

Mémoire de la FCEI

Consultation publique portant sur le projet de loi no° 101, Loi visant l'amélioration de certaines lois du travail.

Mai 2025

François Vincent, vice-président, Québec

FCEI
FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE
En affaires pour vos affaires.™

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est le plus grand regroupement de petites et moyennes entreprises (PME), comptant 100 000 membres au pays, dont 22 000 au Québec. Elle représente des entrepreneurs œuvrant dans tous les secteurs d'activité et souhaite, par ce mémoire, faire entendre leur voix. Les PME font battre le cœur de l'économie du Québec et de toutes ses régions administratives.

Dans le contexte d'incertitude causée par la guerre commerciale, les PME se trouvent actuellement en situation de grande fragilité. Cette incertitude s'ajoute aux défis caractérisés par la diminution de la demande, l'augmentation des coûts d'exploitation et la pression liée à la pénurie de main-d'œuvre. Le législateur doit être prudent pour ne pas ajouter un poids administratif ou fiscal sur les PME.

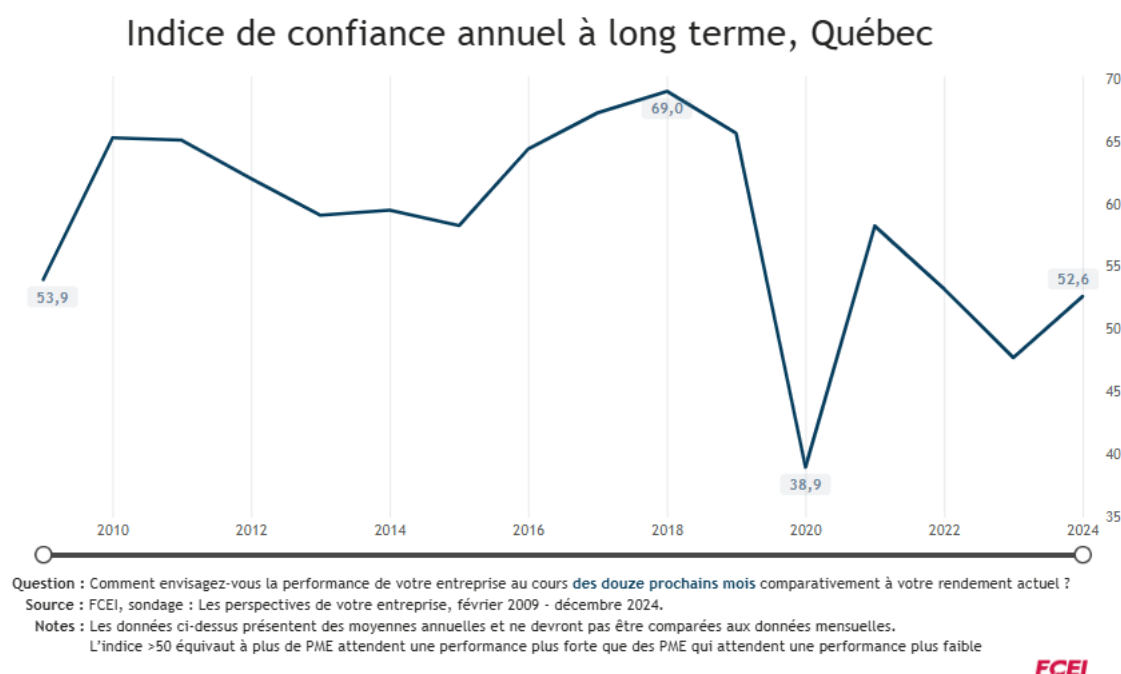
Le projet de loi 101 propose plusieurs modifications intéressantes, notamment pour favoriser une déjudiciarisation des griefs et en apportant d'autres ajustements qui amélioreront la situation des employés, sans nécessairement engendrer trop de coûts supplémentaires pour les employeurs. La FCEI note toutefois que cet omnibus des lois du travail omet une modification importante qui se fait attendre par les PME : l'abolition de la *Loi sur les décrets de convention collective*. Le ministre doit saisir l'occasion qu'offre le présent projet de loi pour abroger cette loi unique en Amérique du Nord, qui impose un fardeau administratif et réglementaire de 47 M\$ annuellement à 10 000 entreprises québécoises.

Des PME québécoises très fragilisées

Chaque année, la FCEI publie sa rétrospective annuelle visant à récapituler la confiance, les attentes et les perspectives des propriétaires de PME québécoises à l'égard de la situation générale des affaires.

L'année 2024 a été marquée par une stagnation relative de l'indice de confiance des PME québécoises, selon les résultats annualisés¹, pour le Québec, du Baromètre des affaires^{MD}. Cet indice a clôturé à 52,6, enregistrant ainsi une légère hausse par rapport à l'année précédente, où il s'élevait à 47,7 (Figure 2).

Figure 1 : Indice de confiance annuel à long terme, Québec



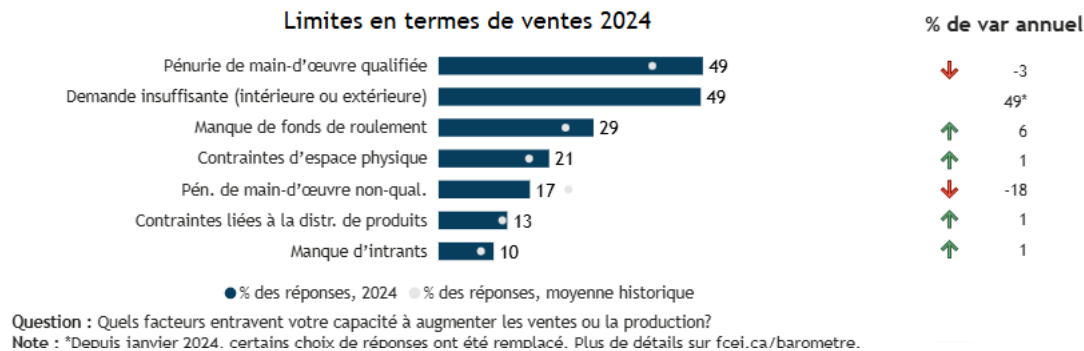
Bien que l'indice de confiance des PME québécoises pour 2024 soit légèrement supérieur à celui de l'année précédente, une proportion importante de dirigeants de PME demeurent pessimistes quant à la performance de leur entreprise pour l'année à venir. Alors que l'année 2025 est marquée par une grande incertitude quant à notre relation commerciale avec les États-Unis, l'indice de confiance des PME est en chute libre.

En 2024, 49 % des dirigeants de PME identifiaient la pénurie de main-d'œuvre qualifiée comme étant leur principale limite en matière de ventes (Figure 4). La demande insuffisante (49 %) constitue, à égalité avec la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, l'une des limites majeures pour les PME. En outre, le manque de fonds de roulement représente, lui aussi, un facteur qui entrave la capacité des PME à augmenter

¹ FCEI, Baromètre des affaires^{MD}, Rétrospective 2024. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/fr/rapports-de-recherche/barometre-des-affaires-retrospective>

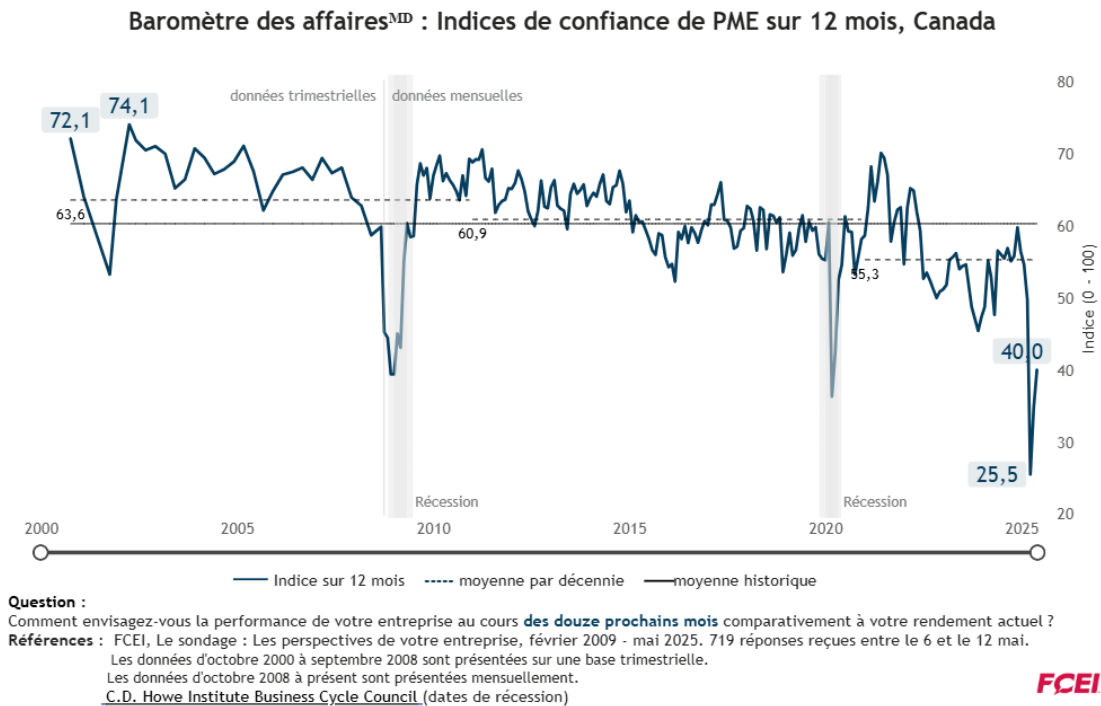
leurs ventes ou leur production. On constate à cet égard une augmentation de 6 points de pourcentage par rapport à 2023.

Figure 2 : Limites en termes de ventes 2024



La situation n’a pas changé en 2025. Les résultats de l’indice de confiance du Baromètre sur les 25 dernières années sont plus que démonstratifs. Le premier trimestre de cette année a enregistré des résultats inférieurs à ceux observés durant la pandémie et la crise économique de 2008.

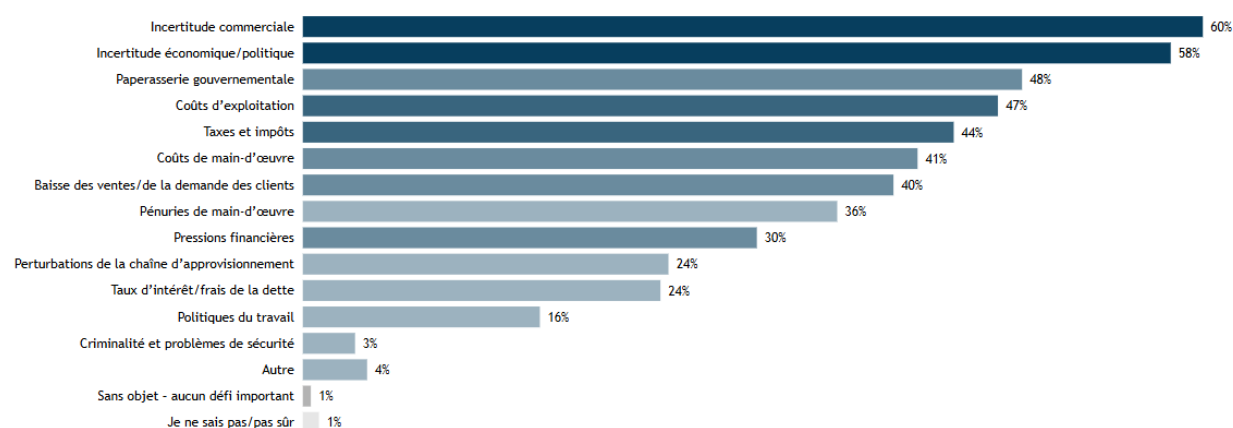
Figure 3 : Indice de confiance des PME canadiennes, 2000 à 2025



Selon le Baromètre des affaires mensuel de mai 2025², la confiance des PME québécoises remonte, mais l'indice de confiance sur 12 mois demeure sous la barre des 50 points, s'établissant à 45,3. Ajoutons que les PME du Québec identifient la demande insuffisante (56 %), la pénurie de main-d'œuvre qualifiée (44 %) et le manque de fonds de roulement (26 %) comme étant les principaux freins à la croissance de leurs ventes et de leur production.

Par ailleurs, d'après nos récentes données du sondage Votre Voix d'avril, les principaux défis actuels des PME québécoises sont l'incertitude commerciale (60 %), l'incertitude économique et politique (58 %), le poids de la paperasserie gouvernementale (48 %), les coûts d'exploitation (47 %), les taxes et impôts (44 %), les coûts de la main-d'œuvre (41 %), la baisse des ventes et de la demande des clients (41 %) et la pénurie de main-d'œuvre (36 %).

Figure 4 : Les plus gros défis actuels des PME québécoises



Question : Quels sont les plus gros défis auxquels votre entreprise fait face actuellement? (Sélectionner toutes les réponses pertinentes)

Source : FCEI, Votre Voix - Sondage d'avril 2025, du 10 au 24 Avril 2025.

Provinces sélectionnée(s) : Qc

372 Réponses

En somme, les petites entreprises sont plus que fragiles actuellement. Dans ce contexte, le législateur doit éviter à tout prix d'alourdir leur fardeau réglementaire ou fiscal. Il en va de la santé des PME et de l'avenir économique du Québec.

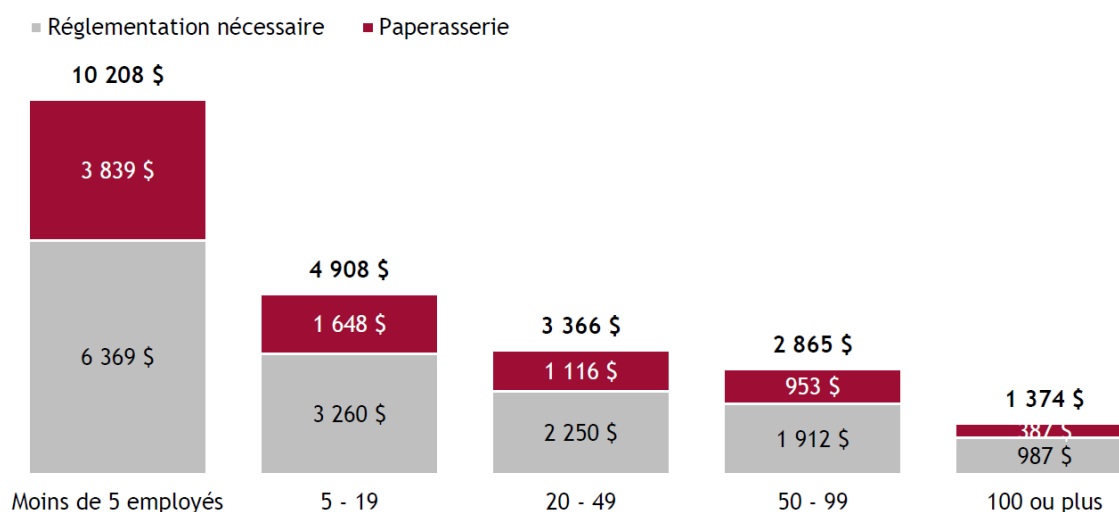
² FCEI, Baromètre des affaires^{MD} de mai 2025, résumé par provinces. Consultation en ligne : <https://20336445.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/20336445/research/mbb/Barometre-des-affaires-provinces-2025-05.pdf>

Un fardeau réglementaire lourd à porter pour les PME québécoises

Le fardeau administratif et réglementaire est inversement proportionnel à la taille de l'entreprise. Plus l'entreprise est petite, plus la paperasserie est lourde. La figure 5 montre qu'en 2024, le coût annuel de la réglementation et de la paperasserie pour les entreprises de moins de 5 employés au Canada s'élevait à 10 208 \$, soit plus de 5 fois celui des entreprises comptant 100 employés ou plus (1 374 \$)³.

La paperasserie a une incidence non seulement sur les coûts des entreprises, mais aussi sur le temps que leurs propriétaires consacrent à la conformité. Ici encore, le poids est plus lourd pour les petites entreprises. En effet, les PME canadiennes de moins de 5 employés ont accordé en moyenne 165 heures par employé pour se conformer à la réglementation, tandis que les entreprises d'au moins 100 employés n'y ont consacré que 17 heures en moyenne.

Figure 5 : Coût annuel de la réglementation par employés au Canada, selon la taille de l'entreprise en 2024 (en dollars)

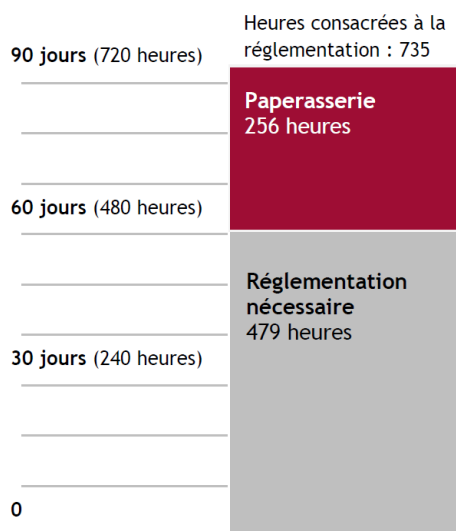


La figure 6 révèle que les entreprises canadiennes ont consacré en moyenne 735 heures à se conformer à la réglementation, dont 479 heures à la réglementation nécessaire et 256 heures à la paperasserie⁴. Ces chiffres mettent en évidence la charge de travail considérable liée à la conformité réglementaire pour les entreprises au Canada.

³ FCEI, Rapport sur la paperasserie au Canada : le coût de la réglementation pour les PME, 7e édition, 2025. p 12. Les calculs sont basés sur le sondage sur la réglementation et la paperasserie de la FCEI réalisé en 2024 (n = 2 230) et sur les données de Statistique Canada.

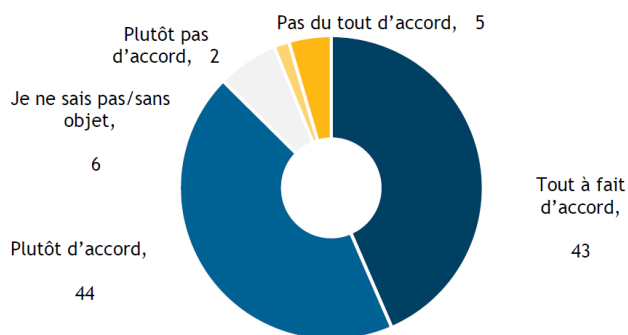
⁴ FCEI, Rapport sur la paperasserie au Canada : le coût de la réglementation pour les PME, 7e édition, 2025. p 10. Les calculs sont basés sur le sondage sur la réglementation et la paperasserie de la FCEI réalisé en 2024 (n = 2 230) et sur les données de Statistique Canada.

Figure 6 : Nombre moyen d'heures consacrées à la réglementation par entreprise, en heures et en jours ouvrables, en 2024



Les données ci-dessus confirment que les propriétaires de PME perdent un peu plus d'un mois par année en raison de la paperasserie. C'est du temps précieux qui pourrait être mieux investi dans la planification des projets d'expansion, le service à la clientèle, la formation du personnel, voire la vie familiale. Diminuer le fardeau réglementaire et administratif permettrait de stimuler la productivité des PME. En effet, à l'échelle canadienne, 87 % des propriétaires de PME jugent que la réglementation excessive nuit à la productivité et à la capacité de croissance de leur entreprise (Figure 7). Ce pourcentage est sensiblement le même, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Figure 7 : L'excès de règlements réduit considérablement la productivité de mon entreprise et sa capacité de croissance (% des réponses)



Source : FCEI, sondage sur la réglementation et la paperasserie de 2024 (n = 2 552).

Sondés sur la manière dont ils utiliseraient les économies réalisées si le coût (en temps et en argent) de la conformité aux règlements était réduit, les propriétaires d'entreprise ont répondu le plus souvent qu'ils profiteraient du précieux temps ainsi regagné (63 %), augmenteraient les salaires de leurs employés

(54 %), investiraient dans l'expansion de leur entreprise (51 %), rembourseraient des dettes (51 %), embaucheraient du personnel (37 %) et réduiraient ou maintiendraient leurs prix (33 %)⁵.

Pour renverser ces tendances, un virage s'impose. L'élimination de tâches réglementaires superflues libérerait du temps et des ressources pour des activités orientées vers la croissance, ce qui améliorerait la production et la compétitivité à long terme⁶. Les gouvernements doivent réduire le fardeau administratif des PME canadiennes et pour y arriver, il faut éviter de leur ajouter de nouvelles règles, procédures et coûts. Dans cette optique, les parlementaires québécois peuvent jouer un rôle dans l'évaluation qu'ils feront du présent projet de loi 101.

Analyse des propositions du projet de loi 101

Cette section met en lumière les changements proposés dans le projet de loi 101 qui pourraient avoir une incidence sur les PME québécoises. Nous invitons les parlementaires à tenir compte de la précarité des petites entreprises du Québec décrite précédemment, de même que du lourd poids qui les ralentit et freine leur productivité. Ce n'est pas le temps d'ajouter un poids réglementaire et fiscal supplémentaire.

Les notes explicatives du projet de loi mentionnent qu'il a pour objet d'améliorer certaines lois du travail. L'analyse d'impact réglementaire (AIR) précise que ce qui est visé est de « [...] garantir un environnement législatif juste et adapté aux réalités actuelles, une attention particulière est portée sur le bon fonctionnement, l'efficacité et la cohérence des lois »⁷, inclus dans cet omnibus législatif. La FCEI comprend l'importance d'adapter les lois aux réalités sociétales. Elle précise aux parlementaires qu'à cette fin, la réalité des petites entreprises doit être prise en compte, notamment parce qu'elles composent la forte majorité des entreprises de la province et génèrent les deux tiers des emplois du secteur privé.

Pour simplifier l'analyse, nous allons traiter les mesures en ordre de proposition dans le projet de loi.

Modification à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour agir sur les camionneurs

Le projet de loi 101 propose d'insérer un nouvel article pour préciser le terme « travailleur » dans l'article 2 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*. En insérant un nouvel article 2.1, on y précise qu'on ne peut exclure « [...] le dirigeant de travailleur lorsqu'il exécute personnellement un travail pour une autre personne que celle pour laquelle il a le statut de dirigeant et de lui déterminer un revenu brut aux fins du calcul de l'indemnité de remplacement du revenu et un salaire brut ». Ici, le gouvernement tient à répondre aux préoccupations soulevées par les associations du secteur du camionnage concernant certaines situations répertoriées où des entreprises tenteraient de contourner le régime actuel.

⁵ FCEI, sondage sur la réglementation et la paperasserie de 2024 (n= 2 598).

⁶ Laura Jones, « The Drag on Productivity from Excessive Regulation », dans Institut Fraser, *Achieving the 4-Day Work Week: Essays on Improving Productivity Growth in Canada*, 2020, p. 11-18.

⁷ Ministère du Travail, *Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail*, avril 2025, 4.

La FCEI comprend que les entreprises qui se conforment à toutes les règles, à la paperasserie et aux coûts du régime québécois - et de la CNESST - ne soient pas favorables à ce que certaines entreprises, qui ne respectent pas les mêmes obligations, aient des coûts d'exploitation plus bas.

Maintenant, la modification proposée pourrait élargir la notion de travailleur et toucher davantage de travailleurs autonomes que ceux concernés par le problème que l'on tente de résoudre ici. De plus, elle pourrait engendrer des coûts au régime. D'autres avenues non législatives auraient pu être évaluées et des analyses supplémentaires sur les effets potentiels dans les autres secteurs d'activité économique auraient été nécessaires. Nous pouvons donner comme exemple les démarches entreprises par l'Ontario. En 2023, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) a mis en place une nouvelle procédure administrative qui inclut un questionnaire visant à déterminer le statut réel des camionneurs⁸.

La FCEI est très sensible à la situation vécue par les entreprises de camionnage du Québec, mais elle est d'avis que d'autres avenues administratives ou réglementaires doivent être analysées avant d'aller de l'avant avec la formulation législative proposée ou apporter une précision au projet de loi pour l'appliquer seulement à l'industrie du camionnage.

Recommandation

1. La FCEI propose au ministère du Travail d'effectuer davantage d'analyses sur les impacts potentiels des modifications sur les travailleurs autonomes. Si le législateur veut aller de l'avant avec les modifications proposées, la FCEI propose qu'une modification soit faite pour limiter leur portée au seul secteur visé.

En ce qui concerne l'industrie du camionnage au Québec, la FCEI tient à réitérer la demande qu'elle a acheminé au ministre du Travail en mars 2023, conjointement avec l'Association du camionnage du Québec, l'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel, le Conseil du patronat et la Fédération des chambres de commerce du Québec, concernant la disparité réglementaire dans la détermination de la semaine normale de travail. La législation fédérale, par le truchement de l'article 6 (1) du *Règlement sur la durée du travail des conducteurs de véhicules automobiles*, énonce que la durée normale du travail d'un conducteur routier de véhicule automobile, catégorie incluant les camionneurs, peut atteindre jusqu'à 60 heures. La conséquence pratique de cette disparité importante se traduit par un désavantage concurrentiel et financier pour les entreprises québécoises qui se trouvent pénalisées en raison des heures supplémentaires que ces dernières doivent payer, à savoir une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié pour tout travail exécuté, et ce, en plus des heures de la semaine normale de travail, conformément à l'article 55 de la LNT.

Les PME du Québec, tous secteurs confondus, sont grandement dépendantes d'une chaîne d'approvisionnement efficace et efficiente. Bien que la hausse des coûts d'exploitation de l'entreprise et la pénurie de main-d'œuvre sont les 2 enjeux qui touchent le plus les entrepreneurs, les problèmes d'approvisionnement sont bien présents. Les problèmes de la chaîne d'approvisionnement ont un impact

⁸ Gouvernement du Québec, Mémoire au conseil des ministres, Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, 10 avril 2025, p. 20.

important ou modéré sur la rentabilité de deux tiers des PME⁹. L'industrie du transport joue ainsi un rôle clé pour la majorité des entrepreneurs d'ici et pour l'ensemble de l'économie de la province.

Compte tenu de la pression exercée par la guerre tarifaire, qui frappe de plein fouet l'industrie de camionnage du Québec, et de l'objectif des gouvernements provinciaux d'améliorer le commerce interprovincial et de diminuer les différences et les barrières entre les provinces, le projet de loi 101 pourrait modifier la loi pour s'adapter au régime canadien.

Recommandation

2. La FCEI propose une harmonisation de la législation québécoise et canadienne pour le secteur des transports sur la durée de la semaine normale de travail.

Modifications liées à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles pour améliorer les indemnisations

Le projet de loi 101 s'attaque ensuite aux indemnités. Comme indiqué dans l'AIR, certaines situations actuelles font en sorte que des personnes indemnisées reçoivent une compensation monétaire sous le salaire minimum ou qui n'augmente pas aussi rapidement que l'inflation.¹⁰ Pour pallier cette situation, le projet de loi propose de revaloriser chaque année la date de sa lésion pour calculer l'indemnité de remplacement de revenu (IRR).

Les indemnités sont calculées sur le revenu brut annuel (RAB) d'emploi, ce qui garantit l'équivalent d'un salaire minimum à temps plein, jusqu'à hauteur de 94 000 \$, et ce, même pour un travailleur à temps partiel. Même si ces montants sont ajustés à l'inflation, le législateur considère qu'il y a une perte pour les employés, car le salaire minimum augmente plus vite que l'inflation, comparativement à l'IRR maximum qui augmente plus vite que l'inflation. On propose de changer les calculs pour offrir davantage. Lorsqu'on évalue le taux de remplacement et le revenu maximum assurable dans les autres provinces, le FCEI estime que la proposition faite par le projet de loi 101 est raisonnable.

Tableau 1 : Tableau comparatif des IRR par province - 2025

Province	Taux de remplacement	Revenu maximum assurable (2025)
Manitoba	90 %	167 050 \$
Colombie-Britannique	90 %	121 500 \$
Alberta	90 %	106 400 \$
Saskatchewan	90 %	104 531 \$

⁹ FCEI, sondage Votre Voix - janvier 2023, mené du 18 au 31 janvier 2023, résultats finaux, Québec, 579 répondants.

¹⁰ Ministère du Travail, Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, avril 2025, 11.

Québec	<u>90 %</u>	<u>98 000 \$</u>
Nouveau-Brunswick	<u>90 %</u>	<u>84 200 \$</u>
Île-du-Prince-Édouard	<u>90 %</u>	<u>82 900 \$</u>
Ontario	<u>85 %</u>	<u>117 000 \$</u>
Terre-Neuve-et-Labrador	<u>85 %</u>	<u>79 345 \$</u>
Nouvelle-Écosse	<u>75 % (26 sem.), puis</u> <u>85 %</u>	<u>76 300 \$</u>

Comme l'a mentionné la Fédération des chambres de commerce du Québec, la modification proposée exclut ce nouveau mécanisme de calcul prévu pour la revalorisation du salaire lors de l'identification d'un emploi convenable. Par souci de cohérence et d'intégrité des principes du régime de santé et sécurité au travail, le calcul de la détermination de la revalorisation du salaire attendu d'un emploi convenable identifié devrait aussi s'appliquer.

L'AIR mentionne que : « la CNESST estime qu'environ 7 000 travailleurs pourraient être visés par ces modifications et que les coûts annuels pourraient atteindre jusqu'à 15 M\$. Les entreprises n'auraient pas de coûts supplémentaires liés à ces modifications législatives puisque les cotisations des employeurs à la CNESST ne seraient pas impactées par ces coûts supplémentaires »¹¹. La FCEI craint que ces sommes soient ultimement imputées aux employeurs par une augmentation de leurs cotisations. À moins de gains significatifs des sommes de la CNESST sur le marché, générées par la Caisse de dépôt et placement du Québec, toute amélioration de la générosité du régime aura des incidences sur les coûts et ultimement sur la cotisation des employeurs.

La FCEI soulève d'ailleurs que ce changement s'ajoute à tous ceux qui ont été entérinés lors de la récente réforme. Toutes ces modifications pourraient avoir comme conséquence d'augmenter le taux de cotisation. En effet, bien que la cotisation ait baissé dans les dernières années, elle connaîtra une hausse de 4 % l'an prochain.

Modifications au Code du travail : accélérer le processus d'arbitrage des griefs et éviter la judiciarisation

Un des problèmes qui a été soulevé à plusieurs reprises ces dernières années par la partie patronale au ministre du Travail est la lenteur du processus d'arbitrage des griefs, qui nuit à la résolution de conflits. Cela n'aide en rien les relations de travail, crée des situations désagréables pour les employés et représente des coûts supplémentaires pour les employeurs. L'AIR stipule qu'il faut en moyenne plus d'un an (381 jours) pour que les parties nomment un arbitre et presque deux ans (720 jours) avant de tenir la

¹¹ Ministère du Travail, Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, avril 2025, p. 20.

première journée d'audition.¹² Rappelons que l'objectif initial du recours à un arbitre est de réduire les délais afin de permettre aux parties de parvenir plus rapidement à une entente. Attendre plusieurs années pour y arriver est contre-productif.

Pour remédier à cette situation, le Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre, dont la FCEI fait partie, propose de modifier le Code du travail afin d'y inscrire des délais d'arbitrage, tout en précisant que les parties pourraient consentir à les prolonger. C'est ce qui est proposé dans le projet de loi 101. Ces modifications pourraient avoir comme impact de réduire les délais de traitement, favoriser les ententes et réduire la judiciarisation des dossiers.

Le mémoire soumis au conseil des ministres souligne que le gouvernement fédéral et plusieurs provinces ont des dispositions pour prévoir un processus rapide et diligent.¹³ Pour accélérer les ententes et encourager la déjudiciarisation des griefs, le projet de loi propose également une modification au Code du travail visant à inciter les parties à recourir à la médiation préarbitrale avant d'entamer une procédure d'arbitrage. De plus, il précise des délais pour la remise de documents. En somme, ces modifications auront comme effet de favoriser les ententes entre les parties et d'accélérer le processus d'arbitrage des griefs.

Recommandation

3. La FCEI appuie les articles 15 à 22 du projet de loi 101 modifiant le Code du travail pour améliorer les délais de traitement des dossiers, encourager la déjudiciarisation de l'arbitrage des griefs et favoriser l'entente entre les parties.

Modifications à la Loi sur les maîtres électriciens

La FCEI n'a pas de commentaires à émettre sur les modifications proposées par le ministre du Travail.

Modification à la Loi sur les normes du travail pour les absences pour les forces armées canadiennes, de santé publique ou de sécurité civile

Ces dernières années, nous avons vécu des sinistres majeurs au Québec, comme des inondations et des feux de forêt¹⁴. Lors de ces événements, les Forces armées canadiennes sont venues en renfort. Pour pouvoir agir plus efficacement, le gouvernement du Québec a annoncé, en mars dernier, la création de la Réserve d'intervention d'urgence en sécurité civile, qui permettrait de déployer 200 intervenants supplémentaires en cas de sinistres majeurs.¹⁵

Le projet de loi 101 propose des modifications pour permettre à une personne salariée de s'absenter pour des situations liées à la santé publique. Comme l'indique le mémoire soumis au conseil des ministres, des dispositions similaires existent dans les provinces de la Colombie-Britannique, la

¹² Ministère du Travail, Analyse d'impact réglementaire, Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, avril 2025, p. 6.

¹³ Gouvernement du Québec, Mémoire au conseil des ministres, Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, 10 avril 2025, p. 20.

¹⁴ Radio-Canada, les inondations 2017 en images : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1032147/les-inondations-2017-en-images>
Radio-Canada, Triste record pour les feux de forêt au Québec en 2023 : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2026545/quebec-octroi-sopfeu-reboisement-incendie>

¹⁵ Cabinet du ministre de la Sécurité civile, Communiqué de presse, 21 mars 2025 : <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/proteger-les-quebecois-et-les-quebecoises-200-membres-de-la-reserve-d-intervention-d-urgence-en-securite-civile-crets-a-etre-deployes-lors-de-sinistres-majeurs-837641279.html>

Saskatchewan, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard.¹⁶

La FCEI soutient les modifications proposées parce qu'elles sont bien balisées. D'abord, on indique clairement que ce sont des congés qui ne sont pas rémunérés. Ensuite, les critères liés aux forces armées sont bien définis. Enfin, les ajouts pour les cas de sécurité publique ou de santé publique sont limités à une ordonnance émise en application de la *Loi sur la santé publique*, de la *Loi sur la mise en quarantaine*, de la *Loi sur les mesures d'urgence*, de la *Loi sur la sécurité civile visant à favoriser la résilience aux sinistres*.

Recommandation

4. La FCEI appuie les modifications à la *Loi sur les normes du travail* visant à considérer les absences prolongées pour les membres des Forces armées canadiennes et réservistes appelés à prêter main-forte aux municipalités en cas de sinistres majeurs comme les inondations, les feux de forêt ou d'autres catastrophes.

Modifications à la Loi sur la santé et sécurité au travail - programme de maternité sans danger

La proposition législative du ministre du Travail propose des ajouts à la *Loi sur la santé et sécurité au travail* pour que les employeurs puissent réclamer des sommes à la CNESST en cas de réaffectation d'une employée enceinte ou qui allaite. La CNESST administre le programme Pour une maternité sans danger (PMSD). Si une employée enceinte ou qui allaite a un travail qui comporte des dangers physiques pour elle-même, pour la santé de son enfant à naître ou la santé de l'enfant qu'elle allaite, l'employeur doit la réaffecter à un autre emploi dans lequel les tâches ne comportent pas de risque. S'il n'y a pas de réaffectation, l'employée a droit à un retrait préventif et des indemnités de la CNESST. Le Québec est la seule juridiction avec ce type de programme. Le fédéral a des réaffectations, mais aucune indemnisation n'est prévue à l'employée qui a un retrait préventif.¹⁷

En ce qui concerne les mesures proposées qui ont pour objet d'encourager les employeurs à réaffecter les employées qui font des demandes au PMSD, la CNESST administre déjà un tel programme de compensation, mais celui-ci n'a pas d'appui légal. Selon l'AIR, en 2023, les sommes octroyées aux employeurs sont estimées à 21 M\$. Ces sommes auraient été près du double si toutes ces employées avaient eu recours au retrait préventif puisqu'elles auraient alors reçu une indemnisation équivalente à 90 % de leur salaire.

La FCEI soutient ces modifications visant à rejoindre l'objectif premier du programme, soit la réaffectation. Elle croit cependant que le PMSD ne se trouve pas au bon endroit et devrait plutôt relever du Régime québécois d'assurance parentale.

Revenons à la base du régime de la santé et sécurité au travail. Initialement, l'adhésion des employeurs aux régimes de santé et sécurité repose sur le principe de Meredith, juge ontarien qui, en 1913, a jeté les bases des lois encadrant les accidents du travail dans les différentes juridictions canadiennes. Cette adhésion des employeurs se justifie par le fait que les coûts qu'ils assument sont directement liés aux

¹⁶ Gouvernement du Québec, Mémoire au conseil des ministres, Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, 10 avril 2025, 19.

¹⁷ Gouvernement du Canada, Emploi et Développement social Canada, Types de congés offerts aux employés dans les industries et milieux de travail sous réglementation fédérale : <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/milieu-travail/normes-travail-federales/conges.html#h2.1>

lésions liées au travail, sur lesquelles ils peuvent intervenir par des mesures de prévention ainsi que par l'élimination des poursuites de part et d'autre. Les employeurs n'adhéreraient pas à un régime de santé et sécurité visant à couvrir les frais de divers services de santé et financé sous forme de taxe, sans qu'ils ne puissent avoir aucune responsabilité ou contrôle. En effet, la notion d'imputabilité et de responsabilité est au cœur de la différenciation entre un régime d'assurance et un programme social financé par la taxation. La définition de taxe retenue par l'Office de la langue française du Québec (OLFQ) est rédigée ainsi : « [...] une taxe est un recouvrement fiscal opéré par un État ou une personne morale de droit public afin de financer divers services publics »¹⁸. Ainsi, le PMSD, malgré son utilité et sa pertinence, constitue *de facto* une taxe sur la masse salariale que tous les employeurs doivent assumer au même coût, peu importe le niveau de risque associé à son unité.

Le programme a connu une diminution de dépenses, passant de 217 M\$ en 2019 à 211 M\$ en 2023¹⁹. Il reste que le PMSD coûte 27 fois plus que ce qui avait été initialement prévu lors de sa mise en place, car on évaluait alors le coût à 8 M\$ par année.²⁰

La FCEI considère que le PMSD ne devrait pas relever de la CNESST, mais du RQAP. C'était d'ailleurs une recommandation des associations patronales dans l'Avis du CCTM de 2017 de soustraire ce programme de la LSST et intégrer le principe, le financement et l'indemnisation du retrait du travail au RQAP. Mentionnons que le RQAP nage actuellement dans les surplus, qui ont été de 462,4 M\$ au 31 décembre 2024 et qui sont projetés à 914,9 M\$ en 2028.²¹ Ce serait le bon moment pour le gouvernement du Québec de procéder à cette modification qui se ferait sans enlever quoi que ce soit aux travailleuses, en assurant la viabilité des programmes sociaux et une meilleure logique de contribution pour les employeurs.

Recommandations

5. La FCEI appuie les modifications proposées dans le PL 101 concernant l'adaptation réglementaire encadrant l'administration du programme de soutien aux employeurs procédant à des réaffectations dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger (PMSD).
6. La FCEI recommande aux parlementaires de modifier le PL 101 pour transférer le PMSD au Régime québécois d'assurance parentale.

Modifications à la Loi sur la santé et sécurité au travail - gouvernance de la CNESST

Le conseil d'administration de la CNESST est paritaire et composé actuellement de 14 membres, dont la moitié est constituée d'associations syndicales et l'autre d'associations d'employeurs les plus représentatives. La FCEI fait partie du conseil pour représenter les petites entreprises. À ces membres s'ajoute également la présidence du conseil. Des modifications sont proposées pour ajouter deux membres. Le mémoire soumis au conseil des ministres indique qu'il est « [...] essentiel de veiller à ce que les intérêts des groupes d'employeurs et de travailleurs, provenant de divers secteurs d'activités soient représentés, et ce, afin d'assurer un équilibre et une représentativité adéquats. Or, les secteurs

¹⁸ Office de la langue française du Québec (OQLF), Fiche terminologique, (2020), (en ligne),

http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca/ficheOqlf.aspx?ld_Fiche=26557536

¹⁹ CNESST, Statistiques annuelles 2023, p.49. Consultation en ligne:

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/statistiques-annuelles-2023.pdf?cid=1731354481>

²⁰ Avis CCTM 2017, p. 44. Consultation en ligne :

https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/cctm/Avis/Avis_CCTM_RSST.pdf

²¹ Conseil de gestion de l'assurance parentale, Rapport actuariel du régime d'assurance parentale, décembre 2023, p. 24.

Consultation en ligne : https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/conseil_gestion_assurance_parentale/publications/rapports_actuariels/RAP_Acturiel_2023-12.pdf

public et parapublic ne disposent pas d'une représentation équivalente à celle d'autres secteurs. »²² La FCEI note que cette proposition pourrait venir changer la notion de paritarisme, principe cher pour plusieurs acteurs de la société québécoise. La FCEI émet des réserves, mais ne s'oppose pas aux modifications proposées.

Les conseils d'administration des commissions d'accident de travail des autres provinces sont composés de trois à 11 personnes, généralement paritaire et nommée par le gouvernement ou le lieutenant-gouverneur après consultation auprès des associations patronales et syndicales représentatives. Au Manitoba, la composition semble similaire à celle du Québec.²³ Dans certaines provinces, comme en Colombie-Britannique, les membres du conseil d'administration doivent remplir certaines exigences, comme posséder des connaissances en actuariat, en droit, en santé, pour bien représenter les intérêts des travailleurs, des employeurs et l'intérêt du public.²⁴

Elle invite tout de même le ministre du Travail et les parlementaires à poursuivre la réflexion sur ce que serait le meilleur cadre de gouvernance pour la CNESST. Notons par ailleurs que la majorité des membres du conseil d'administration de la CNESST occupent des postes électifs ou de hauts dirigeants au sein d'associations représentatives. Ces personnes, même si elles ont lu et signé le code d'éthique et de déontologie de la CNESST sont d'abord redevables à l'organisation qui les emploie. Ces doubles fonctions peuvent limiter l'indépendance nécessaire pour des délibérations plus sereines, constructives et alignées sur les intérêts de la Commission. Il pourrait être possible de garder la composition actuelle et de recevoir les recommandations des associations représentatives, sans pour autant accepter que ce soit des représentants actifs. Il y a certainement place à continuer d'évaluer comment améliorer les choses plutôt que de se conforter dans le statu quo.

Modifications à la *Loi sur la santé et sécurité au travail* - harmonisation avec les dispositions de la Régie du bâtiment du Québec

Le PL 101 comporte des mesures d'harmonisation des processus de la CNESST et de la Régie du bâtiment du Québec. Les modifications proposées visent à établir un cadre plus clair pour traiter les demandes. Selon l'AIR, il n'engendrera aucun coût supplémentaire pour les employeurs. La FCEI n'y voit donc pas d'inconvénient.

Modifications au Code du travail, la R-20 et à Loi sur les syndicats professionnels : plus de transparence financière

Une des dispositions qui suscitera le plus d'opposition est les modifications qui visent à obliger les associations de salariés de rendre disponibles des états financiers vérifiés. La FCEI appuie cette proposition parce que ces associations ont un mode de cotisation obligatoire. De plus, comme le précise le mémoire soumis au conseil des ministres, l'Alberta, la Saskatchewan, la Nouvelle-Écosse et Terre-Neuve-et-Labrador demandent aux syndicats de faire vérifier leurs états financiers. Les états financiers doivent être mis à disposition ou présentés aux membres annuellement dans les provinces de l'Ontario, du Manitoba, du Nouveau-Brunswick, de la Nouvelle-Écosse et de Terre-Neuve-et-Labrador. Ce que le

²² Gouvernement du Québec, Mémoire au conseil des ministres, Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, 10 avril 2025, p. 7.

²³ Worker Compensation Board of Manitoba, Annual Report 2023, p. 10. Consultation en ligne : https://www.wcb.mb.ca/uploads/2023/10/0020_052724.pdf?x66833

²⁴ WorkSafeBC, Board of Directors. Consultation en ligne: <https://www.worksafebc.com/en/about-us/who-we-are/leadership/board-directors>

législateur québécois présente comme modification à la transparence financière ne représente donc pas une distorsion de ce qui se passe au pays.²⁵ Elle appuie donc les modifications du ministre du Travail.

Modifications à *Loi instituant le Tribunal administratif du travail* : accès aux dossiers médicaux

En 2024, dans le projet de loi 42 visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail, le législateur a apporté des dispositions supplémentaires afin de garantir la confidentialité des dossiers médicaux pour les employeurs et les professionnels de la santé. Ces modifications ont pourtant engendré des incidences importantes pour les employeurs dans la gestion des réclamations à la CNESST. En effet, cette réforme fait en sorte que si un employeur désire avoir de l'information sur le dossier médical d'un employé, il doit s'en faire résumer les éléments par les médecins. Selon des experts, cela pourrait représenter 300 M\$ supplémentaires au régime de la CNESST.²⁶

Pour remédier à cette situation et assurer une protection des renseignements médicaux, le projet de loi propose de modifier les règles sur la confidentialité du dossier à la CNESST d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle, tout en ajustant les amendes selon la gravité de l'infraction. Cependant, à l'instar de la FCCQ²⁷, la FCEI ne croit pas que cela aura pour effet de régler le problème. Elle propose donc, pour les dossiers ne concernant ni le harcèlement ni les violences à caractère sexuel, de revenir au régime précédent les modifications du projet de loi 42.

Recommandation

7. La FCEI propose que des modifications soient apportées au présent projet de loi afin que, pour les dossiers ne touchant pas au harcèlement ou aux violences à caractère sexuel, le régime en vigueur avant les modifications du projet de loi 42 soit rétabli.

La grande oubliée du PL 101 : l'abolition de la loi sur les décrets de convention collective (LDCC)

La FCEI souhaite porter à l'attention du ministre la spécificité du Québec en ce qui concerne l'imposition de décrets de convention collective à certains sous-secteurs économiques, notamment dans les régions. Le Québec est la seule juridiction en Amérique du Nord à procéder de la sorte. Comme dans le cas du secteur de la construction, certains secteurs ont des régimes de relations de travail parallèles.

En vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*²⁸, 10 240 PME québécoises sont tenues de se conformer à ces obligations, qui sont appliquées par des comités paritaires composés de représentants

²⁵ Gouvernement du Québec, Mémoire au conseil des ministres, Projet de loi visant l'amélioration de certaines lois du travail, 10 avril 2025, p. 21.

²⁶ Gabriel Côté, La réforme de la loi sur les accidents de travail va coûter jusqu'à 300 M\$ de plus par année à la CNESST, Journal de Montréal, 30 septembre 2024. Consultation en ligne : <https://www.journaldequebec.com/2024/09/30/la-reforme-de-la-loi-sur-les-accidents-de-travail-va-couter-jusqua-300-m-de-plus-par-annee-a-la-cnesst>

²⁷ FCCQ, Mémoire soumis dans le cadre du projet de loi 101.

²⁸ Québec, Loi sur les décrets de convention collective. Consultation en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/D-2>

patronaux et syndicaux. D'ailleurs, il est important de préciser que la *Loi sur le Protecteur du citoyen*²⁹(LPC) et la *Loi sur l'accès à l'information*³⁰ ne s'appliquent pas aux comités paritaires.

Les entreprises assujetties à la LDCC font face à plusieurs contraintes, notamment le paiement d'une taxe supplémentaire basée sur la masse salariale et le respect de nombreuses exigences administratives. De surcroît, l'absence d'un système neutre, indépendant et impartial pour la gestion des vérifications, des enquêtes internes ainsi que des plaintes déposées contre les comités paritaires constitue une lacune importante dans l'équité du processus.

La FCEI a mis en lumière une crise de confiance vis-à-vis le régime de la LDCC parmi les entreprises qui y sont assujetties, dont la forte majorité n'y voit aucun avantage et propose comme solution de l'abolir³¹. Une autre étude fait ressortir les problèmes de gouvernance, de gestion et d'accompagnement des comités paritaires auprès des entreprises assujetties à la LDCC³². Certaines histoires rapportées dans les médias illustrent l'acharnement et le harcèlement vécus par des PME³³.

Selon la FCEI, la LDCC n'a plus sa place et elle ne comprend pas pourquoi le gouvernement du Québec continue à protéger les comités paritaires et laisse une telle situation juridique unique en Amérique du Nord inchangée, surtout compte tenu du contexte économique actuel.

Selon l'évaluation de la FCEI, l'abrogation de la LDCC représenterait une économie de 46 765 751 \$ pour les entreprises visées.

Recommandation

8. La FCEI exhorte le ministre du Travail et les parlementaires à modifier le projet de loi 101 pour abolir la LDCC et ainsi assurer un cadre légal similaire à celui de toutes les autres juridictions de l'Amérique du Nord.

²⁹ Légis Québec, Loi sur le Protecteur du citoyen. Consultation en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-32>

³⁰ Légis Québec, Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels. Consultation en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/A-2.1>

³¹ FCEI, « Loi sur les décrets de convention collective : crise de confiance et de légitimité pour les PME assujetties », septembre 2023, <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/reports/2023/2023-09-ldcc-crise-confiance-legitimite-pme-assujetties-fr.pdf>.

³² FCEI, « Étude de cas sur la Loi sur les décrets de convention collective : un fardeau important pour les entreprises d'aujourd'hui », octobre 2024. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/reports/2024/2024-10-etude-cas-ldcc-fr.pdf>.

³³ « C'est de l'acharnement, c'est abusif et harcelant » : des propriétaires de PME n'en peuvent plus des comités paritaires, *Journal de Montréal*, 4 octobre 2023. Consultation en ligne : <https://www.journaldemontreal.com/2023/10/04/comite-paritaire--cest-de-lacharnement-cest-abusif-et-harcelant>

Conclusion

Les PME sont en piètre état, comme en témoigne l'indice de confiance du Baromètre des affaires de la FCEI qui a atteint son plus bas niveau en 25 ans. Le législateur doit être prudent pour ne pas ajouter un poids administratif ou fiscal sur les PME.

La FCEI reconnaît l'effort du ministre du Travail d'améliorer la condition des citoyens québécois et des travailleurs sans que cela ne représente trop de coûts pour les employeurs. La FCEI appuie la majorité des mesures proposées et recommande certaines améliorations qui permettraient au législateur d'atteindre ses objectifs, tout en aidant davantage les PME québécoises.

La FCEI soumet les 8 recommandations suivantes :

1. La FCEI propose au ministère du Travail d'effectuer davantage d'analyses sur les impacts potentiels des modifications sur les travailleurs autonomes. Si le législateur veut aller de l'avant avec les modifications proposées, la FCEI propose qu'une modification soit faite pour limiter leur portée au seul secteur visé.
2. La FCEI propose une harmonisation de la législation québécoise et canadienne pour le secteur des transports sur la durée de la semaine normale de travail.
3. La FCEI appuie les articles 15 à 22 du projet de loi 101 modifiant le Code du travail pour améliorer les délais de traitement des dossiers, encourager la déjudiciarisation de l'arbitrage des griefs et favoriser l'entente entre les parties.
4. La FCEI appuie les modifications à la *Loi sur les normes du travail* afin de considérer les absences plus longues pour les membres des Forces armées canadiennes et réservistes appelés à prêter main-forte aux municipalités en cas de sinistres majeurs comme les inondations, les feux de forêt ou d'autres catastrophes.
5. La FCEI appuie les modifications proposées dans le PL 101 concernant l'adaptation réglementaire encadrant l'administration du programme de soutien aux employeurs procédant à des réaffectations dans le cadre du programme Pour une maternité sans danger (PMSD).
6. La FCEI recommande aux parlementaires de modifier le PL 101 pour transférer le PMSD au Régime québécois d'assurance parentale.
7. La FCEI propose que des modifications soient apportées au présent projet de loi afin que, pour les dossiers ne touchant pas au harcèlement ou aux violences à caractère sexuel, le régime en vigueur avant les modifications du projet de loi 42 soit rétabli.
8. La FCEI exhorte le ministre du Travail et les parlementaires à modifier le projet de loi 101 pour abolir la LDCC et ainsi assurer un cadre légal similaire à celui de toutes les autres juridictions de l'Amérique du Nord.

Les annexes sont présentées dans les pages suivantes.

Annexe1 : Rapport de la FCEI sur la LDCC



Loi sur les décrets de convention collective :

crise de confiance et
de légitimité pour
les PME assujetties



Septembre 2023

FCEI
FÉDÉRATION CANADIENNE
DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE
En affaires pour vos affaires[™]

Introduction et mise en contexte

Depuis bon nombre d'années, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) a partagé, à plusieurs reprises, les préoccupations des propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME) du Québec qui sont assujetties aux décrets de convention collective adoptés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective*¹ (LDCC). Cette dernière est appliquée par les comités paritaires. Pour rappel, un décret se définit comme suit :

« Une convention collective étendue juridiquement qui lie des employeurs et des salariés syndiqués ou non œuvrant dans un secteur d'activité spécifique dans une région donnée.[...] Son contenu vise, entre autres, des dispositions comme les salaires, les avantages sociaux et la classification des postes de travail.

Un décret est comparable aux normes du travail puisqu'il contient des conditions de travail minimales devant être offertes à l'ensemble des salariés concernés² ».

À l'heure actuelle, le Québec compte 15 décrets de convention collective en vigueur, qui englobent les secteurs d'activité suivants : l'automobile et les services automobiles, les industries (les matériaux de construction, l'installation d'équipement pétrolier du Québec, la menuiserie métallique et la signalisation routière du Québec) et les services (l'entretien d'édifices publics, les agents de sécurité, les boueurs, le camionnage)³.

Le présent rapport vise à éclairer davantage notre vision de la *Loi sur les décrets de convention collective* appliqués par les comités paritaires pour les PME québécoises, en nous basant sur des données de sondage recueillies auprès de propriétaires de PME assujettis entre les mois d'août et décembre 2022. Plus de 200 propriétaires d'entreprise ont répondu à ce sondage, alors que le nombre total d'entreprises réglementées en 2022 par ces décrets s'élève à 10 240⁴. Par conséquent, cette étude a recueilli les perspectives d'environ 2 % du total des PME visées.

Ce rapport présentera les opinions d'entrepreneurs québécois assujettis à l'un des décrets de convention collective, puis partagera leur perception à l'égard des comités paritaires. Enfin, les résultats de nos recherches dévoileront les perspectives des propriétaires de PME concernant les modifications potentielles à apporter à la LDCC dans le but d'adapter la Loi aux réalités du marché du travail et d'atténuer ainsi les éventuels déséquilibres.

¹ Légis Québec : *Loi sur les décrets de convention collective*. Consultation en ligne :

[https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/D-](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/D-2#:-:text=Il%20est%20loisible%20au%20gouvernement,application%20d%C3%A9fini%20dans%20ce%20d%C3%A9cret.)

[2#:-:text=Il%20est%20loisible%20au%20gouvernement,application%20d%C3%A9fini%20dans%20ce%20d%C3%A9cret.](https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/D-2#:-:text=Il%20est%20loisible%20au%20gouvernement,application%20d%C3%A9fini%20dans%20ce%20d%C3%A9cret.)

² Ministère du Travail, juin 2023, Décrets de convention collective. Consultation en ligne : <https://www.travail.gouv.qc.ca/faq/decrets-de-convention-collective/#:-:text=Un%20d%C3%A9cret%20est%20une%20convention,on%20ne%20peut%20y%20d%C3%A9roger.>

³ Ministère du Travail, juin 2023, Répertoire des comités paritaires et liste par secteurs. Consultation en ligne :

<https://www.travail.gouv.qc.ca/publications/liste-par-themes/decrets-de-convention-collective/repertoire-des-comites-paritaires/>

⁴ Ministère du Travail, Demande d'accès à l'information par la FCEI, avril 2023, les données proviennent des rapports annuels des comités paritaires et ont été compilées par le ministère du Travail pour l'année 2022

LDCC : un écho aux normes du travail?

La LDCC, anciennement connue sous le nom de *Loi de l'extension juridique des conventions collectives*, a été adoptée en 1934 dans un contexte socio-économique et un marché du travail particuliers, marqués par la crise économique de 1929. D'après le législateur, son objectif était de corriger certains déséquilibres dans des secteurs d'activité où les relations de travail étaient considérées comme étant particulièrement précaires ou déséquilibrées. La LDCC, dont le nom date de 1940, fixe par décret les conditions de travail négociées par les parties patronales et syndicales. Plus précisément, elle fonctionne selon des règles et des procédures distinctes qui s'appliquent uniquement à certains secteurs d'activité spécifiques dans des régions données. Elle a été conçue pour garantir des normes minimales en matière de rémunération, d'heures de travail, de congés et d'autres conditions d'emploi dans ces secteurs.

La LDCC précède donc le *Code du travail* (1964) et la *Loi sur les normes du travail* (1979). Le *Code du travail* a été créé pour réglementer les relations entre les employeurs et les travailleurs, en établissant les droits et les obligations de chaque partie. Il couvre un large éventail de sujets, tels que les normes du travail, la négociation collective, les congés et les conditions d'emploi⁵. La *Loi sur les normes du travail*, quant à elle, se concentre spécifiquement sur les normes minimales de travail, telles que les heures de travail, les salaires, les congés annuels, les congés de maladie, les conditions de travail et la protection contre le harcèlement et la discrimination⁶.

Au fil des ans, le gouvernement du Québec a renforcé ces Lois au moyen de mesures réglementaires et législatives qui renforcent les droits et la protection des travailleurs et améliorent leurs conditions de travail pour qu'elles soient justes et équitables.

Avantages et impacts des décrets de convention collective

Les PME sont le moteur de l'économie québécoise. Il faut savoir que plus de 99 % des entreprises au Québec sont des PME et 72 % d'entre elles ont moins de 10 employés⁷. Elles stimulent notre économie, créent des emplois et dynamisent nos communautés. Miser sur les petites et moyennes entreprises, c'est miser sur une économie forte, d'où l'importance de cibler des mesures adéquates pour pallier les défis entrepreneuriaux et bâtir un environnement d'affaires propice à la croissance et à la compétitivité.

La FCEI s'est d'abord intéressée aux avantages (Figure 1) et aux impacts (Figure 2) des décrets de convention collective sur les entreprises assujetties. Plus précisément, elle s'interroge sur la portée d'un décret et les répercussions sur l'entreprise.

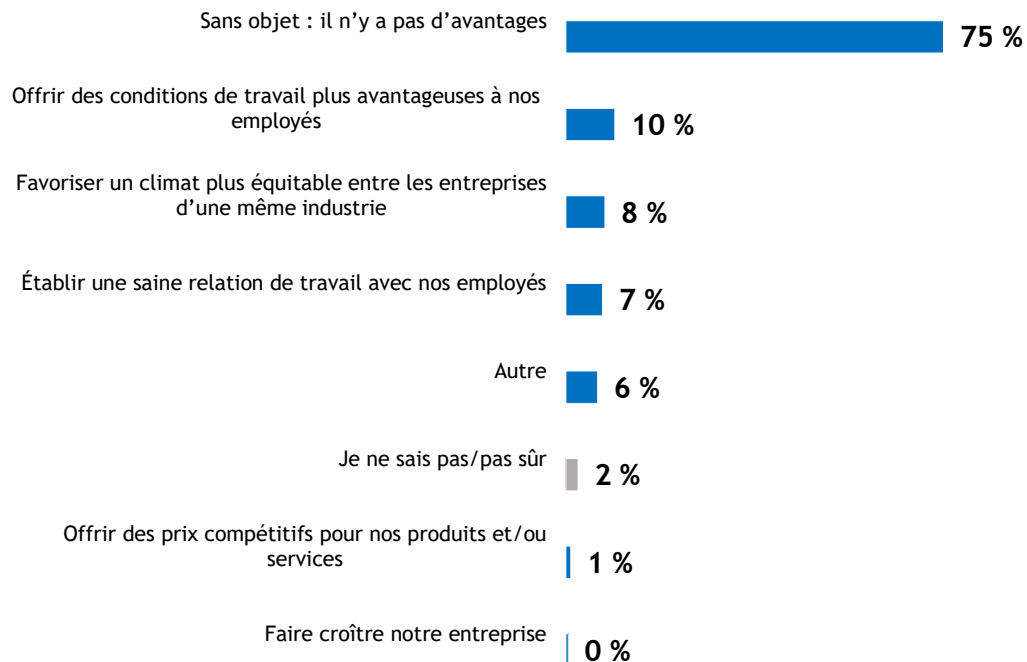
⁵ Légis Québec, *Code du travail*. Consultation en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/C-27?&cible=>

⁶ Légis Québec, *Loi sur les normes du travail*. Consultation en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/n-1.1>

⁷ Statistiques Canada, Nombre d'entreprises canadiennes, avec employés, juin 2022. Consultation en ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310056801>

Figure 1

Les avantages de l'application des décrets de convention collective sur l'entreprise



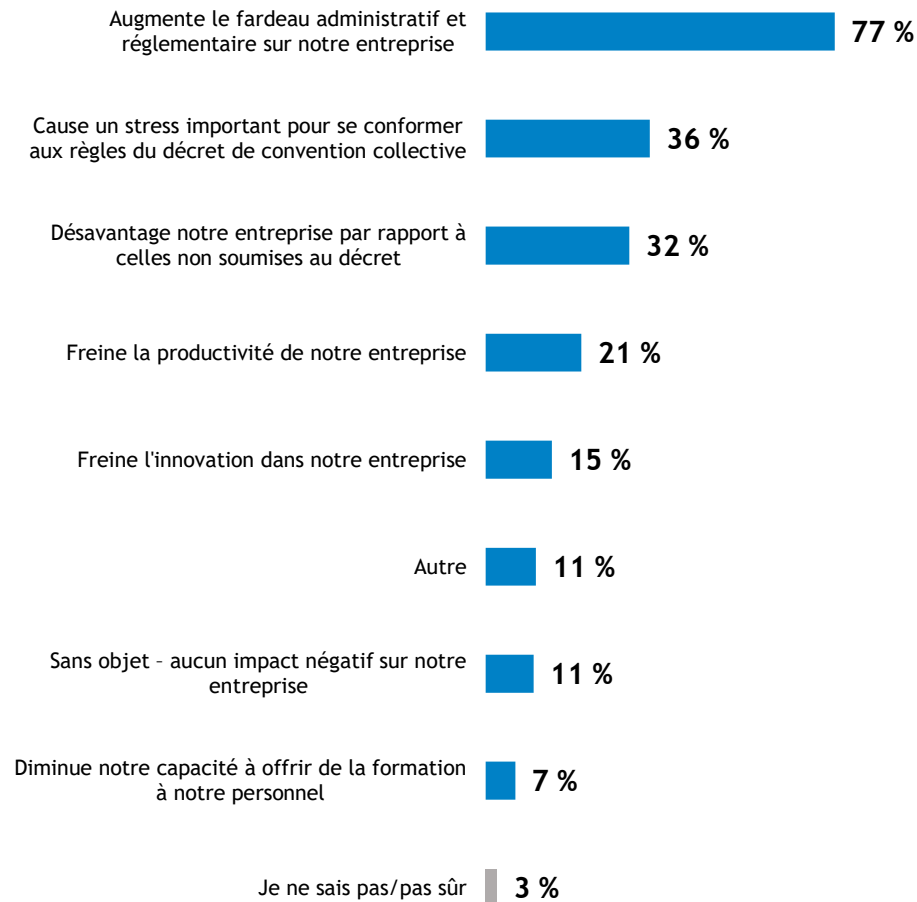
Les résultats du sondage sont clairs : 3 répondants sur 4 indiquent que l'application des décrets de convention collective n'apporte aucun avantage à leur entreprise. De plus, seuls 10 % estiment que cela permet d'améliorer les conditions de travail des employés, et 8 % pensent que cela favorise un climat plus équitable entre les entreprises du même secteur. Par ailleurs, 7 % des répondants reconnaissent que les décrets établissent une relation de travail saine avec leurs employés, et enfin, 1 % considère que les décrets permettent d'offrir des prix compétitifs sur les produits et services.

Il est particulièrement préoccupant de constater qu'aucun des répondants n'associe les décrets de convention collective à un levier de croissance pour l'entreprise. Ces résultats de sondage sont très révélateurs et suscitent un certain nombre de questionnements quant à la pertinence d'un tel régime obligatoire.

Dans cette optique, la FCEI a voulu analyser les effets néfastes de l'application des décrets de convention collective sur les entreprises assujetties.

Figure 2

Les impacts négatifs de l'application des décrets de convention collective sur l'entreprise



L'impact le plus important des décrets de convention collective, mentionné par 77 % des répondants, est l'augmentation du fardeau administratif et réglementaire pour l'entreprise. De même, 36 % signalent qu'ils engendrent un stress important pour les entrepreneurs, tandis que 32 % estiment qu'ils désavantagent les entreprises soumises par rapport à celles qui ne le sont pas.

Le coût de la paperasserie est un enjeu de taille pour les PME québécoises. Le fardeau administratif et réglementaire représente un coût annuel de 8,2 milliards de dollars au Québec. De plus, le coût total de la réglementation est près de cinq fois plus lourd à porter pour les entreprises ayant moins de cinq employés⁸.

La paperasserie exerce une pression sur l'environnement d'affaires et peut être un frein à l'entrepreneuriat et au développement des entreprises, d'où l'importance de diminuer ce fardeau pour l'économie.

⁸ FCEI, Rapport sur la paperasserie au Canada, janvier 2021. Consultation en ligne : <https://20336445.fs1.hubspotusercontent-na1.net/hubfs/20336445/research/Rapport-paperasserie-au-Canada-2020.pdf>.

De plus, les décrets entravent la productivité et l'innovation de l'entreprise pour respectivement 21 % et 15 % des répondants. À contrario, seulement 1 propriétaire de PME sur 10 affirme que les décrets de convention collective n'ont aucun impact négatif sur l'entreprise. Enfin, 7 % déclarent que ces décrets réduisent la capacité de l'entreprise à offrir de la formation à leurs employés.

Dès lors, la FCEI est d'avis que ces données de sondage démontrent manifestement que les avantages de l'application des décrets de convention collective sont minimes (11 % des répondants) comparativement aux impacts négatifs plus significatifs.

Regard sur les comités paritaires

Les comités paritaires sont chargés de surveiller l'application des décrets de convention collective. Ces décrets sont négociés par des représentants patronaux et syndicaux, auxquels ils sont aussi parties prenantes. En premier lieu et à l'égard de la partie patronale, les entreprises membres et siégeant au sein des comités paritaires, principalement de gros joueurs, déterminent et négocient la convention collective qui sera ensuite imposée et étendue à l'ensemble d'un secteur et du territoire concernés.

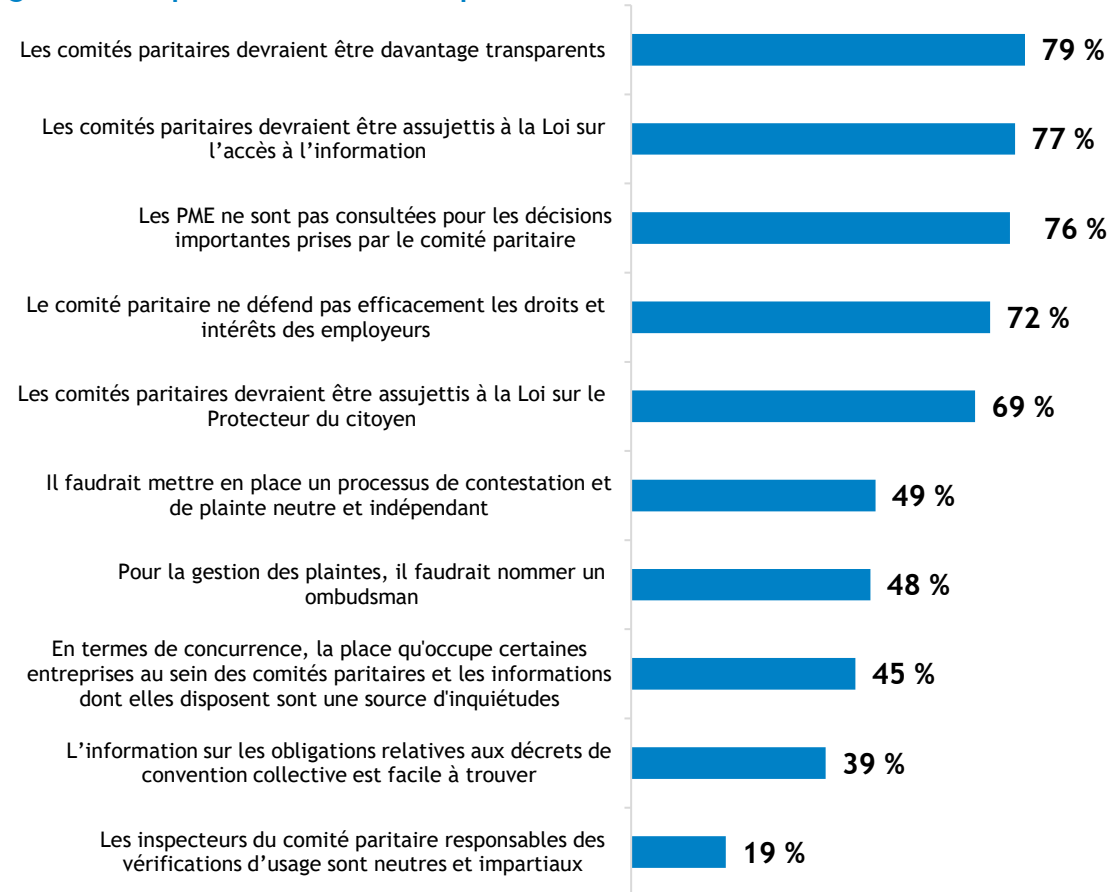
Le gouvernement du Québec délègue ainsi aux parties patronales et syndicales le soin de contrôler l'application d'une convention collective étendue par décret ou par arrêté ministériel. Si bien que les membres des comités paritaires jouent simultanément le rôle de juges et parties. Pourtant, il est important de noter que la *Loi sur le Protecteur du citoyen* (LPC) et la *Loi sur l'accès à l'information* ne s'appliquent pas aux comités paritaires. Cette situation soulève des préoccupations étant donné le pouvoir considérable des comités paritaires et les perceptions de conflits d'intérêts qui en découlent.

Afin de mieux comprendre cette réalité, cette section expose le point de vue des propriétaires d'entreprise assujettis au sujet de la direction et de la gestion des plaintes par les comités paritaires.

À la lumière des résultats de sondage obtenus, ils révèlent une rupture flagrante, voire une crise de confiance et de représentativité des entreprises assujetties et de leurs représentants à l'égard des comités paritaires.

Figure 3

Les opinions des entrepreneurs assujettis à la LDCC concernant la direction et la gestion des plaintes des comités paritaires



Transparence, neutralité, indépendance et impartialité

Les entrepreneurs ont des attentes claires à l'égard des comités paritaires, plus spécifiquement en termes de transparence et de saine gouvernance. En effet, 79 % des répondants sont d'avis que les comités paritaires devraient être plus transparents en rendant publics chaque année les rapports, les états financiers, les statistiques sur les plaintes et leur gestion, les ordres du jour, les comptes-rendus de réunions et l'identification des membres des comités paritaires.

D'ailleurs, 77 % des propriétaires de PME affirment que les comités paritaires devraient être soumis à la *Loi sur l'accès à l'information*. Cette dernière a pour objectif « d'accroître la responsabilité et la transparence des institutions de l'État afin de favoriser une société ouverte et démocratique et de permettre le débat public sur la conduite de ces institutions »⁹. En effet, très peu d'informations et de documentations officielles

⁹ Gouvernement du Canada, *Loi sur l'accès à l'information*. Consultation en ligne : <https://laws-lois.justice.gc.ca/fra/lois/a-1/textecomplet.html>

publiques et récentes sont accessibles sur le site internet du ministère du Travail ou sur ceux de certains comités paritaires¹⁰.

De plus, 69 % des propriétaires d'entreprise souhaitent que les comités paritaires soient assujettis à la *Loi sur le Protecteur du citoyen* dont la mission principale est de protéger les droits des utilisateurs des services publics québécois¹¹.

Près de la moitié (49 %) souhaitent la mise en place d'un processus de contestation et de plainte neutre et indépendant, comme au sein de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ou au sein du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS). De plus, en termes de gestion des plaintes déposées par les entrepreneurs contre les comités paritaires, 48 % d'entre eux sont favorables à la nomination d'un ombudsman¹².

Seulement 19 % des répondants pensent que les inspecteurs du comité paritaire responsables des vérifications d'usage au sein de l'entreprise sont neutres et impartiaux. Il est essentiel que les inspecteurs soient perçus comme étant objectifs, impartiaux et équitables. Leur rôle est de garantir le respect des normes et des réglementations en vigueur, en s'assurant que les employeurs se conforment aux lois et protègent les droits des travailleurs. Ce chiffre alarmant soulève de sérieuses préoccupations sur le plan de la confiance et de l'intégrité de ces inspections.

Communication, représentativité des employeurs et concurrence

Les résultats du sondage font ressortir les enjeux communicationnels. En effet, seulement 39 % des répondants estiment que l'information sur les obligations des employeurs relative aux décrets de convention collective est facile à trouver. Ainsi, il est laborieux d'assurer une conformité réglementaire quand l'information nécessaire à l'assujettissement est difficile d'accès, cela pouvant mener à d'éventuelles amendes pour non-conformité.

De plus, 76 % des répondants estiment que les entreprises ne sont pas consultées lors des décisions importantes prises par le comité paritaire. Et 72 % indiquent que cette entité ne parvient pas à défendre de manière efficace les droits et les intérêts des employeurs. Par conséquent, plus de 7 propriétaires sur 10 ne connaissent pas du tout le processus de prise de décision et remettent en question la représentativité du comité paritaire.

Une autre donnée significative à prendre en compte est que 45 % des répondants expriment leurs inquiétudes concernant la place occupée par certaines entreprises au sein des comités paritaires, ainsi que les informations dont elles disposent. Cette préoccupation met en lumière la perception d'une concurrence potentiellement déloyale et de pratiques qui pourraient affecter les salaires. Les entreprises membres des comités paritaires pourraient tirer avantage de leur position privilégiée pour influencer les

¹⁰ Ministère du Travail, juin 2023, Décrets de convention collective. Consultation en ligne :

<https://www.travail.gouv.qc.ca/faq/decrets-de-convention-collective/#:~:text=Un%20d%C3%A9cret%20est%20une%20convention,on%20ne%20peut%20y%20d%C3%A9roger.>

¹¹ Légis Québec, *Loi sur le Protecteur du citoyen*. Consultation en ligne : <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/P-32#:~:text=1.,membres%20de%20l'Assembl%C3%A9e%20nationale.>

¹² Gouvernement du Québec, Justice et état civil, Prévenir et régler des différends, L'Ombudsman. Consultation en ligne : <https://www.quebec.ca/justice-et-etat-civil/modes-prevention-reglement-differends/ombudsman>

décisions et les informations partagées au sein de ces comités, au détriment des autres acteurs du marché. Cela soulève des inquiétudes quant à l'équité et à la transparence du processus décisionnel au sein des comités paritaires.

Certains défenseurs du *statu quo* des comités paritaires justifient leur existence en soutenant qu'ils sont nécessaires pour prévenir la concurrence déloyale et maintenir les salaires à un niveau équitable. Cependant, ces données de sondage remettent en question cette idée et soulignent que la notion même de concurrence peut être remise en cause par la présence des comités paritaires.

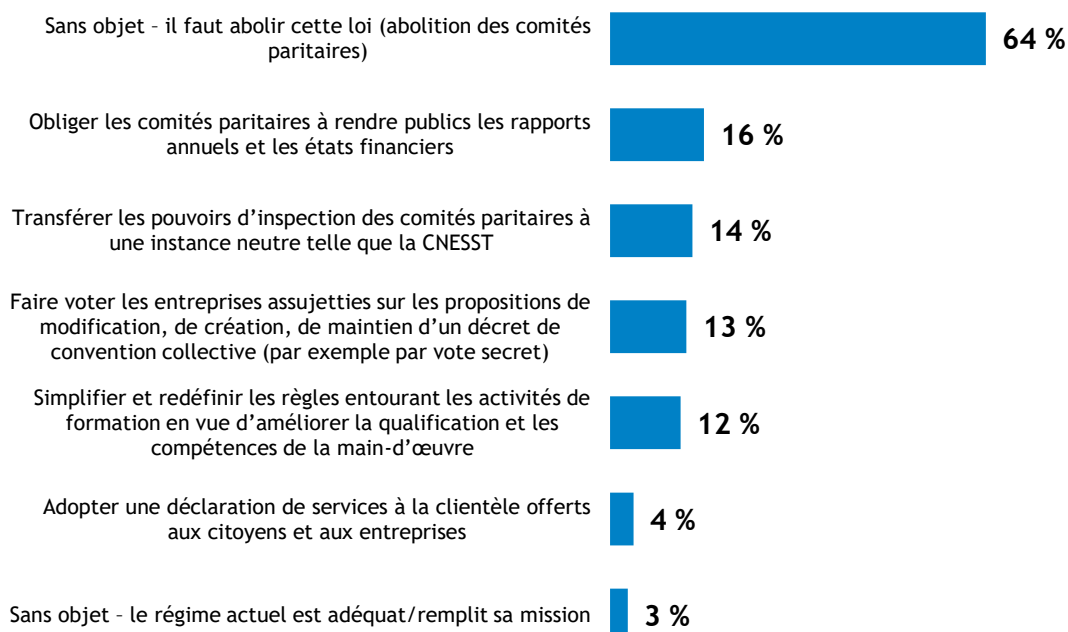
Dans la prochaine section, la FCEI présente quelques changements potentiels identifiés par les employeurs à apporter à la LDCC afin qu'elle soit plus adaptée aux réalités du marché du travail et atténue ainsi les déséquilibres.

Changements potentiels à la LDCC selon les entrepreneurs

Pour près des deux tiers (64 %) des propriétaires d'entreprise, la priorité est l'abolition de la LDCC, ce qui inclut par extension les comités paritaires (Figure 4). Cette donnée très significative démontre bien l'importance d'engager une réflexion et des actions gouvernementales fortes. Lorsque nous analysons les résultats du sondage de manière plus détaillée, nous remarquons que la demande d'abolition est plus prononcée dans les entreprises comptant moins de 5 employés (71 %) par rapport à celles ayant de 5 à 19 employés (63 %). Dans ces conditions, nous considérons que les plus petites entreprises sont davantage affectées.

Figure 4

Parmi les changements potentiels à la Loi sur les décrets de convention collective suivants, pour lesquels êtes-vous le plus favorable?



Ensuite, 16 % des répondants sont en faveur de l'obligation pour les comités paritaires de rendre publics leurs rapports annuels et leurs états financiers, 14 % soutiennent le transfert des pouvoirs d'inspection des comités paritaires à une instance neutre, et 13 % préconisent un vote des entreprises assujetties sur les propositions de modification, de création ou de maintien d'un décret de convention collective.

Enfin, 12 % des répondants estiment qu'il serait nécessaire de simplifier et de redéfinir les règles entourant les activités de formation afin d'améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre.

Diverses mesures sont à la portée du gouvernement du Québec pour agir sur ce front. Nous l'invitons fortement à considérer l'intégralité des données de ce sondage, qui apportent un certain éclairage et contribuent à la réflexion ministérielle sur la valeur ajoutée et la pertinence de la LDCC.

Conclusion

Le ratio avantages-désavantages des décrets de convention collective régis par la LDCC et appliqués par les comités paritaires semble totalement inversé. Notre étude met en évidence le fait que les avantages liés aux décrets de convention collective sont plutôt limités, voire inexistants. En effet, 75 % des répondants assujettis révèlent que l'application de ces décrets n'apporte aucun avantage à leur entreprise. En revanche, les répercussions négatives surpassent les bénéfices pour les entreprises y étant assujetties. Par exemple, cela engendre une augmentation des tâches administratives, une pression accrue et une position de désavantage concurrentiel par rapport aux entreprises non assujetties.

Environ 64 % des PME québécoises soumises à la LDCC réclament son abolition et celle des comités paritaires, en particulier parce qu'elles ne voient pas l'utilité d'un tel régime obligatoire et ne se sentent pas adéquatement représentées. Il ne fait aucun doute que pour les entrepreneurs, la LDCC tend à limiter les possibilités d'adaptation et d'innovation des entreprises, en les soumettant à des règles uniformes qui ne tiennent pas compte de leurs spécificités et de leurs besoins particuliers. Cela nuit à leur compétitivité sur le marché, et les empêche de se développer pleinement et de prospérer.

En dépit des efforts et des récents projets de règlements du gouvernement du Québec - qui viennent dans une certaine mesure légitimer le fait que la LDCC soit toujours en vigueur - visant principalement à mieux encadrer les comités paritaires responsables de l'application des décrets de convention collective, il apparaît que la série d'actions ponctuelles déployées n'est pas suffisante.

En fin de compte, la LDCC et les décrets de convention collective augmentent significativement le fardeau administratif, ils entravent considérablement la croissance et le développement des PME issues des secteurs d'activité assujettis dans les régions concernées. Pour un régime unique en Amérique du Nord, il ne répond clairement pas aux petites et moyennes entreprises.

Commentaires d'entrepreneurs soumis à la LDCC

« Nos salaires, nos congés et nos conditions de travail sont supérieurs à ce qu'exige le comité paritaire. Il y a des décennies, ils étaient surement utiles, mais pas de nos jours. »

Propriétaire d'une PME
Services personnels et divers, Laurentides

« Injustice et concurrence, car les entreprises qui ne sont pas assujetties au décret ont moins de frais fixes que nous. Pour ce qui est des salaires exigés, nous payons déjà au-dessus de ce qui est demandé. »

Propriétaire d'une PME
Fabrication, Centre-du-Québec

« Le rapport mensuel exige du temps et, en raison de la pénurie de main-d'œuvre, il y a beaucoup de mouvements dans le personnel et cela nécessite donc encore plus de gestion. Et au bout du compte, n'apporte pas grand-chose à l'employé... »

Propriétaire d'une PME
Commerce de détail, Mauricie

« Nous aimerions que le comité paritaire de notre région auquel nous sommes assujettis soit aboli parce que nous trouvons qu'il ne sert strictement à rien en ce qui nous concerne excepté de demander de l'argent. »

Propriétaire d'une PME
Commerce de détail, Chaudière-Appalaches

« C'est une dépense inutile autant pour les employés que pour les employeurs. »

Propriétaire d'une PME
Services personnels et divers, Laurentides

« Je ne vois d'aucune façon l'utilité du comité paritaire auquel je suis rattaché. Bien au contraire. Une perte énorme de temps. Même si les cotisations versées sont plutôt « minimales » je n'y retrouve aucun avantage. Qu'il existe ou non, cela ne fait aucune différence pour mon entreprise, sauf d'augmenter la paperasse et de me faire perdre mon temps. »

Propriétaire d'une PME
Services personnels et divers, Mauricie

« Une loi qui remonte au temps des dinosaures, une antiquité, qui favorise un petit groupe d'individus. Cette loi devrait être enterrée vivante le plus rapidement possible. Certaines régions ne sont pas soumises à l'un des décrets et personne ne s'en plaint. »

Propriétaire d'une PME
Services personnels et divers, Estrie

Méthodologie

« Sondage sur les comités paritaires » — Décembre 2022, mené en ligne du 24 août au 12 décembre 2022 auprès de propriétaires de PME québécoises assujetties aux décrets de convention collective adoptés en vertu de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC). Résultats finaux, n= 211 répondants. Considérant que 10 240 entreprises québécoises étaient assujetties en 2022 à l'un des décrets (cf. : note de bas de page n° 9), cette étude a recueilli les perspectives d'environ 2 % du total de PME assujetties. Par conséquent, nous considérons que les données de sondage offrent une perspective suffisamment intéressante pour les inclure dans le présent rapport.

Remarque : Les répondants aux questions de ce sondage pouvaient dans certains cas choisir plus d'une réponse, le total des choix de réponse peut donc excéder 100 %.

À propos de la FCEI

La FCEI est une organisation non partisane et sans but lucratif qui représente exclusivement les intérêts de 97 000 propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME) au Canada, dont 21 000 au Québec. La FCEI a une capacité de recherche sans égal parce qu'elle est en mesure de recueillir auprès de ses membres des renseignements concrets et opportuns au sujet d'enjeux commerciaux qui ont une incidence sur leurs activités quotidiennes et leurs résultats. Elle est, à ce titre, une excellente source de données à jour dont les gouvernements devraient tenir compte quand ils élaborent des politiques qui entraînent des répercussions sur les PME canadiennes.

Visitez fci.ca pour en savoir plus.

À propos des auteurs



Clémence Joly
Analyste principale des politiques

Clémence Joly analyse et commente les projets de loi qui affectent les entreprises, rédige et crée des contenus (mémoires, rapports, lettres, etc.). Elle fait des représentations politiques sur les enjeux des PME et siège sur divers comités et groupes de travail. Elle veille à sensibiliser les différents paliers gouvernementaux dans l'élaboration des politiques publiques et agit comme porte-parole francophone dans les médias. Depuis son arrivée à la FCEI, elle a travaillé sur plusieurs rapports, dont la pénurie de main-d'œuvre et l'inflation.



François Vincent
Vice-président, Québec

François Vincent dirige l'équipe de la FCEI qui défend les intérêts des PME du Québec. Il rencontre les décideurs politiques, tant au niveau municipal, provincial que fédéral pour s'assurer que la réalité des PME est prise en considération dans l'élaboration des politiques publiques. Il analyse les projets de loi qui auront un impact sur les entreprises et intervient dans les médias au nom des PME. Il est titulaire d'un baccalauréat en communication et politique et d'un certificat en droit de l'Université de Montréal, ainsi que d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion de HEC Montréal.

Annexe 2 : Étude de cas de la FCEI sur la LDCC



FCEI

En affaires
pour vos affaires^{inc.}

Étude de cas sur la *Loi sur les Décrets de Convention Collective* :

Un fardeau important pour les entreprises d'aujourd'hui

Octobre 2024

Table des matières

Table des matières	2
Introduction	3
Méthodologie	3
Fardeau administratif	4
Concurrence déloyale	5
Relations entre les entrepreneurs et les comités paritaires	6
Inspection	6
Manque de recours	6
Manque de soutien envers les employeurs	7
Communication	7
Formations offertes par les comités paritaires automobiles (CPA)	7
Fixation des salaires	9
Décrets de convention collective sur l'industrie des services automobiles et de la menuiserie métallique	9
Décrets de convention collective sur le personnel d'entretien d'édifices publics	9
Conclusion	10

Introduction

Cela fait déjà 30 ans que la FCEI fait pression pour que la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) soit abolie. La LDCC a été adoptée en 1934 pour combler l'absence de législation du travail au Québec. Le ministère du Travail définit un décret comme suit :

« Un décret est une convention collective étendue juridiquement qui lie des employeurs et des salariés syndiqués ou non œuvrant dans un secteur d'activité spécifique dans une région donnée. Les dispositions d'un décret sont d'ordre public et, en conséquence, on ne peut y déroger. Son contenu vise, entre autres, des dispositions comme les salaires, les avantages sociaux et la classification des postes de travail.

Un décret est comparable aux normes du travail puisqu'il contient des conditions de travail minimales devant être offertes à l'ensemble des salariés concernés¹. »

Bien que la Loi puisse avoir été utile dans le passé, selon les commentaires recueillis par la FCEI dans le cadre de cette étude, elle engendre aujourd'hui plus de problèmes que d'avantages. Il existe actuellement plusieurs lois qui visent à créer un fort filet social pour protéger les employés, comme le *Code du travail*, la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*. La LDCC est une loi unique à l'Amérique du Nord, qui génère beaucoup d'enjeux pour les petites et moyennes entreprises (PME) et leur impose un fardeau administratif et réglementaire très lourd. De plus, les relations entre les propriétaires d'entreprise et les comités paritaires ont tendance à être assez tendues. Dans un cadre économique déjà défavorable pour les PME, la LDCC constitue une charge supplémentaire néfaste.

Méthodologie

Pour réaliser cette étude de cas, nous avons effectué des entrevues téléphoniques semi-dirigées auprès de propriétaires d'entreprises assujetties à un décret. Nous avons choisi ces entreprises parmi nos membres et avons recueilli un échantillon de 16 entrepreneurs. Les entrevues ont duré entre 20 et 40 minutes. Elles ont été réalisées en mai et en juin 2024.

Pour que les propriétaires se sentent confiants et s'expriment librement, la FCEI leur a assuré l'anonymat.

Au total, 16 entreprises ont participé aux entrevues, et 7 décrets ont été couverts :

- le Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal;
- le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions de Drummond et de la Mauricie;

¹ Ministère du Travail, juin 2023, *Décrets de convention collective*. Consultation en ligne : <https://www.travail.gouv.qc.ca/faq/decrets-de-convention-collective/>

- le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines;
- le Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Québec;
- le Décret sur l'industrie des services automobiles des régions Lanaudière-Laurentides;
- le Décret sur le personnel d'entretien d'édifices publics de la région de Montréal;
- le Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal.

La majorité des entreprises interviewées font partie de l'industrie des services automobiles. L'échantillon comprend également une entreprise du secteur de l'entretien ménager et une du secteur de la menuiserie métallique. Ces entreprises ont en moyenne 10 employés (globalement entre 2 et 38 employés) et sont en affaires depuis en moyenne 25 ans (globalement entre 5 et 94 ans).

Fardeau administratif

Les décrets obligent les employeurs à soumettre un rapport mensuel indiquant combien d'heures chaque employé a travaillé. Ce rapport engendre une paperasserie importante pour les propriétaires d'entreprise. Pour les entreprises comptant plus d'employés ou qui emploient des employés saisonniers, sa rédaction représente un fardeau administratif encore plus important, car il faut que chaque nouvel employé soit enregistré auprès du comité paritaire - même si son emploi est de courte durée. Pendant les périodes achalandées, les propriétaires d'entreprise doivent non seulement faire face à une forte demande, mais aussi à plus de paperasse. Cela est d'autant plus frustrant pour des entreprises qui pourraient ne pas être assujetties - et donc voir ce fardeau réglementaire disparaître - si elles étaient dans une autre région ou province, comme nous le verrons dans la section suivante.

Certains propriétaires d'entreprise interrogés font appel à leur comptable pour remplir leur rapport mensuel, souvent moyennant un coût supplémentaire. Les employeurs n'ont souvent pas le temps de consacrer plusieurs heures chaque mois à remplir ce rapport.

« Les heures consacrées à la gestion de ces choses sont très élevées. Les petites entreprises ne peuvent plus consacrer les heures nécessaires à ce comité paritaire. Cela nous prive de notre travail. Nous préférierions faire autre chose pour aider notre entreprise plutôt que de nous conformer au comité paritaire. »

- Propriétaire d'entreprise d'entretien ménager, région de Montréal, Québec

« Au niveau de l'administration, oui ça demande plus d'heures. Quelquefois le comité paritaire a des questions. Il nous appelle, tu es obligé de sortir les cartes de présence, les paies, etc. On perd énormément de temps avec cela. »

- Propriétaire de garage, Estrie, Québec

« J'ai beaucoup d'employés saisonniers, donc beaucoup de paperasse à faire. Je n'ai pas le temps de faire ça pendant les périodes achalandées. C'est beaucoup de temps. Parfois, j'ai une personne qui rentre une journée et ne revient pas. Il faut que je rentre cela dans ma feuille. »

- Propriétaire de garage, Laurentides, Québec

« Tous les mois, il faut remplir le nombre d'heures pour chacun des employés. S'il y a un jour férié, il faut mettre le montant en argent, s'il y a une maladie il faut mettre cela en montant d'argent, donc cela prend encore plus longtemps. »

- Propriétaire de garage, Lanaudière, Québec

Concurrence déloyale

Les discussions avec les propriétaires de PME révèlent que les décrets de convention collective engendrent de la concurrence déloyale. L'application des décrets est déterminée géographiquement. De ce fait, les entreprises assujetties qui sont situées près de la « frontière » géographique se trouvent donc en concurrence avec des entreprises non assujetties, comme c'est le cas pour cet entrepreneur :

« Le décret s'applique à tout ce qui est à 160 km à vol d'oiseau du siège social de Laval, donc si tu es au-delà des 160 km, tu n'es pas assujetti. Ce n'est pas juste. »

- Propriétaire d'entreprise de menuiserie métallique

Les entreprises non assujetties ont moins de contraintes financières : elles n'ont pas à payer une taxe sur la masse salariale pour financer les activités du comité paritaire. Celles du secteur de l'automobile ont également moins de contraintes sur le plan technique de leurs employés, car elles n'appliquent pas le système de cartes de compagnon et de formation parallèle. Cela signifie qu'elles peuvent avoir plus d'apprentis - la LDCC impose une limite de deux apprentis pour un compagnon. Les entreprises non assujetties n'ont pas le même fardeau administratif : elles peuvent embaucher des employés beaucoup plus facilement et ainsi adapter leur effectif à leurs besoins. Les entreprises frontalières assujetties à un décret se retrouvent donc à concurrencer des entreprises qui ont moins de frais généraux et peuvent ainsi offrir des services moins chers. Cette délimitation géographique est arbitraire et freine la compétitivité et le développement des PME assujetties aux décrets de convention collective.

« À un moment donné, j'ai engagé un sous-traitant qui avait 20 ans de métier, et ils ont fait pression sur lui pour qu'il paie le comité paritaire. J'ai fini par perdre l'employé à cause de cela. Il faisait cela partout, mais moins dans les secteurs assujettis à la LDCC parce que dans les secteurs où il n'y a pas de comité paritaire, il n'y a pas de problèmes. »

- Propriétaire de garage, Centre-du-Québec, Québec

Relations entre les entrepreneurs et les comités paritaires

Inspection

Il apparaît que les employeurs assujettis aux décrets de convention collective ne se sentent pas respectés par les comités paritaires. Des 16 propriétaires d'entreprise interviewés, 9 ont dit à la FCEI qu'une de leurs plus grandes frustrations avec les comités paritaires était qu'ils se présentaient pour des inspections sans rendez-vous. Les inspecteurs viennent souvent pendant les heures de pointe et font leur travail devant la clientèle. Les inspections dérangent les employés pendant leurs heures de travail et nuisent à l'image de l'entreprise.

En plus, plusieurs entrepreneurs ont fait remarquer que les inspecteurs étaient très désagréables et prenaient des libertés. Par exemple, une propriétaire de garage ne savait pas qu'il fallait qu'elle numérise ses fiches de paie, car c'était la première année qu'elle était assujettie au décret de convention collective. Lors de sa première inspection avec le comité paritaire automobile, l'inspecteur est entré dans son bureau, a fouillé dans ses papiers et a pris des photocopies des fiches de paie. Il aurait très bien pu lui demander de lui envoyer les fiches numérisées par courriel au lieu d'aller fouiller dans ses documents confidentiels.

« Ils n'ont pas à s'ingérer dans le fonctionnement d'une entreprise privée. »

- Propriétaire de garage, Lanaudière, Québec

Revenu Québec² et la CNESST³ ont des déclarations de services pour mener des inspections dans un climat de confiance chez les entreprises visitées.

Manque de recours

Il existe un facteur qui contribue beaucoup au manque de confiance des employeurs envers leur comité paritaire : l'absence de recours pour les décisions prises par ce dernier. Si un employeur ne comprend pas, n'est pas d'accord avec ou s'oppose à une décision du comité paritaire, son seul moyen de contester est de le poursuivre en justice. Cela représente une énorme barrière pour les PME et une mauvaise pratique en matière de gouvernance. Une propriétaire d'entreprise automobile a récemment poursuivi son comité paritaire automobile en justice, car il demandait des cotisations plus élevées à son conjoint.

« J'ai appelé ma comptable et je lui ai demandé "Pourquoi les paies de mon conjoint ont changé?". Elle m'a dit que c'était le comité paritaire qui l'avait appelée pour qu'on change sa paie... J'ai demandé au comité paritaire pourquoi il se donnait le droit de faire cela, et on m'a répondu "Parce que votre conjoint ne donne pas assez de salaire. Mais ce n'est pas grave, ce n'est pas la peine d'augmenter pour vrai ses paies, il n'a qu'à augmenter sa cotisation pour nous en donner plus." »

- Propriétaire de garage, Centre-du-Québec, Québec

² Revenu Québec, *Vos droits et vos obligations à l'égard d'une vérification fiscale*, février 2019. Consultation en ligne : <https://www.revenuquebec.ca/documents/fr/publications/com/COM-366%282019-02%29.pdf>

³ Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, *Cadre d'intervention en prévention-inspection : interventions régulières*, août 2020. Consultation en ligne : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/dc200-988bweb.pdf>

Elle a reçu une lettre du comité paritaire disant qu'elle lui devait 5 400 \$ en paiement rétroactif pour les cotisations de son conjoint. Elle a décidé de le poursuivre en justice et a gagné son procès.

Le manque de recours, hormis la poursuite en justice, représente un manque flagrant de bonne gouvernance et une barrière pour les entrepreneurs visés par des décrets. De plus, il enlève toute imputabilité aux comités paritaires et limite la volonté d'améliorer le service offert aux entreprises assujetties. Toutes ces actions juridiques du comité paritaire, qui n'aident pas à accompagner les entreprises, sont financées par les taxes sur la masse salariale.

Manque de soutien envers les employeurs

Il ressort des entretiens que la relation entre les comités paritaires et les entrepreneurs ne serait pas basée sur la collaboration. Les employeurs ont l'impression qu'au lieu de travailler avec eux et de leur offrir du soutien, les comités paritaires cherchent à les prendre en faute. Un entrepreneur a mentionné avoir eu des problèmes après avoir repris l'entreprise automobile de son père.

« Au décès de mon père, on a averti le comité paritaire qu'il était décédé. Ils sont venus tout vérifier, et c'est là qu'on leur a demandé ce qu'il fallait faire pour devenir compagnon parce qu'on n'en avait plus. Ils nous ont dit qu'on était en infraction et ils nous ont fait payer une amende. »

- Propriétaire de garage, Laurentides, Québec

L'entrepreneur n'essayait pas d'esquiver les règles du décret : il savait qu'il n'était pas conforme et demandait du soutien à l'organisme responsable, soit le comité paritaire. Le fonctionnement actuel des comités paritaires pousse les entrepreneurs s'opposer à ces derniers.

Communication

Les membres interrogés ont indiqué à la FCEI que les comités paritaires ne communiquent pas avec les entrepreneurs assujettis en amont d'une décision; ils le font seulement une fois la décision prise.

De plus, des 15 entreprises qui étaient assujetties à un décret de convention collective en mai 2022⁴, seulement 2 étaient au courant de la réforme des comités paritaires. Aucun propriétaire d'entreprise n'a remarqué de différence dans la gestion de son comité depuis la réforme. Si une réforme de la gouvernance ne permet pas de changer les habitudes des comités paritaires, cela signifie que des mesures plus fortes sont nécessaires, comme suggéré par la FCEI dans une récente étude⁵.

Formations offertes par les comités paritaires automobiles (CPA)

Les formations pourraient représenter un avantage offert aux entreprises par les comités paritaires de l'industrie des services automobiles. Malheureusement, elles sont souvent organisées pendant des périodes très achalandées ou peu pratiques pour les entreprises consultées. En effet, plusieurs propriétaires d'entreprise ont signalé à la FCEI que les formations avaient lieu pendant la période de

⁴ Gazette officielle du Québec, Règlement général visant à encadrer les règlements d'un comité paritaire, mai 2022. Consultation en ligne : https://www.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/fileadmin/gazette/pdf_encrypte/lois_reglements/2022F/77300.pdf

⁵ FCEI, *Loi sur les décrets de convention collective : crise de confiance et de légitimité pour les PME assujetties*, septembre 2023. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/research/reports/2023/2023-09-ldcc-crise-confiance-legitimite-pme-assujetties-fr.pdf>

changement des pneus et qu'ils ne pouvaient pas se permettre d'envoyer des mécaniciens en formation durant les semaines les plus chargées, car ils perdraient trop d'argent. Quand un employé participe à une formation, l'employeur doit quand même le rémunérer. Cela représente donc un double coût : le salaire du mécanicien et le profit qu'il aurait généré s'il avait travaillé. Les comités paritaires offrent parfois des formations payées, mais cela ne suffit pas à couvrir les coûts de la rémunération et du travail perdu.

Par ailleurs, même si elles sont offertes, les formations n'ont souvent pas lieu en raison d'un manque d'inscriptions. Parmi les entrepreneurs interrogés, cinq ont indiqué à la FCEI qu'ils n'étaient jamais sûrs si une formation allait avoir lieu et que les formations étaient souvent reportées ou annulées. Cela démontre un manque d'organisation des comités paritaires, qui empêche les propriétaires d'entreprise de bénéficier des cotisations qu'ils leur remettent.

« Ils ont obligé un de mes employés à aller en formation, donc il s'est inscrit, mais cela fait trois fois que le comité paritaire reporte l'examen parce qu'il n'y a pas assez de personnes inscrites. Ils ont proposé de faire cela un samedi, et je trouve cela aberrant. Mes employés travaillent très dur pendant la semaine, ils n'ont pas à aller suivre un cours pendant la fin de semaine. »

- Propriétaire de garage, Centre-du-Québec, Québec

De plus, les comités paritaires automobiles (CPA) offrent surtout des formations sur la mécanique générale, donc les entreprises automobiles qui n'en font pas peuvent rarement en bénéficier.

« Il y a quelques années, le comité paritaire a affirmé que mon conjoint n'avait pas assez d'expérience. Mais le comité ne donnait pas encore de formations sur les véhicules lourds. Pour satisfaire le comité paritaire, mon conjoint aurait dû suivre des cours sur la mécanique générale, alors qu'il n'a jamais réparé d'automobile de sa vie - il travaille seulement sur les poids lourds. C'est un non-sens absolu. »

- Propriétaire de garage, Chaudière-Appalaches, Québec

Un autre propriétaire d'entreprise, spécialisé en modification de véhicules à quatre roues motrices, ne participe pas non plus aux formations, car elles ne sont pas adaptées aux services qu'il offre.

Le service de formation offert par les comités paritaires automobiles est tellement inadéquat que certains propriétaires de garages spécialisés dans la mécanique générale paient pour des formations données par des entreprises privées.

« Les formations offertes par le comité paritaire sont ridicules. On paie des entreprises privées pour nous donner des formations afin de rester à jour. Dans les deux prochains mois, je paierai quasiment 10 000 \$ de formations pour mes techniciens. À l'interne, cela me coûte une fortune pour garder mes employés à jour, car l'industrie de l'automobile évolue tellement rapidement. »

- Propriétaire de garage, Laurentides, Québec

Un autre propriétaire dit dépenser 2 200 \$ en formations pour que ses employés restent à jour sur les nouvelles technologies. Le fait que les entrepreneurs ne puissent pas accéder aux formations ou doivent payer pour suivre des formations externes illustre l'inutilité des comités paritaires automobiles n'arrivent pas à assumer un de leurs rôles.

L'un des nombreux problèmes des comités paritaires automobiles est le fait qu'ils servent deux objectifs différents : assurer le traitement équitable des employés et instaurer des normes et règlements techniques pour les mécaniciens. La structure actuelle des comités paritaires ne permet plus d'atteindre ces deux objectifs. Un mécanicien travaillant dans une entreprise non assujettie au décret ne sera pas soumis à la même vérification qu'un mécanicien travaillant dans une entreprise assujettie. Pourtant, les deux travaillent sur des voitures qui seront conduites sur les mêmes routes. Selon la FCEI, les décrets automobiles devraient être abolis.

Fixation des salaires

Décrets de convention collective sur l'industrie des services automobiles et de la menuiserie métallique

Les recommandations salariales des comités paritaires dans le secteur de l'automobile et de la menuiserie métallique sont dépassées. Tous les 14 entrepreneurs assujettis ont dit qu'ils payaient leurs employés plus que ce qui était requis par leur comité paritaire. L'un d'eux a d'ailleurs affirmé ce qui suit :

« *Si je payais les salaires du CPA, je n'aurais pas d'employés.* »

- Propriétaire de garage, Laurentides, Québec

La pénurie de main-d'œuvre persiste dans les secteurs de l'automobile et de la menuiserie métallique, et les employeurs ne sont plus en mesure de fixer les salaires : ils doivent se plier aux demandes des employés. De plus, les concessionnaires automobiles - qui ne sont pas assujettis aux décrets sur l'industrie des services automobiles - offrent des salaires plus élevés que la plupart des entreprises automobiles. Selon les commentaires recueillis, même sans pénurie de main-d'œuvre ni décret, les salaires offerts par les entreprises ne baisseront pas. Cela réfute l'argument qui sous-tend la création de la LDCC, soit d'empêcher « que la concurrence entre les entreprises se fasse au détriment des salaires et de la durée de travail⁶ ». L'évolution du salaire moyen au Québec⁷, où la forte majorité des entreprises ne sont pas assujetties à un décret de la LDCC, qui ne représente que 4 % du total de la main-d'œuvre⁸, indique que cet argument ne tient plus la route, ce que la présente étude de cas confirme.

Décrets de convention collective sur le personnel d'entretien d'édifices publics

Dans le secteur de l'entretien ménager, le salaire minimum établi par les décrets ne laisse aucune flexibilité financière aux employeurs. D'après un propriétaire de PME, être assujetti au décret de convention collective augmente le fardeau de la masse salariale de 10 %, alors qu'elle représente environ 85 % de ses coûts. Il ne peut pas se permettre de payer des salaires plus élevés à ses employés plus expérimentés, car il n'a pas la marge financière nécessaire pour le faire. Si le décret était abrogé,

⁶ FONTAINE, Laurence Léa, « L'histoire de l'extension des conventions collectives au Québec » dans BERNIER, Jean, *Le régime des décrets de convention collective au Québec. Quel avenir?* Québec : Éditions Yvon Blais, p. 15-43, 25.

⁷ Statistique Québec, *Revenu moyen*, septembre 2023. Consultation en ligne : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/revenu/revenu-moyen>

⁸ Ministère du Travail, demande d'accès à l'information par la FCEI, avril 2023, les données proviennent des rapports annuels des comités paritaires et ont été compilées par le ministère du Travail pour l'année 2022; Gouvernement du Canada, *Principales statistiques relatives aux petites entreprises 2023*, décembre 2022. Consultation en ligne : <https://ised-isde.canada.ca/site/recherche-statistique-pme/fr/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises/principales-statistiques-relatives-aux-petites-entreprises-2023#s1.1>

il pourrait continuer à verser le même salaire à ses employés et augmenter davantage celui de ses employés plus expérimentés. En ce moment, les salaires imposés par le comité paritaire augmentent considérablement les coûts des PME, ce qui représente un gros frein à leur activité économique. Nous avons demandé aux entrepreneurs ce qu'ils feraient s'ils n'avaient plus à payer leur cotisation au comité paritaire. Sur 16 entrepreneurs, 8 ont dit qu'ils verseraient la somme économisée à leurs employés, et 4 ont dit qu'ils l'utiliseraient pour investir dans la technologie. Cela vient appuyer les données de la FCEI, qui estime que si les gouvernements réduisaient le fardeau global des taxes et des coûts, 56 % des PME prioriseraient l'augmentation de la rémunération des employés⁹.

L'abolition des décrets de convention collective sur le personnel d'entretien d'édifices donnerait plus de flexibilité aux entreprises sans entraîner de baisses de salaires.

Conclusion

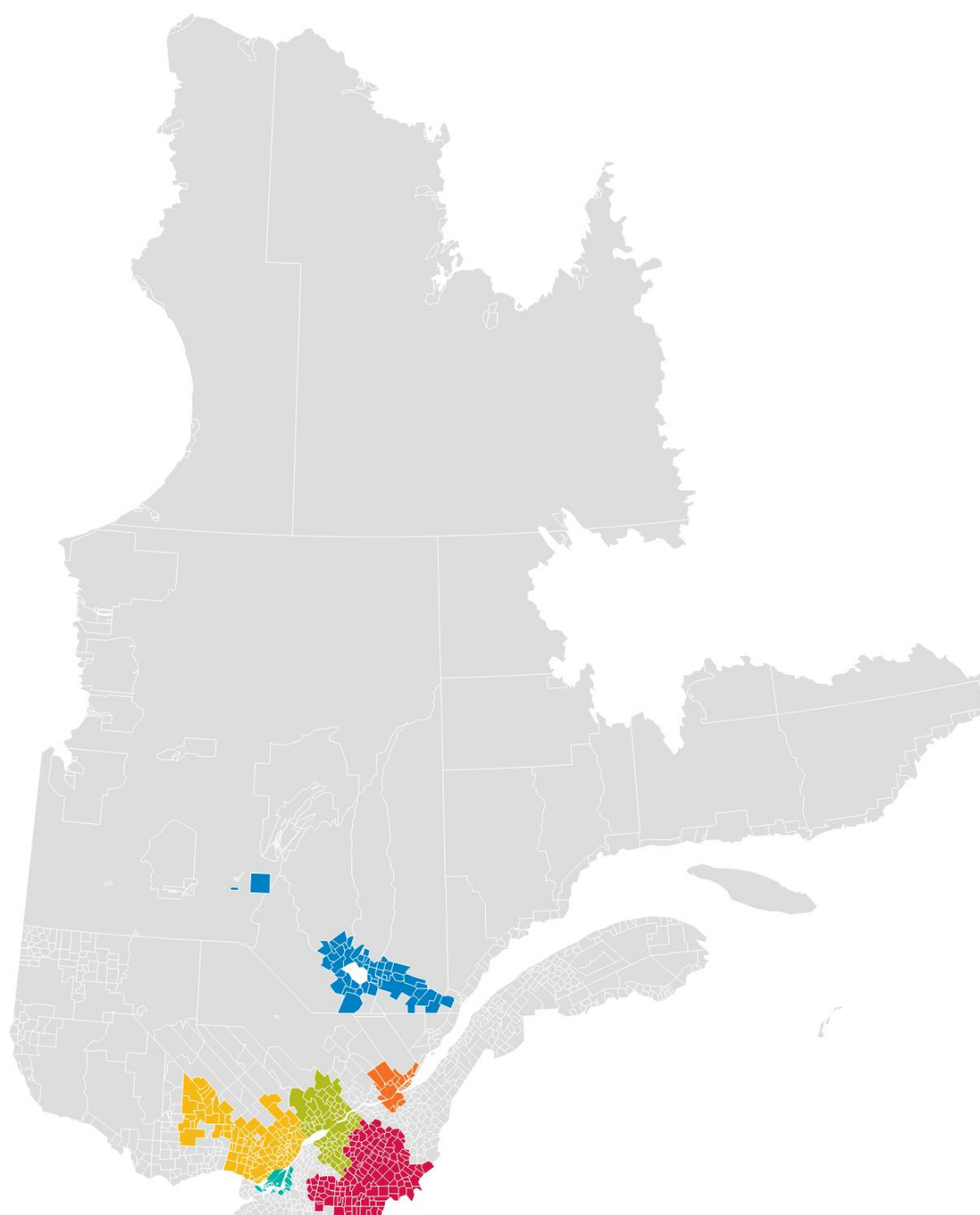
Notre étude sur la LDCC (septembre 2023) a révélé que 75 % des répondants assujettis estiment que l'application de ces décrets n'apporte aucun avantage à leur entreprise. Les résultats des entrevues menées par la FCEI auprès d'entrepreneurs assujettis montrent qu'une réelle crise de légitimité est présente dans les secteurs assujettis à la *Loi sur les décrets de convention collective*. Notre étude montre également que seulement certains secteurs dans certaines zones géographiques restent assujettis. Par exemple, les garages ou les entreprises en menuiserie métallique exploités dans des zones non assujetties ne sont pas différents des entreprises assujetties sur le plan du traitement et de la rémunération des employés, mais sont plus concurrentiels que ces dernières en raison de leur fardeau fiscal et réglementaire beaucoup moins lourd.

Nos entretiens font ressortir l'existence de nombreuses problématiques, notamment le fardeau administratif excessif engendré par les rapports mensuels et la concurrence déloyale liée à l'application géographique des décrets. Les inspections incommodantes, l'absence de recours concernant les décisions prises par les comités paritaires (hormis la poursuite en justice) et le manque de communication en amont des décisions contribuent aux relations tendues entre les entrepreneurs et les comités paritaires. De plus, les services de formation offerts par les comités paritaires automobiles ne répondent pas aux attentes des entrepreneurs. Pour certains entrepreneurs, les formations sont tout simplement inadaptées à leurs besoins. Enfin, les salaires fixés par les comités paritaires sont dépassés et entravent la compétitivité et l'autonomie financière des entreprises assujetties.

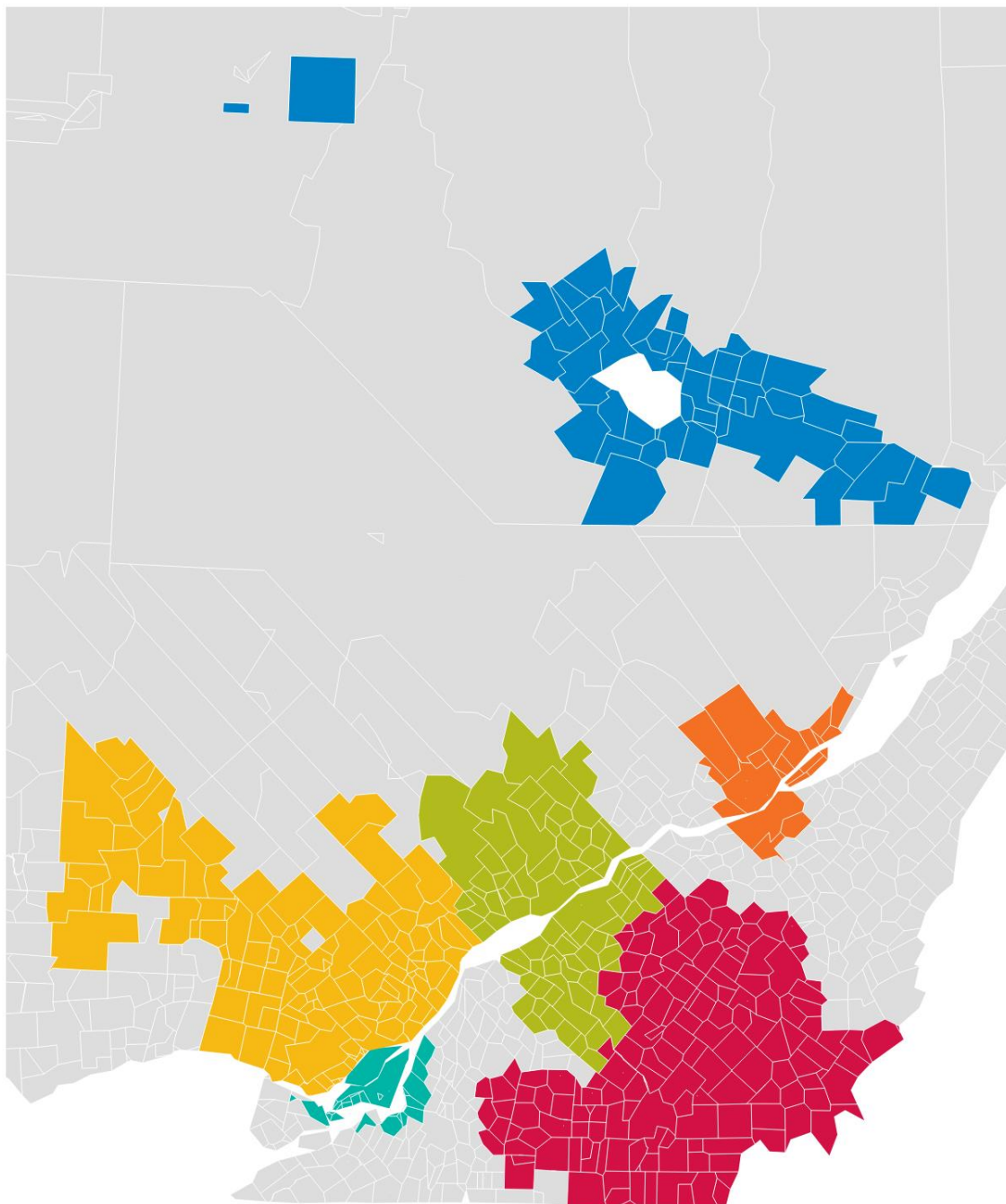
Ainsi, la FCEI croit que le *statu quo* dans ce dossier n'a plus sa place et qu'une abolition ou une réforme - qui a été tentée à quelques reprises sans être adoptée - est nécessaire et urgente.

⁹ FCEI, sommaire des résultats du sondage *Votre Voix* de juin 2024. Consultation en ligne : <https://www.cfib-fcei.ca/hubfs/Votre%20Voix---Juin%202024-1.pdf>

Annexe 1 - Champs d'application des décrets sur l'industrie des services automobiles



- Région de Québec
- Région de Montréal
- Régions Lanaudière-Laurentides
- Régions de Drummond et de la Mauricie
- Régions de Chaudière, de Saguenay, du Lac Saint-Jean et du Chibougamau
- Régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines



- Région de Québec
- Région de Montréal
- Régions Lanaudière-Laurentides
- Régions de Drummond et de la Mauricie
- Régions de Châpais, de Chibougamau, du Lac Saint-Jean et du Saguenay
- Régions d'Arthabaska, Granby, Sherbrooke et Thetford Mines

À propos de la FCEI

La FCEI est une organisation non partisane et sans but lucratif qui représente exclusivement les intérêts de 97 000 propriétaires de petites et moyennes entreprises (PME) au Canada, dont 21 000 au Québec. La FCEI a une capacité de recherche sans égal parce qu'elle est en mesure de recueillir auprès de ses membres des renseignements concrets et opportuns au sujet d'enjeux commerciaux qui ont une incidence sur leurs activités quotidiennes et leurs résultats. Elle est, à ce titre, une excellente source de données à jour dont les gouvernements devraient tenir compte quand ils élaborent des politiques qui entraînent des répercussions sur les PME canadiennes. Visitez fci.ca pour en savoir plus.

Visitez fci.ca pour en savoir plus.

À propos des auteurs



François Vincent
Vice-président, Québec

François Vincent dirige l'équipe de la FCEI qui défend les intérêts des PME du Québec. Il rencontre les décideurs politiques, tant au niveau municipal, provincial que fédéral pour s'assurer que la réalité des PME est prise en considération dans l'élaboration des politiques publiques. Il analyse les projets de loi qui auront un impact sur les entreprises et intervient dans les médias au nom des PME. Il est titulaire d'un baccalauréat en communication et politique et d'un certificat en droit de l'Université de Montréal, ainsi que d'un diplôme d'études supérieures spécialisées en gestion de HEC Montréal.



Bérangère Fouqueray
Stagiaire

Bérangère Fouqueray est stagiaire en politiques publiques à la FCEI. Elle est titulaire d'un baccalauréat en sciences politiques et sociologie de l'Université McGill.

Annexe 3 : Analyse des coûts associés au fardeau administratif et réglementaire de la LDCC

Note méthodologique - estimation des coûts relatifs à la LDCC

Le sondage sur la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) de la FCEI a été mené du 28 février au 10 mars 2025. En tout, 87 répondants assujettis de partout à travers le Québec y ont répondu.

La FCEI produit délibérément des estimations prudentes destinées à établir ce que la conformité réglementaire coûte minimalement aux entreprises assujetties à la LDCC.

L'estimation des coûts pour les entreprises a été établie d'après 61 réponses, après filtrage et exclusion des valeurs aberrantes. Le sondage a permis de mesurer les heures hebdomadaires médianes consacrées aux formalités réglementaires et administratives, ainsi que celles dédiées à se conformer à la LDCC, tel qu'appliqué par le comité paritaire (rapports mensuels, gestion de la paie, suivi de la formation, remboursement des dépenses, etc.). Le nombre d'heures sera désigné par **h**.

Le taux de salaire horaire moyen pour 2023 - désigné par **w** - provient de l'Institut de la statistique du Québec¹. La rémunération horaire moyenne se rapporte à l'emploi principal, soit celui auquel la personne salariée a consacré le plus grand nombre d'heures de travail. Elle comprend les pourboires, les commissions et les primes, avant impôt et autres déductions.

Le nombre total d'entreprises assujetties aux décrets de convention collective au Québec² est désigné par **e**.

La formule de base utilisée pour calculer le coût total annuel du fardeau administratif et réglementaire relatif à la LDCC pour les entreprises assujetties est la suivante :

Heures (h) x salaire horaire (w) x 52 x nombre d'entreprises assujetties aux décrets de convention collective (e)

Où :

h = 2 heures

w = 32,39 \$

e = 10 240

Ainsi, selon l'estimation de la FCEI, le coût annuel du fardeau réglementaire et administratif lié à la LDCC est de **34 494 054 \$**, soit **3 368,56 \$** par entreprise.

À cela s'ajoutent les coûts relatifs aux taxes sur la masse salariale des comités paritaires de **12 271 697 \$**³. La FCEI estime donc que le gouvernement pourrait faire générer des économies aux entreprises assujetties totalisant **46 765 751 \$** en abolissant la LDCC.

¹ Institut de la statistique du Québec. Rémunération horaire (mise à jour le 13 février 2025). Consultation en ligne :

<https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/dimensions-egalite/revenu/remuneration-horaire?onglet=ensemble-de-la-population>

² L'évaluation se base sur un document acheminé par le ministère du Travail en réponse à une demande d'accès à l'information formulée par la FCEI. Les données datent de 2022, donc, le nombre d'entreprises assujetties doit être plus élevé actuellement.

³ L'évaluation se base sur un document acheminé par le ministère du Travail en réponse à une demande d'accès à l'information formulée par la FCEI. Les données datent de 2022, donc, les montants doivent être plus élevés actuellement.

