



Travail

Les avantages sociaux : Accès et transférabilité

Document de discussion

Ce document fait partie de la documentation préparée par le secrétariat du Comité d'experts sur les normes du travail fédérales modernes en vue de stimuler les discussions du Comité. Les documents ne représentent pas nécessairement le point de vue du gouvernement du Canada.

Janvier 2019

LES AVANTAGES SOCIAUX : ACCÈS ET TRANSFÉRABILITÉ

DOCUMENT DE DISCUSSION

ENJEU

- Les avantages sociaux que procurent les normes minimales, comme les congés annuels et les congés, ainsi que les avantages offerts par les employeurs, comme les régimes de soins médicaux et d'épargne-retraite, sont essentiels à la sécurité financière et personnelle des travailleurs canadiens. Traditionnellement, seuls les employés à temps plein ayant occupé un emploi pendant une longue période avec le même employeur pouvaient bénéficier des avantages sociaux fournis par l'employeur. Les employés qui changent souvent d'emploi ou qui passent une partie de leur vie professionnelle dans des emplois atypiques peuvent ne pas avoir accès à ces avantages. Le gouvernement fédéral devrait-il prendre des mesures afin d'étendre l'accès aux avantages sociaux fournis par l'employeur dans le secteur privé sous réglementation fédérale ou en améliorer la transférabilité? Si tel est le cas, quelles autres mesures devrait-on envisager?

CONTEXTE

- La persistance et la croissance future potentielle de la proportion de travailleurs occupant des emplois atypiques, conjuguée à l'insécurité que ce type d'emploi tend à engendrer, ont mis l'accent sur la question de savoir s'il est nécessaire d'améliorer l'accès aux avantages sociaux et de les rendre plus faciles à transférer pour les travailleurs, en particulier ceux qui changent souvent d'emploi ou qui ont des emplois atypiques.
- Il existe deux principaux types d'avantages sociaux :
 - les normes minimales prévues par la loi, comme les congés annuels et les congés;
 - les avantages sociaux offerts par l'employeur, comme l'assurance pour soins médicaux, soins dentaires et soins de la vue, les pensions et les régimes d'épargne-retraite.
- Traditionnellement, l'accès aux normes minimales prévues par la loi dans le secteur privé sous réglementation fédérale (SPRF) concerne uniquement les employés visés par la partie III du [Code canadien du travail](#) (le Code) qui ont terminé une période d'admissibilité. Bien que les employés qui effectuent un travail typique soient plus susceptibles d'avoir accès à ces avantages sociaux et d'être en mesure de les conserver, cet accès est conditionnel au fait de travailler pour un même employeur pendant une longue période. Si les employés occupant un poste typique changent d'emploi, ils ne peuvent pas transférer à leur nouvel emploi les minimums prévus par la loi auxquels ils avaient droit. Ils doivent plutôt repartir à zéro, sans

période d'emploi continu. De plus, les droits tels que les congés annuels et l'indemnité de départ s'accroissent avec les états de service de l'employé.

- Par contre, les travailleurs atypiques sont moins susceptibles de satisfaire aux exigences minimales prévues par la loi. Par exemple, les employés temporaires ayant des relations à court terme avec de multiples employeurs peuvent ne pas satisfaire aux exigences en matière d'états de service auprès d'un employeur donné et, comme les autres employés, ne peuvent généralement pas « transférer » ce qu'ils ont acquis lorsqu'ils changent d'employeur. Les travailleurs qui ne sont pas considérés comme des employés (p. ex. les entrepreneurs indépendants) n'ont pas droit aux normes minimales prévues par la partie III du Code.
- L'accès aux avantages sociaux offerts par l'employeur est habituellement accordé aux employés qui satisfont aux critères d'admissibilité prescrits, y compris les états de service et les heures travaillées. Même si les employés qui ont un emploi typique peuvent normalement avoir accès aux avantages offerts par leur employeur, les options de transférabilité sont limitées, s'il y en a (p. ex., accords de transfert de pensions). Par conséquent, les personnes qui souhaitent changer d'employeur dans leur domaine ou effectuer une transition vers un nouveau type de travail pourraient avoir à concilier la perte potentielle de leurs avantages accumulés avec leurs aspirations et objectifs professionnels.
- Les travailleurs atypiques sont souvent traités différemment lorsqu'il s'agit des avantages sociaux offerts par l'employeur. Ainsi, les employés temporaires et à temps partiel peuvent ne pas être admissibles aux mêmes régimes d'assurance et aux mêmes pensions que les employés permanents à temps plein. Ils ont aussi souvent de la difficulté à satisfaire aux exigences, comme travailler un certain nombre d'heures au cours d'une période donnée. Il est peu probable que les travailleurs qui ne sont pas des employés (p. ex., les entrepreneurs dépendants et indépendants) puissent avoir accès aux avantages sociaux offerts par l'employeur. Les travailleurs, typiques ou atypiques, des petites entreprises sont moins susceptibles d'avoir accès aux avantages sociaux offerts par les employeurs que les travailleurs des moyennes ou grandes entreprises.
- La protection des avantages sociaux constitue une autre préoccupation. Dans certaines circonstances, les travailleurs (typiques ou atypiques) ainsi que les retraités risquent de perdre les avantages sociaux auxquels ils ont droit. Par exemple, si un employeur fait faillite, les travailleurs et les retraités peuvent perdre leur protection en vertu d'un régime d'avantages sociaux non assuré offert par l'employeur.
- Pour les employeurs, la prestation d'avantages sociaux aux employés comporte des avantages et des coûts. Les régimes de rémunération globale—qui comprennent les salaires et les avantages sociaux—sont des composantes clés des efforts déployés par les employeurs pour recruter et maintenir en poste des employés et favoriser la loyauté. Ils représentent également des facteurs importants qui influencent les choix

d'emploi des employés. Les employeurs peuvent également choisir d'offrir plus que les normes minimales prévues par la loi, comme davantage de journées de congé annuel. Toutefois, les avantages sociaux sont souvent coûteux pour les employeurs, ce qui explique en partie pourquoi certains employeurs n'offrent l'accès qu'aux employés occupant un poste typique. La souscription d'une assurance pour les régimes d'avantages sociaux peut faire augmenter les coûts pour les employeurs.

- L'accessibilité et la transférabilité des deux types d'avantages sociaux ont des répercussions sur le système global de protection sociale du Canada. Les programmes gouvernementaux mis en place pour protéger et aider les gens reposent également sur un travail typique à long terme avec un employeur. Même si les travailleurs satisfont aux critères d'admissibilité, le niveau de soutien offert est souvent limité. Par exemple, cette année, le paiement mensuel maximal du Régime de pensions du Canada (RPC) pour une personne de 65 ans est de 1 134,17 \$ ([gouvernement du Canada, 2018, Régime de pensions du Canada](#)) et le paiement mensuel maximal de la Sécurité de la vieillesse (SV) sans égard à l'état civil est de 600 \$ ([gouvernement du Canada, 2018, Montant des paiements](#)), alors que les retraités canadiens dépensent presque le double de ces montants combinés chaque mois (2 611 \$) en moyenne ([Financière Sun Life, 2016](#)). Les travailleurs qui passent une partie de leur carrière dans des emplois à temps partiel, qui ont des périodes sans emploi entre deux contrats ou qui gagnent un revenu plus faible ne pourraient probablement pas atteindre le montant maximal des cotisations ou des prestations.¹ En outre, comme ils sont également moins susceptibles d'avoir accès à des régimes d'épargne-retraite offerts par l'employeur, ils courent un risque encore plus grand de manquer de fonds à la retraite ou d'être incapables de prendre leur retraite.
- Le système de protection sociale dans son ensemble est également à risque, car plus de personnes ont un emploi atypique. Selon des scénarios élaborés par [Horizons de politiques Canada \(2016\)](#) dans lesquels la nature du travail ne cesse d'évoluer, des revenus plus faibles et un taux de chômage plus élevé contribueraient à réduire les revenus fiscaux et à accroître les besoins en matière de transferts sociaux, ce qui mettrait le système actuel de protection sociale à rude épreuve.
- Les limites de l'accessibilité et de la transférabilité des avantages sociaux offerts par les employeurs peuvent être des facteurs importants qui contribuent à l'insécurité des travailleurs et de leur famille, ainsi qu'à l'affaiblissement du système de protection sociale du Canada. De plus, elles peuvent avoir des répercussions économiques sur l'efficacité du marché du travail (p. ex. mobilité, coûts pour les employeurs) ainsi que des répercussions sociales dans des domaines comme la santé publique et la pauvreté.

¹ Le Supplément du revenu garanti (SRG) est une prestation supplémentaire disponible aux bénéficiaires de la SV à faible revenu. Le montant est établi en fonction de revenu de l'année précédent et d'état matrimonial.

- Même si nous sommes davantage sensibilisés au fait que l’accessibilité et la transférabilité des avantages sociaux sont étroitement liées à l’avenir du système de protection sociale du Canada, il n’y a pas de consensus sur la façon d’aller de l’avant. Cet enjeu soulève d’importantes questions sur les prestations et le rôle des gouvernements, des employeurs, des travailleurs, des sociétés d’assurances et d’autres intervenants dans le paiement et l’administration de ces avantages sociaux.
- Dans l’ensemble, la recherche, le travail stratégique et le débat public sur l’amélioration de l’accès aux avantages sociaux prévus par la loi et offerts par les employeurs et sur l’amélioration de la transférabilité, en particulier pour les travailleurs atypiques, en sont aux premières étapes. Il faut combler les principales lacunes en matière de connaissances, cristalliser la réflexion stratégique, sensibiliser les intervenants, les experts, le public et les décideurs et promouvoir un dialogue entre les parties. Les travaux du Comité d’experts, bien que réalisés dans le contexte des normes du travail du SPRF, pourraient contribuer à étayer la réflexion à venir sur le régime de protection sociale du Canada.

AVANTAGES SOCIAUX ET LE *CODE CANADIEN DU TRAVAIL*

Normes minimales prévues par la loi

- Périodes d’admissibilité : La partie III (Normes du travail) du Code énonce les critères d’admissibilité relatifs à l’emploi continu de certaines normes du travail. Cela signifie qu’un employé doit avoir travaillé pour le même employeur pendant une certaine période avant d’être admissible à certains droits et protections. L’annexe A présente un tableau des critères d’admissibilité actuels et nouveaux pour les congés annuels, les jours fériés et les congés.
 - La [*Loi n° 2 d’exécution du budget de 2018*](#) (LEB II), qui a reçu la sanction royale en décembre 2018, a apporté des modifications aux critères d’admissibilité prévus dans certaines dispositions de la partie III. Pour tenir compte du fait que les employés qui changent d’emploi ont souvent de la difficulté à satisfaire aux critères, les périodes d’admissibilité à un certain nombre de congés seront éliminées et la période d’admissibilité à une troisième semaine de congé annuel passera de six à cinq ans, après l’entrée en vigueur des modifications au cours des prochains mois. Les employés ayant 10 ans ou plus d’emploi continu seront également admissibles à une quatrième semaine supplémentaire de congé annuel.
- Emploi continu : Conformément au paragraphe 189(1) du Code, en cas de cession d’un employeur sous réglementation fédérale à un autre—notamment par vente, bail ou fusion—de tout ou partie de l’entreprise fédérale où elle travaille, la personne employée auprès de l’un et l’autre est réputée n’avoir pas cessé de travailler pour un seul employeur.

- La LEB II comprend des changements qui, une fois entrés en vigueur, assureront la continuité de l'emploi en veillant à ce que les états de service des employés soient traités comme étant continus lorsque leur emploi est transféré d'un employeur à un autre dans le cadre de l'octroi de nouveaux contrats dans le SPRF ou du transfert d'une entreprise sous réglementation provinciale à un employeur sous réglementation fédérale, ou lorsque l'entreprise ou les activités de celle-ci sont transférées de la compétence provinciale ou territoriale à la compétence fédérale. En outre, les modifications élargiront la protection de la rémunération égale (article 47.3 du Code), par le biais de règlements pris en application de la partie I (Relations de travail), aux employés contractuels syndiqués des aéroports et des compagnies aériennes qui fournissent les mêmes services ou des services semblables à la suite de l'octroi de nouveaux contrats. Le Programme du travail étudiera également la question plus vaste de la négociation collective en cas d'octroi de nouveaux contrats.
- Employeurs multiples : Aux termes de la section VI de la partie III du Code, le « travail au service de plusieurs employeurs » s'entend de « l'emploi dans un secteur d'activité où il est d'usage que les employés, ou certains d'entre eux, travaillent au cours du même mois pour plusieurs employeurs ». Le *Règlement du Canada sur les normes du travail* définit également le « travail au service de plusieurs employeurs » comme un « emploi au débardage dans tout port au Canada où, selon la coutume, les employés affectés à un tel emploi seraient, dans le cours normal d'un mois ouvrable, habituellement employés par plus d'un employeur ». Le Règlement autorise le ministre à désigner par ordonnance une association d'employeurs à titre de « groupe de plusieurs employeurs » à l'égard de tout port ou de tous ports si l'association a institué et administre un bureau central de paie chargé de verser le salaire aux employés au nom de tous les employeurs membres de l'association. Le Règlement prévoit qu'un employé au service de plusieurs employeurs est réputé travailler sans interruption aux fins des critères d'admissibilité de certaines dispositions sur les normes du travail².

² Ces dispositions sur les normes du travail concernent le congé de maternité, le congé parental, le congé en cas de maladie grave, le congé en cas de décès ou de disparition, le congé de décès, les licenciements individuels, l'indemnité de départ, le congé de maladie, le congédiement injuste et le congé pour les membres de la force de réserve.

Avantages sociaux offerts par l'employeur

- La partie III du Code n'oblige généralement pas les employeurs à offrir des régimes d'avantages sociaux additionnels aux employés. Ils sont toutefois tenus d'adhérer à un régime dont les modalités prévoient, à l'égard de l'employé qui s'absente du travail en raison d'un accident ou d'une maladie professionnels, le remplacement du salaire payable à un taux équivalent à celui prévu aux termes de la loi sur les accidents du travail en vigueur dans la province de résidence permanente de l'employé.
- La partie III exige également que l'accumulation des pensions, des prestations de maladie ou d'invalidité et l'ancienneté se poursuive pendant l'absence de l'employé pour certains motifs (p. ex. blessure ou maladie professionnelle).
- La [Loi sur l'emploi, la croissance et la prospérité durable](#), qui a reçu la sanction royale en 2012, a apporté des modifications à la partie III portant sur la souscription d'une assurance pour les régimes d'avantages sociaux. À la suite de ces modifications, la partie III exige maintenant que tous les employeurs qui offrent un régime d'invalidité de longue durée à leurs employés assurent ce régime auprès d'une compagnie d'assurance agréée. La partie III n'exige cependant aucune assurance pour les autres types de régimes d'avantages sociaux.

SITUATION DANS LE SECTEUR PRIVÉ SOUS RÉGLEMENTATION FÉDÉRALE³

Normes minimales prévues par la loi

- Selon l'Enquête sur les milieux de travail de compétence fédérale (EMTCF) de 2015, 88 % des employés du SPRF travaillent pour le même employeur depuis plus d'un an. Il y a un nombre relativement plus élevé d'employés ayant une brève durée d'emploi au Canada dans son ensemble (voir le tableau 1).
- Toujours selon l'EMTCF, 59 % des employés du SPRF travaillent pour leur employeur depuis au moins cinq ans et ils auront droit à une troisième semaine de congé annuel avec l'entrée en vigueur des changements prévus dans la LEB II. Trente-huit pour cent des employés du SPRF travaillent pour leur employeur depuis au moins 10 ans et auront droit à une quatrième semaine de congé annuel.

³ D'autres renseignements décrivant les sources de données employées dans la présente section figurent dans un document distinct.

Tableau 1 : Nombre d'années de service des employés

SPRF/Canada	Moins d'un an	De 1 à 5 ans	De 5 à 10 ans	10 ans ou plus
Employés du SPRF (2015)	12 %	29 %	21 %	38 %
Employés au Canada (2017)	20 %	32 %	18 %	30 %

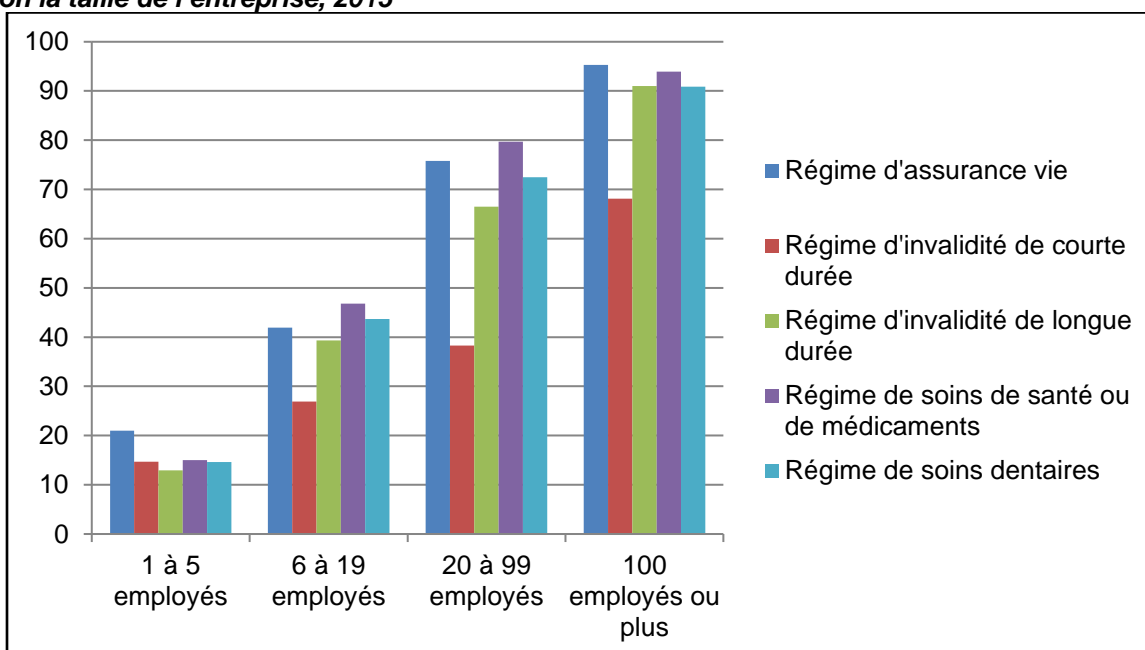
Source : EMTCF 2015 pour le SPRF; *Enquête sur la population active 2017* pour le Canada

- Un faible pourcentage d'employés du SPRF s'attendent à perdre leur emploi au cours de la prochaine année en raison d'une mise à pied, d'un licenciement ou du non-renouvellement d'un contrat. Selon l'Étude longitudinale et internationale des adultes (ELIA) de 2014, environ 11 % des employés du SPRF situent la probabilité qu'ils perdent leur emploi au cours de la prochaine année dans une fourchette de 26 % à 50 %, tandis que 3 % estiment cette probabilité à plus de 50 %. Cette situation est semblable à celle du Canada dans son ensemble, où 11 % des répondants situent cette probabilité dans une fourchette de 26 % à 50 %, et 4 % l'estiment à plus de 50 %.

Avantages sociaux offerts par l'employeur

- Selon l'EMTCF de 2015, environ 47 % des entreprises du SPRF ont déclaré offrir des avantages liés à l'emploi à leur personnel en 2015. Les entreprises comptant 5 employés ou moins étaient environ 3 fois moins susceptibles d'offrir des avantages sociaux que les grandes entreprises ayant 100 employés ou plus (35 % contre 99 %) (voir la figure 1).

Figure 1 : Pourcentage d'employés bénéficiant des avantages sociaux offerts par l'employeur, selon la taille de l'entreprise, 2015



Source : EMTCF 2015

- De plus, environ 32 % des entreprises du SPRF offraient des régimes de retraite à leurs employés. Il y avait également une différence aussi marquée entre le pourcentage de grandes entreprises (83 %) et celui des petits employeurs (28 %) qui offraient de tels régimes.
- D'après l'ELIA de 2014, la participation à un régime de retraite offert par l'employeur est plus fréquente dans le SPRF que dans l'ensemble du Canada. Environ 33 % des travailleurs du SPRF participaient à un régime enregistré d'épargne-retraite (REER) offert par l'employeur, 21 %, à un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB) et 53 %, à un régime de retraite établi par l'employeur⁴. Au Canada, environ 20 % des employés cotisaient à un REER, 5 % à un RPDB et 37 % à un régime de retraite offert par l'employeur.

Conventions collectives

- Le Programme du travail a récemment examiné un échantillon représentatif de 231 conventions collectives en vigueur dans le SPRF. Cet examen a confirmé que les travailleurs atypiques, comme les employés occasionnels, temporaires, saisonniers et à temps partiel ainsi que les pigistes, ont souvent droit à des avantages sociaux moins généreux en vertu des conventions collectives que les employés occupant un emploi typique. L'analyse a notamment révélé ce qui suit :
 - Les employés à temps partiel bénéficient généralement d'avantages au prorata de leurs heures de travail, mais certaines conventions n'offrent aucun avantage social aux employés à temps partiel;
 - Les employés occasionnels et temporaires ne reçoivent habituellement pas d'avantages comme la possibilité de cotiser au régime de retraite, les assurances médicales et collectives et certains congés;
 - En général, les employés saisonniers ont droit à des prestations uniquement pendant leur période de service. Ils peuvent toutefois opter pour une protection pendant leur période de mise en disponibilité saisonnière s'ils continuent de payer les coûts connexes.
- Enfin, un petit nombre d'ententes de l'échantillon excluent complètement les travailleurs atypiques des avantages sociaux accordés par l'employeur et n'offrent que ceux exigés par le Code.
- Par contre, en vertu de certaines des conventions collectives examinées, des employeurs offrent aux travailleurs atypiques certains avantages fondés sur leurs états de service. Par exemple, les entrepreneurs qui travaillent à la Société Radio-

⁴ Étant donné que les répondants pouvaient mentionner la participation à divers types de régimes de retraite offerts par l'employeur, il est impossible d'additionner les données pour établir le pourcentage global de participation des employés à un type donné de régime de retraite offert par l'employeur.

Canada (SRC) pendant plus de 13 semaines ont accès à des régimes d'avantages sociaux complets, exception faite des régimes de retraite. La Hay River Health and Social Services Authority offre aux employés temporaires qui travaillent plus de quatre mois une nomination pour une période déterminée, ce qui leur donne droit à tous les avantages sociaux offerts aux employés nommés pour une période déterminée. À l'Administration aéroportuaire de Calgary, les employés nommés pour une période déterminée sont admissibles aux régimes d'avantages sociaux et d'assurance vie prévus par la convention collective s'ils sont initialement embauchés pour une période de plus de six mois, ou si leur période d'emploi initiale est prolongée au-delà de six mois. Ils sont aussi admissibles au régime de retraite après 24 mois de service continu.

- Enfin, l'analyse de l'échantillon de conventions n'a révélé aucune preuve que les parties avaient négocié la transférabilité des prestations dans le cadre des négociations collectives.

LES CONSTATS DE LA RECHERCHE

Normes minimales prévues par la loi

- Bien qu'il existe un corpus de recherches sur l'accès aux normes minimales prévues par la loi, une grande partie de ces travaux de recherche portent plus précisément sur les modifications apportées au Code à l'automne 2018 par le biais de la LEB II, ou à l'enjeu global des protections offertes aux travailleurs atypiques (voir le document de discussion *Mesures de protection des normes du travail fédérales pour les travailleurs qui occupent des emplois atypiques*).
- Des recherches ont été menées sur la transférabilité des normes minimales prévues par la loi, particulièrement en Australie, où les congés pour longs états de service sont transférables dans certaines industries. Quelques-unes de ces recherches appuient l'élargissement des congés pour longs états de service transférables à d'autres industries ou à l'ensemble de la population active. Par exemple, dans un rapport publié en 2017 par le McKell Institute, [Markey et coll.](#) plaident en faveur d'un congé national transférable pour longs états de service en Australie en faisant notamment valoir que de plus en plus de travailleurs demeurent dans la population active à un âge plus avancé. Il est donc plus important pour les travailleurs d'avoir une période de rétablissement (congé pour longs états de service) à un moment donné de leur vie professionnelle. Parallèlement, les auteurs constatent que les travailleurs sont très mobiles et que les trois quarts demeurent au service d'un employeur moins de 10 ans, ce qui signifie que seulement une petite partie des travailleurs peuvent bénéficier du congé. Ils soulignent également que les femmes sont moins nombreuses à avoir accès au congé parce qu'elles sont moins susceptibles de travailler pour un même employeur pendant 10 ans ou plus. Les auteurs décrivent un certain nombre d'avantages possibles de l'élargissement des congés pour longs états de service transférables à tous les travailleurs, y compris le

maintien en poste, l'équité, la mobilité, la flexibilité et la productivité des travailleurs, mais aussi des désavantages potentiels comme les coûts pour l'employeur.

- Bien que les recherches au Canada sur la transférabilité des normes minimales prévues par la loi soient peu nombreuses, certaines ont commencé à explorer cette option. Par exemple, dans un article rédigé pour le Mowat Centre, [Thirgood \(2017\)](#) imagine un scénario dans lequel tous les travailleurs auraient accès à des congés payés (p. ex., congé annuel ou de maladie) et à d'autres avantages au moyen d'un compte de prestations transférables financé par les cotisations patronales au prorata des heures travaillées par l'employé. L'auteure précise qu'une telle mesure nécessiterait la coopération des administrations fédérale, provinciales et territoriales pour être réalisable au Canada.

Avantages sociaux offerts par l'employeur

- Les travailleurs atypiques, en particulier ceux qui ne sont pas syndiqués, sont moins susceptibles d'avoir accès aux avantages sociaux offerts par l'employeur. Selon l'[Étude comparative des avantages sociaux en 2015](#) du Conference Board du Canada, 64 % des employeurs offrent des avantages sociaux à tous les employés permanents à temps partiel et 29 % les fournissent à certains de ces employés. La couverture pour les travailleurs permanents à temps partiel exige habituellement un nombre minimum d'heures travaillées par semaine ou l'atteinte d'un pourcentage des heures travaillées par les équivalents temps plein. Les employés temporaires (p. ex. contractuels, nommés pour une période déterminée, saisonniers et occasionnels) étaient encore moins susceptibles de bénéficier d'avantages sociaux. Seulement 6 % des employeurs offraient des avantages sociaux à tous les travailleurs occasionnels (c.-à-d. les travailleurs contractuels, nommés pour une période déterminée, saisonniers ou occasionnels) et 52 % les offraient à certains d'entre eux.
- Le versement de prestations représente un coût important pour les employeurs. Selon l'[Étude comparative des avantages sociaux en 2015](#) du Conference Board, les employeurs ont dépensé en moyenne 4 745 \$ par employé en 2014 pour leur régime d'avantages collectifs, en sus des paiements exigés par la loi (c.-à-d. le Régime de pensions du Canada, le Régime des rentes du Québec et l'assurance-emploi), ce qui représente un coût supplémentaire d'environ 3 585 \$ par employé. Les dépenses au titre des avantages sociaux collectifs et des paiements obligatoires représentaient en moyenne environ 10 % de la masse salariale annuelle brute de l'employeur, à l'exclusion du coût des régimes de retraite et d'épargne-retraite. En outre, plus de la moitié des employeurs ont déclaré une augmentation de 6,2 % des coûts liés aux avantages sociaux des employés entre 2013 et 2014. Selon l'étude, les coûts par employé à temps plein pour tous les types d'avantages sociaux ont augmenté depuis 2011.
- L'[Étude comparative des avantages sociaux en 2015](#) a également révélé que la limitation des coûts demeure la grande priorité des employeurs. Ceux-ci ont adopté

diverses approches pour gérer les coûts, comme les médicaments génériques de substitution, l'exclusion de certains médicaments de leur police, le recours à des réseaux de pharmacies recommandées et l'augmentation de la part des primes d'avantages sociaux payée par les employés. L'étude affirme que même si ces stratégies sont efficaces, elles ne ciblent pas les problèmes à l'origine de l'augmentation des coûts des avantages sociaux, notamment les maladies chroniques, le stress des employés et l'augmentation du taux d'obésité. Comme le mentionne l'étude, en plus d'avoir une incidence sur les primes, ces facteurs contribuent à une hausse des taux d'absentéisme, qui génère un coût supplémentaire pour les employeurs. L'étude souligne également que l'âge moyen des travailleurs canadiens augmente parce que ceux-ci retardent leur départ à la retraite. Les employeurs en voient l'incidence sur leurs dépenses liées aux médicaments sur ordonnance et sur les taux d'invalidité de longue durée.

- La prestation d'avantages sociaux aux travailleurs de l'économie des petits boulots suscite également des problèmes particuliers. Dans son étude *Benefits Canada*, [Tatelman \(2017\)](#) décrit ces problèmes, y compris le risque pour les employeurs que la prestation d'avantages sociaux à ces travailleurs pourrait « faire pencher la balance », et faire en sorte que ceux-ci soient considérés comme des employés, ce qui entraînerait des coûts connexes pour les employeurs. L'auteure souligne également que l'offre d'avantages sociaux à ces travailleurs peut également être plus coûteuse pour les assureurs si, par exemple, les travailleurs tentent de maximiser ces avantages avant la fin d'un contrat.
- Certaines recherches appuient la transférabilité des avantages sociaux, qui est vue comme un moyen d'élargir l'accès à ces avantages pour un plus grand nombre de travailleurs et de réduire les coûts pour les employeurs. Dans un rapport publié en 2016 pour l'Aspen Institute, [Rolf, Clark et Watterson Bryant](#) soutiennent que le filet de sécurité sociale actuellement en place aux États-Unis est insuffisant pour les travailleurs du 21^e siècle. En guise de solution, les auteurs préconisent un régime d'avantages sociaux transférables qui pourrait prendre différentes formes, mais qui devrait être fondé sur trois éléments : la transférabilité, la proportionnalité et l'universalité. De même, une étude de [Strom et Schmitt \(2016\)](#) pour la Century Foundation conclut que la transférabilité des avantages sociaux aiderait à combler les lacunes du filet de sécurité et que les modèles de transférabilité des avantages sociaux reposent généralement sur une structure de base qui comprend des avantages transférables et universels administrés au moyen de retenues salariales et calculés au prorata du travail effectué pour un employeur.
- Bien que les avantages sociaux transférables soient considérés comme une solution possible, il ne semble pas y avoir de consensus dans la littérature quant au modèle idéal pour les administrer. Entre autres détails importants, les rapports de l'Aspen Institute et de la Century Foundation font état de nombreux modèles différents de mécanismes d'administration de la transférabilité des avantages sociaux, avec diverses options pour déterminer la source et le montant des cotisations, le caractère obligatoire ou optionnel de la couverture et le niveau de transférabilité

(p. ex. entre des employeurs, au sein d'industries ou au sein d'une population active) ([Rolf, Clark et Watterson Bryant, 2016](#); [Strom et Schmitt, 2016](#)).

- Des auteurs de recherches menées au Canada commencent également à envisager des moyens d'assurer la transférabilité des avantages sociaux. Par exemple, [Johal et Thirgood \(2016\)](#) décrivent les avantages sociaux transférables comme un « changement transformationnel » que les décideurs canadiens pourraient envisager dans le cadre des réflexions sur la refonte des approches du marché du travail. Un rapport d'[Horizons de politiques Canada \(2016\)](#) sur le changement de la nature du travail mentionne également que les avantages sociaux transférables constituent une façon de moderniser les programmes de sécurité sociale dans le contexte de cette évolution.

POINTS DE VUE DES INTERVENANTS

- Lors du sondage public en ligne mené dans le cadre de la [consultation sur les normes du travail fédérales modernes](#), 95 % des répondants ont affirmé que la conservation des avantages sociaux serait très importante ou plutôt importante s'ils changeaient d'emploi, et 37 % ont dit que les employés devraient pouvoir conserver leurs avantages sociaux lorsqu'ils changent d'emploi.
- Dans leurs exposés écrits, quatre syndicats et organisations de travailleurs, une organisation d'employeurs et deux groupes de revendication se sont prononcés en faveur d'une banque d'avantages sociaux parrainée par le gouvernement pour les entrepreneurs indépendants, tandis que deux autres organisations d'employeurs étaient fortement opposées à la transférabilité des avantages sociaux.
- Certains syndicats et organisations de travailleurs ont recommandé que le Code soit modifié de manière à éliminer les différences de traitement en matière d'avantages sociaux, afin que les employés temporaires et à temps partiel soient admissibles aux mêmes régimes de soins dentaires ou de soins de santé, par exemple, que les employés à temps plein.

RÉPONSES STRATÉGIQUES AU CANADA ET DANS D'AUTRES ADMINISTRATIONS

- Les gouvernements ont adopté une gamme de mesures stratégiques pour accroître l'accessibilité et la transférabilité des prestations. Ces mesures se classent généralement dans trois catégories : fournir des avantages sociaux; permettre aux employeurs de fournir ou d'offrir des avantages sociaux ou les obliger à le faire; et permettre la transférabilité des avantages sociaux.

Offrir des avantages sociaux

- Habituellement, ce type de mesure stratégique vise uniquement les avantages sociaux généralement offerts par les employeurs, en particulier les avantages liés à

la santé, comme l'assurance médicaments. Par exemple, l'achat d'une couverture des médicaments sur ordonnance est obligatoire au Québec depuis 1997. Toute personne qui est installée en permanence au Québec doit être couverte par un régime privé ou par le régime public administré par la Régie de l'assurance maladie du Québec. Le régime public subventionne les primes pour les personnes qui n'ont pas les moyens de souscrire une assurance. En Colombie-Britannique, le Fair PharmaCare Plan offre une couverture pour les médicaments sur ordonnance et les fournitures médicales désignées. En Nouvelle-Écosse, le Family Pharmacare Program aide les Néo-Écossais à assumer le coût de leurs médicaments sur ordonnance.

- Certaines administrations offrent l'accès à une couverture médicale élargie en sus de la couverture des médicaments sur ordonnance. Par exemple, le gouvernement de l'Alberta offre une assurance maladie par l'entremise d'un assureur tiers à tous les résidents de moins de 65 ans et à leurs personnes à charge pour couvrir les frais médicaux non payés par le régime provincial de soins de santé. Offert par la Croix-Bleue de l'Alberta, le régime d'assurance couvre les médicaments sur ordonnance ainsi que d'autres frais médicaux comme les services psychologiques, les soins infirmiers à domicile, les prothèses et les séjours à l'hôpital. Les Albertains doivent payer une franchise annuelle en plus des primes mensuelles, et des subventions sont offertes aux demandeurs à faible revenu.
- Aux États-Unis, la [*Patient Protection and Affordable Care Act*](#), également connue sous le nom d'Obamacare, vise à étendre la couverture d'assurance maladie aux citoyens américains qui ne bénéficient pas d'une protection de leur employeur et qui ne sont pas couverts par des programmes de santé pour les pauvres et les aînés. La loi exige que tous les Américains aient une assurance maladie et offre des subventions pour rendre la couverture plus abordable. Elle exige également que les entreprises comptant au moins 50 équivalents temps plein offrent un régime d'assurance maladie abordable à au moins 95 % de leurs employés à temps plein et à leurs personnes à charge jusqu'à l'âge de 26 ans, ou qu'elles paient une amende. Toutefois, le 22 décembre 2017, le Congrès des États-Unis a promulgué la *Tax Cuts and Jobs Act* (maintenant appelée [*An Act to provide for reconciliation pursuant to titles II and V of the concurrent resolution on the budget for fiscal year 2018*](#)) qui abrogera le mandat individuel de l'Obamacare exigeant que tous les Américains obtiennent une assurance maladie minimale adéquate pour eux-mêmes et pour leurs personnes à charge, sous peine de pénalité. L'élimination de la pénalité fiscale de l'Obamacare entrera en vigueur en 2019. Les autres dispositions de l'Obamacare demeurent en vigueur.

Permettre aux employeurs de fournir ou d'offrir des avantages sociaux ou les obliger à le faire

- En vertu des politiques de ce genre, les employeurs sont tenus d'accorder des avantages sociaux directement aux employés ou d'étendre ces avantages aux travailleurs atypiques. Par exemple, en vertu de la [*Saskatchewan Employment Act*](#),

les employeurs comptant au moins 10 employés à temps plein qui offrent des avantages sociaux à ces employés doivent également offrir des avantages aux employés à temps partiel qui satisfont à certains critères d'admissibilité. Ces avantages comprennent les régimes de soins dentaires, l'assurance vie collective, les régimes d'assurance en cas de décès ou de mutilation par accident, et les régimes d'assurance médicaments. Le niveau des prestations varie en fonction du nombre d'heures travaillées ou de la rémunération annuelle.

- Un [projet de loi](#) déposé à l'Assemblée législative de l'État de Washington en février 2018 exigerait que les entreprises participant à l'économie des petits boulots versent de l'argent à un fournisseur de prestations qualifié qui serait chargé du paiement des avantages sociaux aux travailleurs. Tout employeur qui compte au moins 50 travailleurs au cours d'une période de 12 mois serait tenu de verser des cotisations. Un employé pourrait transférer ses avantages sociaux d'un emploi à l'autre et choisir ses avantages sociaux (c.-à-d. l'assurance maladie, les congés payés, les prestations de retraite et d'autres prestations déterminées par le fournisseur désigné).
- De même, un [projet de loi](#) a été déposé en Californie le 16 février 2018 pour autoriser une organisation agissant comme marché numérique (une application ou un service Web, par exemple) à cotiser à un régime établi pour offrir certains avantages sociaux aux entrepreneurs qui utilisent le marché numérique. Selon le projet de loi, un marché numérique participant doit conclure une entente écrite avec l'administrateur du régime afin de créer et de maintenir un régime d'avantages sociaux pour les entrepreneurs qui communiquent avec les utilisateurs par le biais du marché numérique.
- Plusieurs États ont récemment adopté une loi pour créer des programmes d'épargne-retraite que les employeurs sont tenus d'offrir. Par exemple, dans le cadre du [Secure Choice Retirement Savings Program](#) de l'Illinois, les entreprises comptant 25 employés ou plus qui exercent leurs activités dans l'État depuis au moins deux ans devront inscrire ceux-ci au régime. Les employeurs ne peuvent se retirer du régime que s'ils inscrivent leurs employés à un autre régime d'épargne-retraite. Les employés verseront 5 % de leur salaire au régime et ils pourront mettre fin à leur participation en tout temps. En Californie, le [CalSavers Secure Choice Retirement Savings Program](#) (anciennement Secure Choice) obligera les employeurs à inscrire leurs employés au régime d'épargne. Le taux de cotisation des employés sera de 3 %, mais le conseil administratif pourra ajuster le taux dans une fourchette de 2 % à 4 %. Les employés pourront choisir un taux de cotisation différent ou mettre fin à leur participation au programme.

Permettre la transférabilité des avantages sociaux

- Les mesures stratégiques permettant la transférabilité peuvent viser les normes minimales prévues par la loi et les avantages accordés par l'employeur. Voici un exemple de transférabilité des normes minimales prévues par la loi adoptée en

Australie : tous les employés ont droit à un congé pour ancienneté après 10 ans au service d'un employeur. Les lois des États et des territoires permettent aux employés de certains secteurs (p. ex. bâtiments et construction, extraction de charbon, nettoyage, services communautaires) d'avoir accès au congé transférable pour longs états de service, ce qui leur permet de satisfaire aux critères d'admissibilité à ce congé sur la base de leur service continu dans ce secteur plutôt que de leur période d'emploi au service d'un seul employeur. Les congés de longue durée transférables sont plus fréquents dans les industries où l'on craint que les travailleurs qualifiés migrent vers d'autres industries. Bien que la transférabilité sectorielle permette la mobilité des travailleurs au sein d'un secteur, elle n'encourage pas la mobilité élargie entre les secteurs ou les administrations. Les règles particulières relatives aux congés pour longs états de service transférables varient selon l'administration, bien que le principe général soit que le congé est payé par les cotisations des employeurs du secteur dans un fonds centralisé plutôt que par un seul employeur.

- Les mesures permettant la transférabilité des avantages sociaux fournis par les employeurs sont plus courantes. En 2010, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux des Finances ont convenu de mettre en place de nouveaux régimes de pension agréés collectifs (RPAC) pour offrir aux Canadiens qui n'ont pas accès à un régime de retraite d'employeur une option de retraite accessible, à grande échelle et à faible coût. Les RPAC sont facultatifs et conçus pour permettre à un employé de les conserver d'un emploi à l'autre. En 2012, le cadre fédéral de réglementation des RPAC est entré en vigueur. Depuis, certaines provinces ont adopté une loi régissant le cadre de réglementation pour l'établissement de RPAC dans leur administration. Selon le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF), à la fin de 2017, on comptait 5 RPAC fédéraux agréés, dont un a déclaré avoir conclu des contrats avec 5 employeurs et avoir inscrit 111 participants, pour un investissement total de 150 100 \$ ([BSIF, 2018](#)).
- Au Québec, l'industrie de la construction est divisée en quatre secteurs aux fins de la négociation des conventions collectives avec les associations d'employeurs désignées pour chaque secteur, et la négociation des avantages sociaux fait partie du processus de négociation collective. Les régimes d'avantages sociaux sont transférables dans la mesure où l'employé demeure au service d'un employeur visé par la convention pertinente, et le niveau de protection dont bénéficient les employés dépend du nombre d'heures travaillées au cours d'une période déterminée.
- De plus, la [Loi sur les décrets de convention collective](#) permet au gouvernement du Québec d'ordonner qu'une convention collective relative à un métier, à une industrie, à un commerce ou à une profession lie tous les salariés et tous les employeurs d'un champ d'application défini. Ces décrets ont mené à la création de nombreux régimes d'avantages sociaux pour les travailleurs des secteurs auxquels ils s'appliquent. Toutefois, le nombre de conventions collectives prolongées par décret a diminué au cours des dernières années.

- Le rapport [Taylor Review of Modern Working Practices](#) publié en 2017 au Royaume-Uni portait sur les enjeux liés aux avantages sociaux dans le contexte des travailleurs autonomes et des personnes qui prennent part à d'autres activités atypiques du marché du travail. L'examen a conclu qu'il fallait examiner des régimes d'avantages sociaux transférables qui suivraient les travailleurs d'un emploi à l'autre. Le rapport recommandait que le gouvernement collabore avec des tiers pour élaborer une gamme de modèles et de plateformes d'avantages sociaux au Royaume-Uni.
- Divers projets de loi ont été déposés récemment aux États-Unis pour permettre la transférabilité des avantages sociaux. Par exemple, un [projet de loi](#) déposé au Sénat des États-Unis le 25 mai 2017 proposait la création d'un fonds de subventions d'une valeur de 20 millions de dollars au ministère du Travail pour encourager les États, les administrations locales et les organismes sans but lucratif à mettre à l'essai des modèles d'avantages sociaux transférables pour les travailleurs indépendants comme les entrepreneurs, les travailleurs temporaires et les travailleurs autonomes. Les modèles pourraient fournir un certain nombre d'avantages liés au travail, comme les indemnités d'accidents du travail, la formation professionnelle, l'assurance invalidité, l'assurance maladie, l'épargne-retraite, la sécurité du revenu et l'épargne à court terme. Toutefois, les modèles axés uniquement sur les avantages liés à la retraite ne seraient pas admissibles à une subvention.
- En 2017, le Conseil européen a proposé un régime de retraite volontaire transférable qui pourrait être offert aux citoyens européens travaillant n'importe où sur le continent. Selon le Conseil, le « produit paneuropéen d'épargne-retraite individuelle » offrirait un plus grand choix, la protection des consommateurs, la possibilité de changer de fournisseur et la transférabilité aux épargnants, ainsi que des économies d'échelle, un public plus large et une distribution transfrontière aux fournisseurs d'épargne-retraite ([Conseil européen, 2018](#)). Le Conseil a convenu de sa position de négociation en juin 2018, ce qui lui a permis de négocier avec le Parlement européen.

RÉPONSES DU SECTEUR PRIVÉ ET DES TRAVAILLEURS AU CANADA ET DANS D'AUTRES ADMINISTRATIONS

- Certaines initiatives novatrices ont été mises en place par des employeurs, des syndicats et des organisations de travailleurs (p. ex., régimes d'avantages sociaux interentreprises, régimes d'assurance collective). Elles offrent une perspective potentiellement très utile pour examiner des possibilités de mesures législatives et autres visant à améliorer l'accessibilité et la transférabilité des avantages sociaux pour les travailleurs du SPRF, tout en enrichissant la base de données probantes nécessaire à un grand débat public sur l'avenir du système de protection sociale du Canada.

- Dans le SPRF, il arrive fréquemment aux employés de l'industrie du débardage de passer de courtes périodes au service de différents employeurs. Par conséquent, et comme l'autorise le Code, les employeurs de cette industrie ont créé de grandes associations d'employeurs qui offrent des services centralisés de paie et permettent aux membres de gérer collectivement les avantages sociaux des employés. La British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA) est un exemple de ce type d'association. Elle négocie collectivement au nom des employeurs avec l'International Longshore Workers Association (ILWU), qui représente les employés de l'industrie.
- Au Québec, les régimes interentreprises peuvent être établis de façon indépendante par plusieurs employeurs d'une région ou d'une industrie donnée, afin de leur permettre d'offrir des avantages sociaux aux employés. En général, seuls les employés syndiqués sont couverts par ces régimes. Par exemple, la Merit Contractors Association offre ce type de régime. Les employeurs sont tenus de déclarer à l'administrateur du régime le nombre d'heures travaillées par chaque employé. Ces heures sont ensuite déposées dans la banque d'heures personnelle de l'employé. Pour payer les avantages sociaux, 150 heures sont déduites chaque mois de la banque d'heures de l'employé. Le solde des heures est conservé à la banque et s'accumule jusqu'à un plafond établi. Pour être admissibles aux avantages sociaux, les employés doivent avoir au moins 300 heures en banque et y conserver un minimum de 150 heures.
- De même, les associations d'artistes et de producteurs du Québec (en vertu de la [Loi sur le statut professionnel et les conditions d'engagement des artistes de la scène, du disque et du cinéma](#)) et du SPRF (en vertu de la [Loi sur le statut de l'artiste](#)) peuvent conclure des ententes énonçant les conditions d'emploi minimales, y compris les avantages sociaux. Ces avantages sont financés par les cotisations versées par les producteurs et les artistes à une caisse commune de sécurité.
- Certains syndicats et certaines associations de travailleurs offrent des avantages sociaux directement à leurs membres. Ces avantages peuvent être rattachés au travailleur plutôt qu'au poste, à condition que le travailleur demeure membre du syndicat ou de l'association. Par exemple, le Syndicat canadien des pigistes (une section communautaire d'Unifor) offre des avantages sociaux liés à la santé aux pigistes et aux travailleurs autonomes qui sont membres de l'association.
- De nombreuses sociétés d'assurances du Canada et d'autres administrations offrent également des régimes d'avantages sociaux à l'intention des travailleurs atypiques qui n'ont pas accès aux avantages sociaux offerts par les employeurs, ou qui ont besoin d'avantages transférables parce qu'ils changent souvent d'emploi. Ces avantages sont intrinsèquement transférables, car ils sont liés au travailleur plutôt qu'à l'emploi ou à l'adhésion à une association. En outre, ils sont entièrement financés par les cotisations individuelles.

- Aux États-Unis, quelques régimes interentreprises ont été établis. Par exemple, le [Family Medical Care Plan](#) administré par la National Electrical Contractors Association et l'International Brotherhood of Electrical Workers est offert aux employés des employeurs qui cotisent au régime en vertu d'une convention collective ou comme convenu par le conseil de fiducie du régime. Des cotisations horaires sont versées pour permettre aux employés qui accumulent 140 heures par mois ou 200 heures sur deux mois consécutifs d'avoir accès à des prestations de santé et à un régime de pension.
- Ces dernières années, des entreprises américaines ont adopté de nouvelles approches afin d'accroître l'accessibilité et la transférabilité des avantages sociaux pour les travailleurs de l'économie des petits boulots. Par exemple, plusieurs entreprises de cette économie (dont Uber, Etsy et TaskRabbit) ont établi un partenariat avec Stride Health, une société qui offre aux travailleurs la possibilité de comparer et de demander des avantages sociaux, y compris des assurances pour les soins de santé, les soins dentaires et les soins de la vue. Les primes destinées au financement des avantages sociaux sont entièrement payées par les travailleurs; les employeurs n'y cotisent pas.

QUESTIONS À EXAMINER PAR LE COMITÉ D'EXPERTS

- Dans le SPRF, quels avantages devraient être de nature législative ou de portée universelle? Lesquels devraient être facultatifs? Pour qui?
- Qui devrait être responsable des avantages sociaux dans le SPRF? Quels rôles devraient jouer le gouvernement fédéral, les employeurs, les travailleurs, les assureurs et les autres intervenants?
- Le gouvernement fédéral devrait-il prendre d'autres mesures pour accroître l'accessibilité et la transférabilité des avantages sociaux dans le secteur privé sous réglementation fédérale? Dans l'affirmative, y a-t-il des modèles particuliers qui devraient être envisagés et pourquoi?
- Le gouvernement fédéral devrait-il prendre d'autres mesures pour accroître la protection des avantages sociaux fournis par l'employeur dans le secteur privé sous réglementation fédérale? Si oui, quelles mesures devraient être prises?
- Comment le gouvernement fédéral devrait-il procéder dans ce dossier?

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

An Act to Add Section 20139 to, and to Add Title 21 (commencing with Section 100000) to, the Government Code, and to add Section 1088.9 to the Unemployment Insurance Code, Relating to Retirement Savings Plans, and Making an Appropriation Therefor, California State Legislature, 2012. Sur Internet :

<URL:https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201120120SB1234>

BERNIER, J. *Social protection for non-standard workers outside the employment relationship*, Commission sur l'examen des normes du travail fédérales, 10 janvier 2006. Sur Internet : <URL:https://www.researchgate.net/publication/242118621_Social_protection_for_non-standard_workers_outside_the_employment_relationship>

BUREAU DU SURINTENDANT DES INSTITUTIONS FINANCIÈRES. *Rapport annuel du BSIF 2017-2018*, Gouvernement du Canada. Sur Internet : <URL:<http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/ar1718.pdf>>

CALIFORNIA STATE TREASURER. *CalSavers Secure Choice Retirement Savings Program*, 2018. Sur Internet : <URL:<https://www.treasurer.ca.gov/scib/>>

Code canadien du travail, L.R.C. (1985), ch. L-2. Sur Internet : <URL:<https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/L-2/index.html>>

CONFERENCE BOARD DU CANADA. *Étude comparative des avantages sociaux en 2015*, 2015. Sur Internet : <URL:<https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=7465>>

CONSEIL EUROPÉEN. *Pensions : Le Conseil arrête sa position concernant le produit paneuropéen d'épargne-retraite individuelle* [communiqué de presse], 19 juin 2018. Sur Internet : <URL:<https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2018/06/19/pensions-council-agrees-its-stance-on-pan-european-pension-product/>>

EMPLOI ET DÉVELOPPEMENT SOCIAL. *Ce que nous avons entendu : La modernisation des normes du travail fédérales*, Gouvernement du Canada, 2018. Sur Internet : <URL:<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/normes-travail/rapports/modernisation-normes-federales.html>>

FINANCIÈRE SUN LIFE. *Rapport sur la retraite aujourd'hui*, 17 février 2017. Sur Internet : <URL:https://www.sunlife.ca/ca/Learn+and+Plan/Market+insights/Retirement+Now+Report?vgnLocale=fr_CA>

GOUVERNEMENT DU CANADA. *Régime de pensions du Canada—Montant que vous pourriez recevoir*, 2018. Sur Internet : <URL:<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/prestation-rpc/montant-prestation.html>>

GOUVERNEMENT DU CANADA. *Montant des paiements de la Sécurité de la vieillesse*, 2018. Sur Internet :

<URL: <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/securite-vieillesse/paiements.html>>

HORIZONS DE POLITIQUES CANADA. *Le Canada et le changement de la nature du travail*, Gouvernement du Canada, 1^{er} mai 2016. Sur Internet : <URL: <https://horizons.gc.ca/fr/2016/05/12/le-canada-et-le-changement-de-la-nature-du-travail/>>

ILLINOIS SECURE CHOICE. Illinois State Treasurer, 2018. Sur Internet : <URL: <https://www.ilsecurechoice.com/>>

JOHAL, S., ET J. THIRGOOD. *Working without a net*, Mowat Centre, 2016. Sur Internet : <URL: https://mowatcentre.ca/wp-content/uploads/publications/132_working_without_a_net.pdf>

LEE, J. « Europe takes a stab at addressing pension portability with continent-wide product », *Benefits Canada*, 31 juillet 2017. Sur Internet : <URL: <https://www.benefitscanada.com/news/europe-takes-a-stab-at-addressing-pension-portability-with-continent-wide-product-101658>>

Loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures (2018, c. 27). Sur Internet : <URL: <https://www.parl.ca/LegisInfo/BillDetails.aspx?billId=10127729&Language=F>>

MARKEY, R., N. PARR, T. KYNG, S. MUHIDIN, S. O'NEILL, L. THORNTHWAITE, C. WRIGHT, ... ET S. FERRIS. *The case for a national portable long service leave scheme in Australia*, McKell Institute, 2017. Sur Internet : <URL: <https://mckellinstitute.org.au/research/reports/the-case-for-a-national-portable-long-service-leave-scheme-in-australia/>>

ROLF, D., S. CLARK, ET C. WATERSON BRYANT. *Portable benefits in the 21st century*. Aspen Institute, 8 juin 2016. Sur Internet : <URL: <https://assets.aspeninstitute.org/content/uploads/2016/07/portable-ben-21st-cent.pdf>>

STROM, S., ET M. SCHMITT. *Protecting workers in a patchwork economy*, Century Foundation, 7 avril 2016. Sur Internet : <URL: <https://tcf.org/content/report/protecting-workers-patchwork-economy/?agreed=1>>

TATELMAN, S. « The Intricacies of Providing Benefits in the Gig Economy », *Benefits Canada*, 21 février 2017. Sur Internet : <URL: <https://www.benefitscanada.com/benefits/other/the-intricacies-of-providing-benefits-in-the-gig-economy-93822>>

TAYLOR, M. *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*,
Gouvernement du Royaume-Uni, 11 juillet 2017. Sur Internet :
<URL:https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627671/good-work-taylor-review-modern-working-practices-rg.pdf>

THIRGOOD, J. *What if you could take it with you?*, Mowat Centre, 27 juin 2017. Sur
Internet : <URL:<https://mowatcentre.ca/what-if-you-could-take-it-with-you/>>

ANNEXE A

Conditions d'admissibilité aux congés annuels, aux congés payés et aux autres congés en vertu de la partie III du Code

<u>DISPOSITIONS DE LA PARTIE III</u>	<u>EXIGENCE D'EMPLOI CONTINU</u>							
	Aucune	1 mois	3 mois	6 mois	12 mois	5 ans	6 ans	10 ans
Congé annuel : deux semaines					X			
Congé annuel : trois semaines						X*		
Jours fériés (avec paie)	X*							
Congé de maternité	X*							
Congé parental	X*							
Congé de compassion	X*							
Congé pour maladie grave	X*							
Congé lié au décès ou à la disparition	X*							
Congé de décès	Non payé		Payé					
Congé de maladie	X*							
Congé pour les membres de la force de réserve			X*					
<u>Nouvelles dispositions – LEB no 2 2017 (pas encore en vigueur)</u>								
Congé pour pratiques autochtones traditionnelles			X					
Congé pour victimes de violence familiale	Non payé		Payé					
<u>Nouvelles dispositions – LEB n° 2 2018 (pas encore en vigueur)</u>								
Congé annuel : quatre semaines								X
Congé pour raisons personnelles	Non payé		Payé					

<u>DISPOSITIONS DE LA PARTIE III</u>	<u>EXIGENCE D'EMPLOI CONTINU</u>							
	Aucune	1 mois	3 mois	6 mois	12 mois	5 ans	6 ans	10 ans
Congé pour obligations judiciaires	X							

* Nouvelle exigence d'emploi continu pas encoure en vigueur