Congé annuel selon le nombre d'années d'ancienneté, secteur privé, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018



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

Tableau 1

Congés annuels selon le nombre d'années d'ancienneté, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018

Secteur	Ensemble	Années d'ancienneté				
		0 à 3	4 à 8	9 à 14	15 à 19	20 et plus
Privé	18,4	14,0	17,0	19,7	21,5	25,5
Syndiqué	19,5 <sup>a</sup>	13,1	16,9	20,1	22,8 <sup>a</sup>	27,7 <sup>a</sup>
Non syndiqué	17,9	14,4 <sup>a</sup>	17,1	19,4	20,9	23,8
200 à 499 employés	17,1	12,1	15,9	19,4	21,4	24,4
500 à 999 employés	17,7	13,8	16,1	19,4	21,3	26,6
1 000 employés et plus	18,9	14,7	17,6	19,8	21,6	25,5

a Indique que la différence entre les deux estimations est significative au seuil de 5 %. Dans le cas où la comparaison porte sur plus de deux estimations, le grisé indique l'estimation la plus élevée, si elle est différente de toutes les autres.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, 2018.

## Le coin de la législation : Congés annuels

La durée minimale du congé annuel est prescrite par les articles 67, 68 et 69 de la Loi sur les normes du travail<sup>1</sup> (RLRQ, chapitre N-1.1) en fonction de la durée du service continu du salarié. Jusqu'au 31 décembre 2018, un employé ayant d'un an à moins de cinq ans de service continu chez le même employeur avait droit à deux semaines de congé payé (10 jours), alors que le salarié comptant cinq ans ou plus de service continu avait droit à trois semaines (15 jours). L'adoption du projet de loi 176, applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019, vient faire passer de 5 à 3 le nombre d'années de service continu exigé pour bénéficier d'une troisième semaine de vacances.

Depuis l'adoption de la [Loi sur les normes du travail en 1979](#), la durée du congé annuel des salariés québécois a été modifiée à cinq reprises (voir le tableau 2). En 1980, le changement visait l'ajout d'une semaine de congé après 10 ans de service continu chez le même employeur. [Le projet de loi 97](#) de 1990 (Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, 1990, chapitre 73), entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1991, a aussi apporté plusieurs transformations à l'article 69 de la Loi : entre 1992 et 1995, la période de service continu après laquelle un employé pouvait bénéficier de trois semaines de vacances est passée de 10 ans à 5 ans.

Les entreprises peuvent accorder plus de jours de congé que ce qui est prévu dans la Loi sur les normes du travail à l'ensemble des employés ou varier le nombre de jours selon l'ancienneté ou le niveau de compétence.

Tableau 2

### Les congés annuels payés au Québec depuis l'adoption de la Loi sur les normes du travail

Projet de loi	Année d'introduction du changement	Admissibilité	Durée
Loi sur les normes du travail en 1979	1980	1 à 10 ans 10 ans et plus	2 semaines 3 semaines
no 97 de 1990	1992	1 à 8 ans 8 ans et plus	2 semaines 3 semaines
no 97 de 1990	1993	1 à 7 ans 7 ans et plus	2 semaines 3 semaines
no 97 de 1990	1994	1 à 6 ans 6 ans et plus	2 semaines 3 semaines
no 97 de 1990	1995	1 à 5 ans 5 ans et plus	2 semaines 3 semaines
no 176 de 2018	2019	1 à 3 ans 3 ans et plus	2 semaines 3 semaines

Source : [www.legisquebec.gouv.qc.ca](http://www.legisquebec.gouv.qc.ca)

### Quelle est la situation dans les autres provinces et territoires au Canada ?

Le tableau 3 présente les normes légales au Canada en ce qui a trait aux congés annuels payés. Selon les lois en vigueur, la durée minimale du congé annuel est plus avantageuse en Saskatchewan. En effet, cette province offre trois semaines de vacances dès la première année de service chez un employeur et quatre semaines après 10 ans d'ancienneté. À l'opposé, au Yukon, les normes légales prévoient un congé annuel minimal de deux semaines tout le long de la carrière d'un employé.

Pour leur part, les provinces de l'Ouest, à l'exception bien entendu de la Saskatchewan, prévoient un congé de deux semaines pour les employés ayant moins de 5 ans d'ancienneté et de trois semaines par la suite. Le nombre d'années de service continu exigé pour bénéficier du même nombre de vacances augmente à 8 ans pour les provinces de l'Atlantique, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador.

*Suite à la page 6*

1. Cette disposition exclut les salariés de l'industrie du vêtement et les [travailleurs exclus](#) par la Loi sur les normes du travail.

## Quelle est la situation dans les autres pays ?

La situation du Québec peut être comparée à celle des pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Selon la figure 5, en tête de la liste se trouve le [Royaume-Uni](#), où les salariés ont droit à 28 jours de congé payé par année après un an de service. En [France](#) et au [Danemark](#), les salariés ayant une année de service continu bénéficient de 25 jours de vacances. Les [Norvégiens](#) ont droit quant à eux à 21 jours ; toutefois, la loi prévoit une semaine additionnelle de congé pour les employés âgés de 60 ans et plus. En [Suisse](#), la loi prescrit 20 jours de congé par année et 25 jours pour les salariés âgés de moins de 20 ans. Les salariés en [Australie](#), en [Irlande](#) et en [Nouvelle-Zélande](#) disposent du même nombre de jours de congé (20 jours). La comparaison ne peut se faire avec les États-Unis parce que leur législation ne prévoit aucune journée de vacances, les employés y négocient leurs congés directement avec l'employeur<sup>2</sup>.

Tableau 3

### Durée minimale du congé annuel selon les législations canadiennes en vigueur en 2019

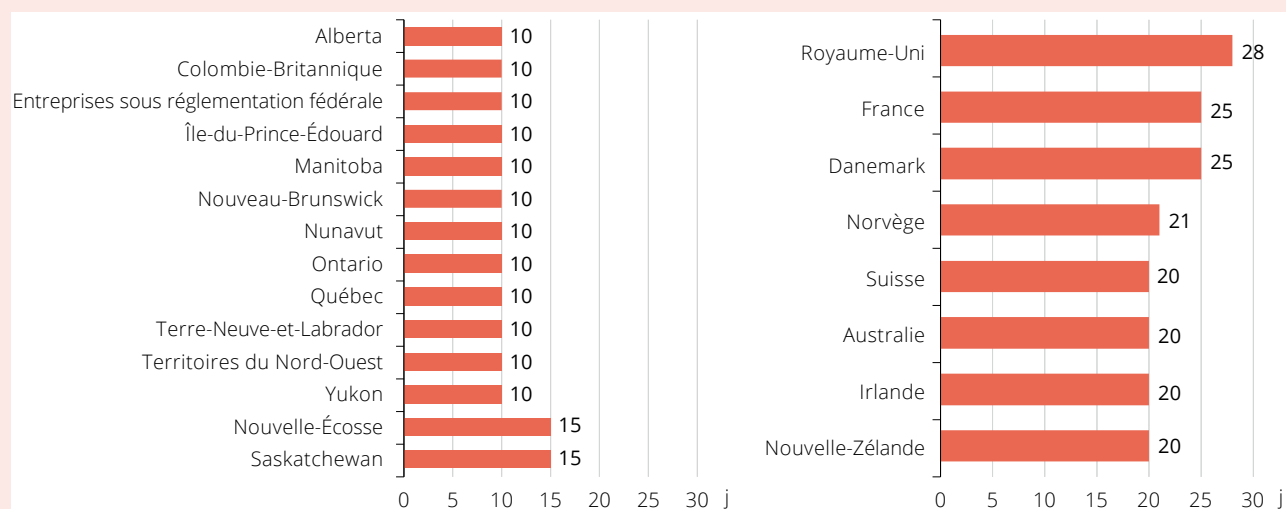
Admissibilité	Durée	Provinces et territoires
1 à 10 ans	3 semaines	Saskatchewan
10 ans et plus	4 semaines	
1 à 3 ans	2 semaines	Québec
3 ans et plus	3 semaines	
1 à 5 ans	2 semaines	Alberta Colombie-Britannique Manitoba Ontario
5 ans et plus	3 semaines	
1 à 5 ans	2 semaines	Entreprises sous réglementation fédérale
5 à 10 ans	3 semaines	
10 ans et plus	4 semaines	
1 à 6 ans	2 semaines	Nunavut Territoires du Nord-Ouest
6 ans et plus	3 semaines	
1 à 8 ans	2 semaines	Île-du-Prince-Édouard Nouveau-Brunswick
8 ans et plus	3 semaines	Nouvelle-Écosse
1 à 15 ans	2 semaines	Terre-Neuve-et-Labrador
15 ans et plus	3 semaines	
1 an et plus	2 semaines	Yukon

Source : Voir encadré à la page 10.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Figure 5

### Durée minimale du congé annuel prévue par les législations des provinces canadiennes et celles de certains pays de l'OCDE, 2019



Sources : Site Web de la Commission européenne consulté le 22 janvier 2021.

Sites Web des gouvernements du Royaume-Uni, Norvège, Australie et Nouvelle-Zélande, consultés le 22 janvier 2021.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

2. Voir le département du travail des États-Unis : [www.dol.gov](http://www.dol.gov).

## Les jours fériés et les congés mobiles

Le secteur d'appartenance influence le nombre de jours fériés et de congés mobiles, mais pas la taille de l'entreprise

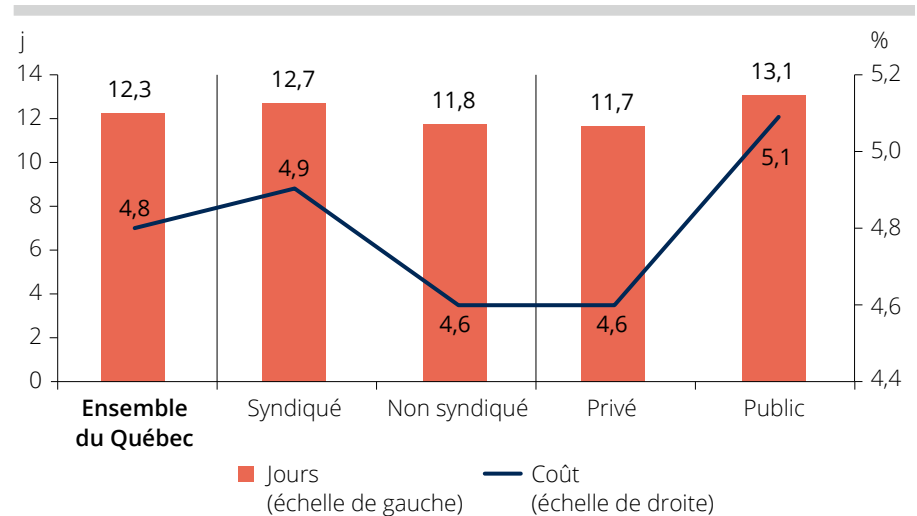
Dans l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus (voir la figure 6), le nombre moyen de jours fériés et de congés mobiles s'établit à 12,3 par année. Le coût de ces congés, exprimé en pourcentage du salaire moyen, se fixe en moyenne à 4,8 %. Les employés syndiqués (12,7 jours) et ceux du secteur public (13,1 jours) bénéficient d'un nombre de jours fériés et de congés mobiles plus élevé que les non-syndiqués (11,8 jours) et les employés du secteur privé (11,7 jours).

Lorsque l'on prend en compte le statut de syndicalisation du secteur privé, on note que le nombre de jours fériés et de congés mobiles pour les syndiqués et les non-syndiqués est similaire sur le plan statistique (voir la figure 7). En ce qui concerne la taille des entreprises, on constate aussi des résultats similaires : les moyennes estimées pour les entreprises de 200 à 499 employés (11,7 jours) et celles des entreprises de 500 à 999 employés (11,8 jours) et de 1 000 employés et plus (11,6 jours) ne sont pas significativement différentes sur le plan statistique.

Parmi les sous-secteurs du secteur public, l'administration municipale se démarque par le nombre moyen de jours fériés et de congés mobiles le plus élevé, soit 15,9 jours. Elle est suivie de près par le secteur universitaire avec 15,3 jours. Les employés de l'administration fédérale et des entreprises publiques bénéficient quant à eux de trois jours de moins (12,9 jours) que ceux des administrations municipales. Les employés de l'administration québécoise ferment la marche avec 12,5 jours.

Figure 6

Jours fériés, congés mobiles et coût moyen selon le secteur, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018

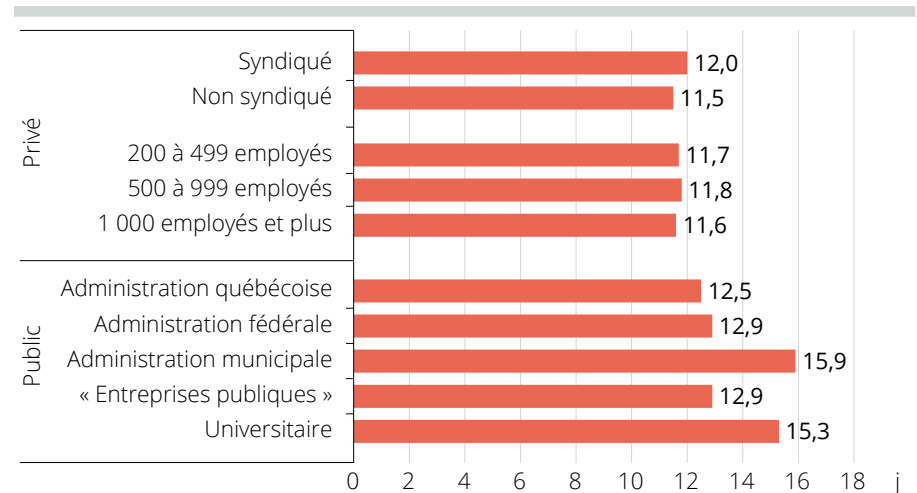


Note : Les coûts sont présentés comme une fraction du salaire moyen des employés. Par exemple, si le salaire moyen de l'ensemble des employés est de 50 000 \$ et le montant moyen représentant les congés est de l'ordre de 5 000 \$, le ratio affichera 10 %.

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

Figure 7

Jours fériés et congés mobiles selon les ventilations des secteurs privé et public, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018



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

## Le nombre de jours fériés et de congés mobiles est généralement semblable d'un niveau de compétence à l'autre

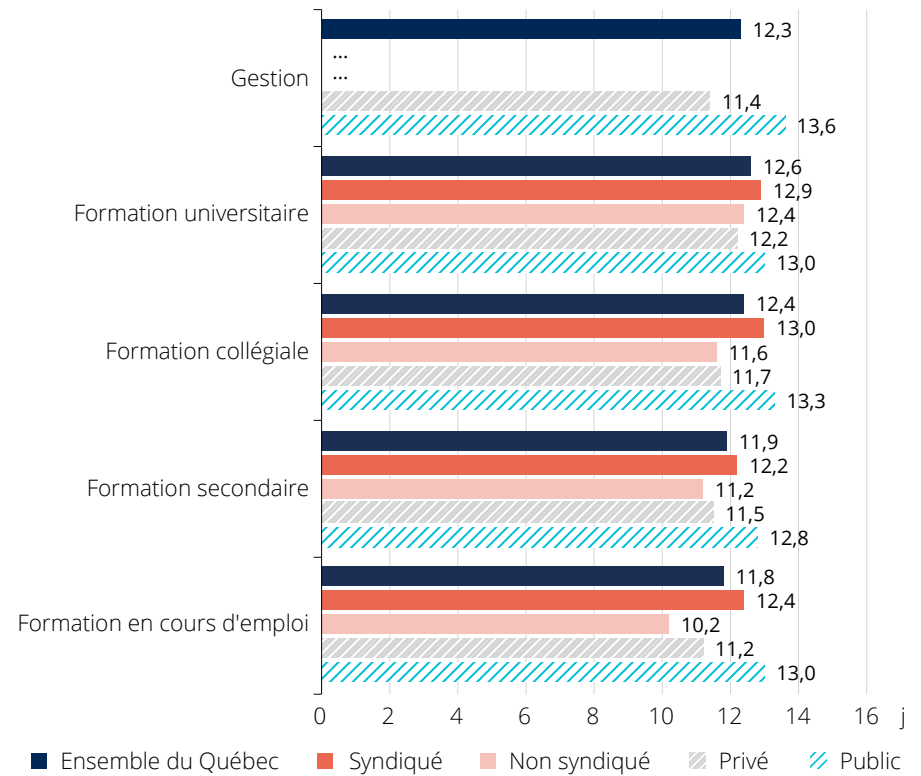
Dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus, les employés du secteur public de tous les niveaux de compétence ont plus de jours fériés et de congés mobiles que leurs homologues du secteur privé.

Aussi, les syndiqués ont en moyenne plus de congés que les non-syndiqués, et ce, dans chacun des niveaux de compétence ; la différence est de 2,2 jours pour les postes demandant une formation en cours d'emploi.

Le tableau 5 (voir à la page 14) complète l'information sur les jours fériés et les congés mobiles selon les composantes du secteur public ainsi que la syndicalisation et la taille de l'entreprise dans le secteur privé. L'analyse de ce tableau conduit au constat suivant : la taille des entreprises privées n'influence pas le nombre de jours fériés et de congés mobiles offerts. C'est aussi le cas pour la syndicalisation, pour le groupe de compétence de formation secondaire, les formations universitaire et collégiale. Dans les sous-secteurs du secteur public, la situation est plus partagée.

Figure 8

Jours fériés et congés mobiles selon le secteur et le niveau de compétence de la Classification nationale des professions, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018



... N'ayant pas lieu de figurer.

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



Photo : metamorworks / Shutterstock.com



## Le coin de la législation : Jours fériés

Les jours fériés et chômés sont prescrits par l'article 60 de la Loi sur les normes du travail. Les congés prévus sont les suivants :

- Le 1<sup>er</sup> janvier (Le jour de l'An)
- Le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur
- Le lundi qui précède le 25 mai (Journée nationale des patriotes)
- Le 1<sup>er</sup> juillet. Si cette date tombe un dimanche : le 2 juillet (fête du Canada)
- Le 1<sup>er</sup> lundi de septembre (fête du Travail)
- Le 2<sup>e</sup> lundi d'octobre (Action de grâce)
- Le 25 décembre (jour de Noël)

À ces congés s'ajoute la fête nationale du 24 juin, prescrite par la Loi sur la fête nationale (RLRQ, chapitre F-1.1). Selon ces deux lois, le nombre minimum de jours fériés est de huit au Québec.

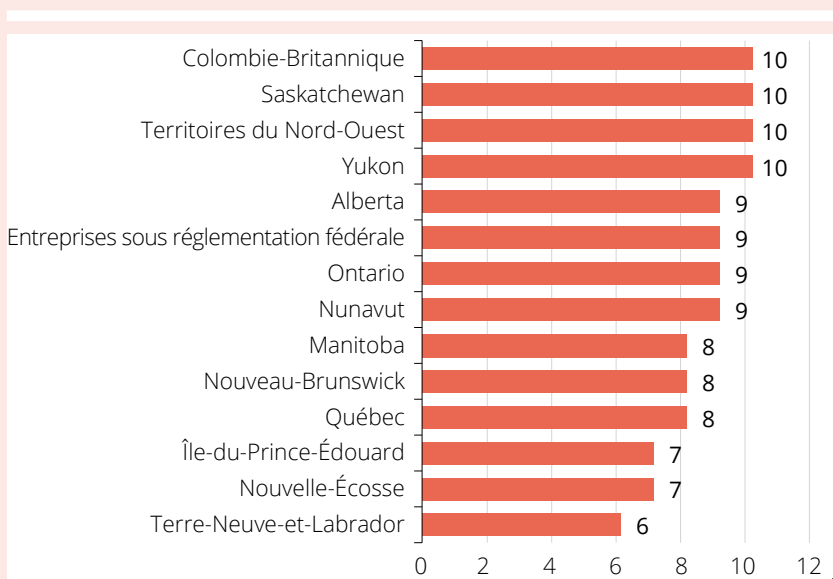
Tout comme pour les congés annuels, les employeurs peuvent offrir, en sus de la fête nationale, un nombre de jours plus élevé que ce qui est prescrit par la législation.

### Quelle est la situation dans les autres provinces et territoires canadiens ?

La figure 9 montre les jours fériés minimalement observés dans chacune des provinces et chacun des territoires du Canada. La législation de la Colombie-Britannique, de la Saskatchewan, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest prescrit 10 jours fériés, alors que dans la province de Terre-Neuve-et-Labrador, le nombre de jours fériés est de 6.

Figure 9

### Nombre de jours fériés au Canada, 2019



Source : Voir encadré à la page 10.

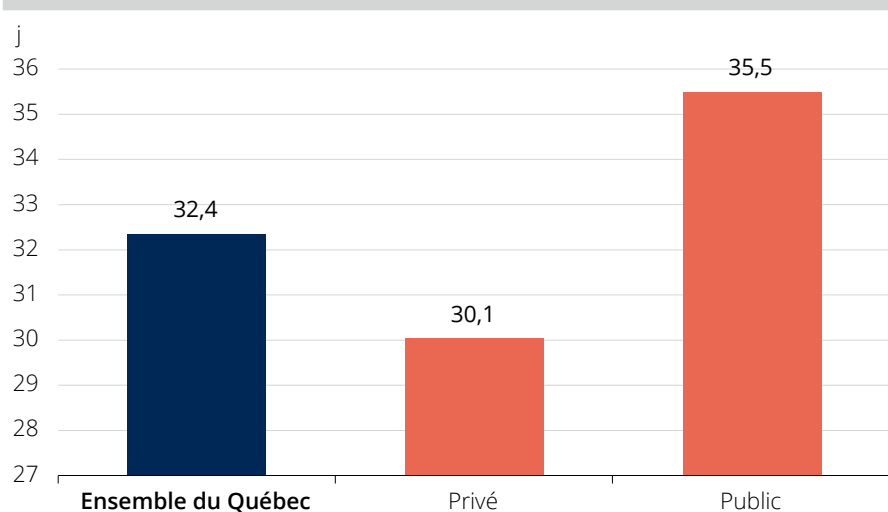
Compilation : Institut de la statistique du Québec

## Le total des congés annuels, des jours fériés et des congés mobiles

Dans l'ensemble du Québec, le nombre moyen de congé annuel, de jours fériés et de congés mobiles est estimé à 32,4 jours. Les employés du secteur public (35,5 jours) bénéficient d'environ 5 jours de plus que leurs homologues du secteur privé (30,1 jours); cette différence est significative sur le plan statistique.

Figure 10

Congés annuels, jours fériés et mobiles selon le secteur, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018



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

### Provinces et territoires canadiens<sup>1</sup> : principaux liens sur les normes minimales du travail

[Alberta](#)

[Nouveau-Brunswick](#)

[Saskatchewan](#)

[Colombie-Britannique](#)

[Nouvelle-Écosse](#)

[Terre-Neuve-et-Labrador](#)

[Île-du-Prince-Édouard](#)

[Nunavut](#)

[Territoires du Nord-Ouest](#)

[Entreprises sous réglementation fédérale](#)

[Ontario](#)

[Yukon](#)

[Manitoba](#)

[Québec](#)

1. Sites Web consultés le 22 janvier 2021.

## En conclusion

L'analyse des congés annuels, des jours fériés et des congés mobiles a permis de constater certaines différences entre les secteurs du marché du travail, notamment le fait que l'ensemble des employés syndiqués bénéficient d'un nombre moyen de congés plus élevé que les non-syndiqués, tant pour les congés annuels que pour les jours fériés et les congés mobiles. Les syndiqués du secteur privé ont aussi plus de

congés annuels que les non-syndiqués du même secteur. De plus, les employés du secteur public ont en moyenne un nombre de jours de vacances, de jours fériés et de congés mobiles supérieur à celui des employés du secteur privé. Aussi, l'analyse des entreprises privées selon la taille montre que les employés des organisations de grande taille bénéficient de plus de jours de vacances que ceux travaillant dans celles de moindre taille, mais pas de plus de jours fériés et de congés mobiles. Enfin, parmi les

sous-secteurs du public, ce sont les salariés des municipalités de 25 000 habitants et plus qui bénéficient de plus de congés annuels, de jours fériés et de congés mobiles. C'est d'ailleurs l'administration municipale qui affiche la position la plus favorable de toutes les ventilations analysées.

## Notes méthodologiques

### Source des données

L'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* est réalisée chaque année auprès d'un échantillon d'entreprises de 200 employés et plus dans différents secteurs du marché du travail. Le rapport offre des données sur les salaires, les échelles salariales, les heures normales de travail et la rémunération globale pour 13 ventilations.

### Période de référence et statut d'emploi

Les données sont celles du 1<sup>er</sup> avril 2018. Les résultats concernent les employés permanents à temps plein, dont le contrat de travail est à durée indéterminée et qui travaillent habituellement au moins 30 heures par semaine.

### Secteurs analysés

Le secteur public est composé des sous-secteurs suivants : administration québécoise (fonction publique québécoise et réseaux publics de l'éducation – centres de services scolaires – et de la santé et des services sociaux), l'administration fédérale au Québec, l'administration municipale, les universités et les entreprises à caractère public de compétence fédérale, provinciale ou locale. Les salariés peuvent être syndiqués ou non syndiqués.

Dans l'administration municipale, la population estimée est définie sur la base de la population résidant dans la municipalité plutôt que sur la base du nombre d'employés. Ce sont les municipalités de 25 000 habitants et plus qui font partie de la population visée par l'enquête, et celles-ci comportent généralement au moins 200 employés.

### Couverture des emplois

L'analyse des emplois est réalisée à partir de la Classification nationale des professions (CNP), un système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays. Il s'agit d'un outil permettant de classer les emplois d'une entreprise à l'aide de la description de tâches normalisée définie pour chacun des 500 groupes d'emplois classifiés, selon le genre et le niveau de compétence.

Le genre de compétence est la catégorie de professions la plus vaste, qui repose sur le genre de travail réalisé, et témoigne du champ de formation et de l'expérience qui sont normalement exigés pour accéder à la profession. Le niveau de compétence renvoie au type et à la durée de la formation ou de l'éducation ordinairement requise par la profession et traduit également l'expérience exigée ainsi que la complexité des responsabilités du travail. La CNP se compose de cinq niveaux de compétence : gestion, formation universitaire, formation collégiale ou son équivalent, formation de niveau secondaire et formation en cours d'emploi.

*Suite à la page 12*

Les professeurs d'université et assistants d'enseignement au niveau postsecondaire, les enseignants au niveau collégial et autres instructeurs en formation professionnelle, les enseignants aux niveaux secondaire, primaire et préscolaire ainsi que les conseillers d'orientation sont exclus de l'analyse. Les heures de travail et les congés annuels du personnel professionnel en services d'enseignement sont particuliers et la rémunération de ces derniers est établie en tenant compte de ces particularités.

### **Les congés annuels**

Les congés annuels représentent les périodes d'absences rémunérées à 100 % pouvant être en partie accumulées ou remboursées et dont la durée, calculée sur une base annuelle, varie selon le niveau d'emploi et l'ancienneté chez l'employeur ou est négociée lors de l'embauche. La durée minimale du congé annuel est prescrite par les articles 67, 68 et 69 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1).

### **L'ancienneté**

L'ancienneté se définit comme la période continue au cours de laquelle un employé est au service d'un même employeur, que cet employé ait changé ou non d'emploi au sein de l'organisation. Cet indicateur se distingue de l'expérience sur le marché du travail, qui considère toutes les expériences de travail d'un employé.

Pour cette variable, les résultats de l'ERG sont présentés uniquement pour le secteur privé, puisque les données portant sur l'ancienneté des employés sont manquantes pour le secteur de l'administration québécoise dont le poids dans les résultats est non négligeable et entraîne un risque de biais dans les estimations, pour l'ensemble du Québec et le secteur public.

Il faut aussi souligner que lorsque le répondant d'une entreprise est dans l'impossibilité de nous fournir la politique des vacances selon les années de service, il transmet l'information sous forme de coût. Le lien entre le nombre de congés annuels et les années d'ancienneté est perdu, ce qui implique que le même nombre de congés annuels moyen est attribué à tous les effectifs concernés, peu importe leur ancienneté au sein de l'entreprise. Cette méthode de collecte a été retenue pour un peu moins de 30 % des employés du secteur privé. Enfin, il convient de souligner que le taux de non-réponse partielle pour cette variable est acceptable pour les différentes ventilations présentées et que les données manquantes ont été imputées.

### **Les jours fériés et les congés mobiles**

Les jours fériés représentent de courtes périodes d'absence rémunérée pour commémorer un événement civil ou religieux et sont prescrits par la Loi sur les normes de travail (article 60).

Les congés mobiles sont de courtes périodes d'absence établies à la discrétion de l'employé, de l'employeur ou par une entente entre l'employeur et un syndicat.

### **Différence significative**

Les administrations québécoise et fédérale étant recensées, aucune mesure de précision n'est nécessaire ; les différences présentées sont toujours significatives. Dans les autres ventilations analysées, un échantillon est tiré. Afin de déterminer si une différence entre deux résultats est statistiquement significative à un seuil de 5 %, on examine les intervalles de confiance à 95 %. L'absence de chevauchement entre les intervalles de confiance des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recouvrement, il n'est pas possible de conclure et un test statistique doit être appliqué afin de vérifier si les deux estimations sont statistiquement différentes au seuil de signification de 5 %. La méthode basée seulement sur la comparaison des intervalles de confiance est plus conservatrice que le test statistique de différence.

## Tableaux complémentaires

Tableau 4

Congés annuels selon le secteur et le groupe de compétence de la Classification nationale des professions, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018

Secteur	Ensemble		Groupe de compétence de la CNP									
			Gestion		Formation universitaire		Formation collégiale		Formation de niveau secondaire		Formation en cours d'emploi	
	Jours	Coût <sup>1</sup>	Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût	Jours	Coût
		%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
<b>Ensemble du Québec<sup>2</sup></b>	<b>20,1</b>	<b>7,9</b>	<b>21,5</b>	<b>8,4</b>	<b>20,4</b>	<b>7,9</b>	<b>20,2</b>	<b>7,9</b>	<b>19,5</b>	<b>7,7</b>	<b>19,0</b>	<b>7,5</b>
Syndiqué	21,3 <sup>a</sup>	8,3	...	...	21,9 <sup>a</sup>	8,4	21,7 <sup>a</sup>	8,4	20,7 <sup>a</sup>	8,1	20,1 <sup>a</sup>	7,9
Non syndiqué	18,6	7,5	...	...	18,8	7,4	18,1	7,1	17,3	6,9	16,2	6,5
<b>Privé</b>	<b>18,4</b>	<b>7,3</b>	<b>19,3</b>	<b>7,6</b>	<b>18,5</b>	<b>7,2</b>	<b>18,5</b>	<b>7,3</b>	<b>18,3</b>	<b>7,3</b>	<b>17,4</b>	<b>6,9</b>
Syndiqué	19,5 <sup>a</sup>	7,8	...	...	21,5 <sup>a</sup>	8,4	20,4 <sup>a</sup>	8,0	19,3 <sup>a</sup>	7,7	18,2	7,2
Non syndiqué	17,9	7,1	...	...	18,3	7,1	17,8	7,0	17,3	6,9	16,2	6,5
Entreprises de 200 à 499 employés	17,1	6,7	18,4	7,3	17,1	6,7	17,0	6,6	16,9	6,6	17,2	6,7
Entreprises de 500 à 999 employés	17,7	7,0	18,5	7,4	17,6	6,9	17,8	7,0	17,8	7,0	17,1	6,7
Entreprises de 1 000 employés et plus	18,9	7,5	19,6	7,7	18,8	7,3	19,2	7,6	18,9	7,6	17,6	7,1
<b>Public</b>	<b>22,4</b>	<b>8,6</b>	<b>25,3</b>	<b>9,6</b>	<b>21,8</b>	<b>8,4</b>	<b>22,2</b>	<b>8,6</b>	<b>22,4</b>	<b>8,6</b>	<b>22,8</b>	<b>8,7</b>
Administration québécoise	22,9	8,9	28,3 <sup>a</sup>	10,8	22,2	8,6	22,4	8,6	22,8	8,7	23,1	8,8
Administration fédérale	20,7	8,0	21,3	8,2	20,9	8,0	20,6	7,9	20,3	7,8	19,9	7,6
Administration municipale	23,2 <sup>a</sup>	9,1	24,4	9,4	20,9	8,1	23,6 <sup>a</sup>	9,3	23,5 <sup>a</sup>	9,1	22,9	8,8
25 000 à 99 999 habitants	22,7	8,8	24,2	9,3	21,4	8,3	22,7	8,9	23,3	9,0	21,8	8,4
100 000 habitants et plus	23,4 <sup>a</sup>	9,1	24,4	9,4	20,8	8,0	23,8 <sup>a</sup>	9,3	23,5	9,1	23,3 <sup>a</sup>	9,0
« Entreprises publiques »	21,6	8,3	22,0	8,4	21,2	8,2	21,4	8,3	22,0	8,5	21,9	8,4
Universitaire	22,1	8,5	22,7	8,7	22,5 <sup>a</sup>	8,7	22,0	8,5	21,7	8,4	22,0	8,4

... N'ayant pas lieu de figurer.

a Indique que la différence entre les deux estimations est significative au seuil de 5 %. Dans le cas où la comparaison porte sur plus de deux estimations, le grisé indique l'estimation la plus élevée, si elle est différente de toutes les autres.

1. Le coût est exprimé en pourcentage du salaire moyen.

2. Ce secteur désigne l'ensemble des employés permanents à temps plein travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Les données relatives aux professions du grand groupe 40 de la CNP, soit celui du personnel professionnel en services d'enseignement, ne sont pas incluses dans les résultats.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, 2018.

Tableau 5

**Jours fériés et congés mobiles selon le secteur et le groupe de compétence de la Classification nationale des professions, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018**

Secteur	Ensemble		Groupe de compétence de la CNP									
	Jours	Coût <sup>1</sup> %	Gestion		Formation universitaire		Formation collégiale		Formation de niveau secondaire		Formation en cours d'emploi	
			Jours	Coût %	Jours	Coût %	Jours	Coût %	Jours	Coût %	Jours	Coût %
<b>Ensemble du Québec<sup>2</sup></b>	<b>12,3</b>	<b>4,8</b>	<b>12,3</b>	<b>4,8</b>	<b>12,6</b>	<b>4,9</b>	<b>12,4</b>	<b>4,8</b>	<b>11,9</b>	<b>4,6</b>	<b>11,8</b>	<b>4,6</b>
Syndiqué	12,7 <sup>a</sup>	4,9	...	...	12,9 <sup>a</sup>	5,0	13,0 <sup>a</sup>	5,0	12,2 <sup>a</sup>	4,8	12,4 <sup>a</sup>	4,8
Non syndiqué	11,8	4,6	...	...	12,4	4,8	11,6	4,5	11,2	4,4	10,2	4,0
<b>Privé</b>	<b>11,7</b>	<b>4,6</b>	<b>11,4</b>	<b>4,5</b>	<b>12,2</b>	<b>4,7</b>	<b>11,7</b>	<b>4,6</b>	<b>11,5</b>	<b>4,5</b>	<b>11,2</b>	<b>4,4</b>
Syndiqué	12,0	4,7	...	...	13,6 <sup>a</sup>	5,3	12,4 <sup>a</sup>	4,8	11,8	4,6	11,9 <sup>a</sup>	4,7
Non syndiqué	11,5	4,5	...	...	12,1	4,7	11,5	4,5	11,2	4,4	10,2	4,0
Entreprises de 200 à 499 employés	11,7	4,5	11,1	4,4	11,8	4,6	11,7	4,5	11,7	4,6	11,8	4,6
Entreprises de 500 à 999 employés	11,8	4,6	11,6	4,5	11,8	4,6	12,0	4,7	11,6	4,6	11,7	4,6
Entreprises de 1 000 employés et plus	11,6	4,6	11,5	4,5	12,3	4,7	11,7	4,5	11,4	4,5	10,8	4,3
<b>Public</b>	<b>13,1</b>	<b>5,1</b>	<b>13,6</b>	<b>5,2</b>	<b>13,0</b>	<b>5,0</b>	<b>13,3</b>	<b>5,1</b>	<b>12,8</b>	<b>4,9</b>	<b>13,0</b>	<b>5,0</b>
Administration québécoise	12,5	4,8	13,1 <sup>a</sup>	5,0	12,5	4,8	12,6	4,8	11,9	4,5	12,5	4,8
Administration fédérale	12,9	4,9	12,8	4,9	13,0	5,0	13,0	5,0	12,4	4,7	13,0	5,0
Administration municipale	15,9 <sup>a</sup>	6,2	17,7 <sup>a</sup>	6,8	18,1 <sup>a</sup>	6,9	15,5	5,9	15,3	5,9	15,1	5,8
25 000 à 99 999 habitants	16,3	6,2	17,3	6,6	17,6	6,8	15,8	6,0	16,5 <sup>a</sup>	6,3	16,0 <sup>a</sup>	6,1
100 000 habitants et plus	15,8	6,1	17,9	6,9	18,2	7,0	15,4	5,9	15,0	5,8	14,6	5,6
« Entreprises publiques »	12,9	5,0	12,9	4,9	12,9	5,0	12,7	4,9	13,1	5,1	12,4	4,7
Universitaire	15,3	5,8	14,7	5,6	14,9	5,7	15,5	5,9	15,4	5,9	15,5 <sup>a</sup>	5,9

a Indique que la différence entre les deux estimations est significative au seuil de 5 %. Dans le cas où la comparaison porte sur plus de deux estimations, le grisé indique l'estimation la plus élevée, si elle diffère de toutes les autres.

1. Le coût est exprimé en pourcentage du salaire moyen.

2. Ce secteur désigne l'ensemble des employés réguliers à temps plein travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus au Québec. Les données relatives aux professions du grand groupe 40 de la CNP, soit celui du personnel professionnel en services d'enseignement, ne sont pas incluses dans les résultats.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec*, 2018.

## Autre publication d'intérêt

[Marché du travail et COVID-19 : récupération de l'emploi salarié et de la masse salariale hebdomadaire totale dans les industries au Québec](#)

Janvier 2021

## À paraître

État du marché du travail au Québec : Bilan de l'année 2020

### Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2021). « Les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles dans les entreprises de 200 employés et plus en 2018 : résultats tirés de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec », *Marché du travail et rémunération*, [En ligne], n° 24, février, p. 1-15. [[statistique.quebec.ca/fr/fichier/conges-annuels-jours-feries-mobiles-entreprises-200-employes-2018.pdf](https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/conges-annuels-jours-feries-mobiles-entreprises-200-employes-2018.pdf)].

#### Ce bulletin a été réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par :

Anca Maria Florea

#### Direction des statistiques du travail et de la rémunération :

Patrice Gauthier

#### Avec la collaboration de :

Julie Boudreault, révision  
Isabelle Jacques, mise en page

#### Pour plus de renseignements :

Centre d'information et de documentation  
Institut de la statistique du Québec  
200, chemin Sainte-Foy, 3<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :  
418 691-2401  
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Courriel : [cid@stat.gouv.qc.ca](mailto:cid@stat.gouv.qc.ca)

Site Web : [statistique.quebec.ca](https://statistique.quebec.ca)

#### Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
1<sup>er</sup> trimestre 2021  
ISSN 2563-0857 (en ligne)

© Gouvernement du Québec  
Institut de la statistique du Québec, 2020

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.  
[statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction](https://statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction)