



La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante

**Mémoire de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
à la Commission d'examen des normes du travail fédérales**

**Normes du travail fédérales :
Une approche flexible pour stimuler
l'entrepreneuriat**

**André Lavoie, analyste principal des politiques
Richard Fahey, vice-président, Québec**

**7 octobre 2005
Montréal, Québec**

Table des matières

Introduction	1
1. Les PME : moteur économique du Québec	2
2. La transformation du marché de l'emploi	3
2.1 Le travail à temps plein versus le travail à temps partiel	3
2.2 La précarité de l'emploi au Québec	4
2.3 Le libre choix du travail non conventionnel	7
3. Pour une législation fédérale en harmonie avec celle des provinces	11
3.1 La réforme de la Loi sur les normes québécoises de 2002	12
3.2 Le harcèlement psychologique : où ça ?	13
3.3 La conciliation travail-famille : Éviter le piège du mur-à-mur	14
Conclusion	19

Introduction

La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) est l'association patronale qui défend les petites et moyennes entreprises. Organisme sans but lucratif, notre association regroupe plus de 24 000 petites et moyennes entreprises au Québec et plus de 105 000 au Canada. Elles emploient plus de la moitié des travailleurs, sont situées dans toutes les régions et oeuvrent dans tous les secteurs d'activité économique. Comme vous le savez, notre organisation intervient sur la base des positions exprimées par ses membres. Celles-ci sont recueillies par des sondages, lors des rencontres annuelles ou encore par l'entremise de notre service aux membres qui reçoit annuellement plus de 8 000 appels d'information provenant de dirigeants de PME.

Comme la Commission d'examen des normes du travail fédérales (ci-après « la Commission ») a été à même de le constater, la FCEI a déjà présenté un mémoire lors des auditions qui ont eu lieu plus tôt cet automne à Ottawa, de telle sorte que la Commission connaît déjà les grandes lignes de la position des PME du Canada sur l'encadrement des normes fédérales du travail. La présentation d'un mémoire au Québec se veut une conscientisation des commissaires de l'expérience des PME du Québec en matière d'application des normes du travail puisque la plupart d'entre elles sont déjà assujetties au *Code québécois du travail* (L.R.Q., c. G-27) ou à la *Loi sur les normes minimales du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) du Québec. Le *Code canadien* ne s'applique pas nécessairement à toutes les PME du Québec. Néanmoins, l'encadrement légal qu'il édicte se doit de prendre en considération les normes provinciales existantes, non pas pour pousser plus loin la surenchère des droits d'employés ou d'employeurs mais, plus fondamentalement, afin de trouver le plus grand dénominateur commun.

Le présent mémoire apportera de nombreux éléments de réponse aux préoccupations générales soulevées par la Commission dans son document de consultation¹. En plus de s'attarder à décrire brièvement le secteur des PME au Québec, nous croyons important dans un deuxième temps de s'attarder à l'évolution du marché de l'emploi. Ensuite, nous présenterons une comparaison pancanadienne des normes du travail applicables aux principaux éléments sous considération, notamment la conciliation travail-famille, pour démontrer que la plus récente réforme de 2002 au Québec en fait la juridiction la plus généreuse en la matière. Par ailleurs, cette générosité a un coût et c'est ce qui explique, en partie, le retard de productivité de notre économie. Finalement, nous concluons par une série de recommandations dans le cadre de la présente consultation afin de faire en sorte que l'on ne nuise pas à l'essor de nos PME et à la prospérité du Canada.

¹ *Modernisation des normes du travail fédérales – Examen de la partie III du Code canadien du travail*, Document de consultation de la Commission d'examen des normes du travail fédérales, février 2005.

1. Les PME : moteur économique du Québec

Les petites et moyennes entreprises représentent une part importante de l'économie du Québec. Environ 75 % de ces dernières emploient moins de cinq personnes et près de 97 % en emploient moins de 50, soit la limite supérieure utilisée le plus souvent pour définir les petites entreprises. Par ailleurs, les petites entreprises sont les moteurs de la création d'emplois, soit 80 % des nouveaux emplois créés annuellement. En 1992, les entreprises comptant moins de 50 employés représentaient 35 % de l'emploi total dans le secteur privé, comparativement à 26 % en 1978, soit un taux de croissance de 54 %. Aujourd'hui, un travailleur sur deux œuvre dans une PME et elles sont responsables d'environ la moitié du produit intérieur brut (PIB).

Alors que certaines grandes entreprises choisissent de se réorganiser ou de fermer leurs portes en déménageant leur production dans d'autres juridictions sous la pression des actionnaires, ce sont les PME qui permettent à l'économie de se maintenir à flot en offrant la possibilité aux gens de se trouver un nouvel emploi ou de le créer en démarrant une entreprise. Avec le vieillissement accéléré de la population québécoise et, dans une moindre mesure canadienne, les PME représentent une option non négligeable pour freiner l'exode de la population active des régions.

Mais les dirigeants de PME n'évoluent pas pour autant en vase clos. Il ne faut jamais perdre de vue que nos PME luttent quotidiennement avec des entreprises ayant leurs places d'affaires dans d'autres juridictions dont certaines sont limitrophes du Québec ou du Canada. Les écarts de productivité s'accroissent non pas parce que les conditions d'emploi qu'elles offrent sont mauvaises mais en raison du fardeau fiscal et réglementaire qui les accablent.

Il importe donc que les gouvernements tant canadien que québécois accordent une attention particulière aux intérêts des PME dans la formulation de l'ensemble de leurs politiques. Ceci est d'autant plus vrai pour le *Code canadien du travail* qui n'a pas subi de changements substantiels depuis 40 ans. Comme l'économie a considérablement changé depuis et qu'on assiste à une diversification des emplois, il faut que les changements proposés soient suffisamment souples pour permettre aux PME de maintenir leur dynamisme, leur flexibilité, leur capacité d'adaptation et leur vitesse d'ajustement, conditions de croissance et de survie essentielles dans une société en constante mutation.

2. La transformation du marché de l'emploi

Dans son document de consultation, la Commission fait état de la diversification des formes de travail soulignant au passage qu'il est de plus en plus difficile d'occuper un poste « permanent » tout au long de sa vie active de telle sorte que l'emploi à temps plein n'est plus une réalité pour la plupart des travailleurs canadiens. Partant de la prémisse que seuls les travailleurs dans une situation de travail permanent sont protégés de manière adéquate par les normes du travail, la Commission précise que les travailleurs atypiques, principalement les travailleurs à temps partiel, ont tendance à avoir un accès limité aux avantages sociaux, à la formation en milieu de travail ainsi qu'à certains programmes comme l'assurance-emploi, ce qui a pour effet de les désavantager par rapport aux autres travailleurs.

Afin d'éviter que la Commission n'entame une réflexion sur la base de mythes, nous souhaitons d'entrée de jeu apporter certaines précisions d'une part, sur le travail à temps partiel versus le travail à temps plein au Québec et d'autre part, sur la présumée précarité d'emploi et finalement sur le choix des travailleurs autonomes d'être leur propre patron.

2.1 Le travail à temps plein versus le travail à temps partiel

Premier mythe : il y a un plus grand nombre d'employés à temps partiel que d'employés à temps plein, ce qui occasionne un accroissement du travail atypique.

Depuis 1993, on assiste à une augmentation constante de l'emploi tant au Québec que dans l'ensemble du Canada². En 2002, le Québec a affiché le deuxième meilleur taux de croissance annuelle de l'emploi en près de trois décennies. Les données révèlent que l'emploi à temps partiel a connu une croissance indéniable entre 1976 (9%) et 2003 (18,4%), mais il n'en demeure pas moins que l'emploi à temps plein a connu une hausse encore plus grande de l'ordre de 28,4% au cours de la même période. Si nous analysons les mêmes données sur la base du sexe, nous constatons que les femmes ont opéré un rattrapage par rapport aux hommes entre 1976 et 2003 alors que la création d'emplois chez les femmes (4,1% pour 2002 et 2,9% pour 2003) était sensiblement plus élevée que chez les hommes (2,8% et 0,5% respectivement). Le rattrapage

² Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, CANSIM II,3001; Institut de la statistique du Québec, *Annuaire québécois des statistiques du travail – Portrait historique des principaux indicateurs du marché du travail*, Volume 1, Numéro 1, ISSN 1712-3267, septembre 2004. Les données présentées remontent pour la plupart à 1976 et permettent ainsi une analyse exempte des cycles économiques et des conjonctures temporaires.

est tout aussi important au chapitre de l'emploi à temps plein entre 1976 et 2003, puisque la proportion d'emplois occupés par des femmes passait de 32,1% à 41,4% au cours de cette période.

Depuis 1991, non seulement la population active mais aussi la population en emploi n'ont cessé de croître. Force est de constater que l'essentiel des nouveaux emplois – dont 80% sont générés par des PME – constitue des emplois à temps plein. Ainsi pour la période de 1996 à 2001, on a enregistré au Québec une croissance de 328 660 emplois dont 90,1% étaient des emplois à temps plein et dont 50,9% étaient occupés par des femmes. Par ailleurs, pour l'année 2002, la croissance exceptionnelle de l'emploi fut marquée principalement par la création d'emplois à temps plein (62,1%). Il est donc faux de prétendre que l'emploi à temps partiel est en recrudescence. En fait, nous assistons simplement depuis 1991 à une croissance constante dans chacun des types d'emploi au Québec. Finalement, plusieurs études auprès des membres de la FCEI démontrent que le travail à temps partiel n'est qu'un prélude à l'emploi à temps plein qui se concrétise lorsque l'activité économique ou le chiffre d'affaires le permet³.

2.2 La précarité de l'emploi au Québec

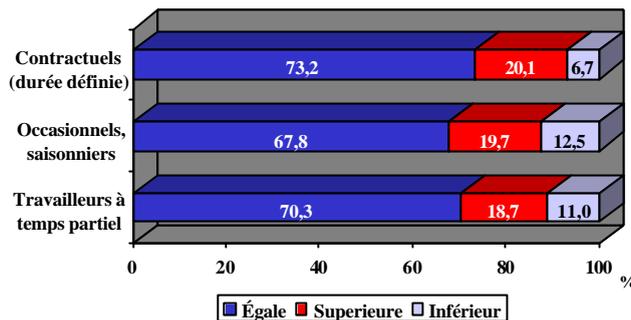
À chaque fois que prend place un débat sur les normes minimales du travail, on entend les groupes de défense des salariés dénoncer « la propension des employeurs à précariser le marché de l'emploi ». Ces groupes réclament donc l'intervention gouvernementale afin de ramener les conditions de travail des travailleurs à temps partiel ou des travailleurs occasionnels au même niveau que celles des travailleurs à temps plein. Dans la mesure où les données statistiques confirmeraient que les emplois à temps plein ont diminué pendant que l'emploi à temps partiel a crû, on pourrait affirmer que l'emploi se précarise, mais comme nous venons de le démontrer, ce n'est pas le cas.

Qu'en est-il alors de la disparité de traitement entre les différentes catégories de travailleurs? Lors de la consultation entourant la modification de la *Loi sur les normes minimales du travail* au Québec, un sondage auprès des membres de la FCEI du Québec révélait que 89 % d'entre eux offrent, du point de vue de la rémunération globale, aux salariés à temps partiel le même traitement ou même à l'occasion, un meilleur traitement que les salariés permanents à temps plein. Du point de vue des salariés occasionnels, le traitement est sensiblement le même avec une proportion de 87,5 % des employeurs qui versent la même rémunération ou un montant supérieur alors que 93,3 % des contractuels

³ Martine Marleau, *Le temps supplémentaire, un voleur d'emploi : Mythe ou réalité?*, FCEI, février 1996 et Philippe Arnaud, *Le réaménagement des heures de travail : Une fausse piste pour la création d'emplois*, FCEI, juin 1996.

bénéficient du même sort. Il n'y a donc pour ainsi dire pas de discrimination systémique tel qu'on veut bien le laisser voir dans les PME, du point de vue de la rémunération globale.

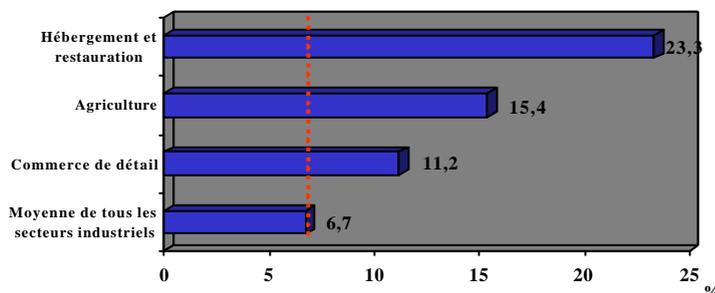
Graphique 1
Rémunération de diverses catégories d'employé comparativement aux employés à temps plein



Source : FCEI, Sondage sur la réforme de la Loi sur les normes du travail, Juin 2002, 1824 répondants

D'autre part, on colporte souvent que les « jobines » au salaire minimum priment dans les PME. De toute évidence, une économie qui se veut performante ne peut se permettre d'offrir de telles conditions de travail à ses travailleurs de manière générale. Statistique Canada, dans son étude sur la population active, stipule que la proportion de travailleurs au salaire minimum est de 7,4% et que ceux-ci se retrouvent principalement dans les secteurs de la restauration et de l'hébergement, du commerce de détail et du textile. Le graphique 2 présente la situation des membres de la FCEI.

Graphique 2
Pourcentage d'employés payés au salaire minimum dans les PME du Québec



Source : FCEI, Sondage sur la réforme de la Loi sur les normes du travail, juin 2002, 1 824 répondants

On constate donc que la proportion de nos membres qui paient leurs employés au salaire minimum est légèrement inférieure à celle de l'ensemble des entreprises du Québec et que ces travailleurs oeuvrent essentiellement dans les mêmes secteurs. Il faut aussi comprendre que ces emplois sont souvent des emplois à temps partiel à faible niveau de compétence, souvent occupés par des étudiants ou par des salariés en transition entre deux emplois à temps plein ou même par des travailleurs qui souhaitent travailler à temps partiel pour des raisons personnelles.

Trop souvent, on a collé aux PME cette image misérabiliste, quand on réfère aux conditions de travail qui y prévalent. Soucieuse de démystifier cette question, la FCEI a réalisé plusieurs enquêtes sur le sujet⁴ au cours des dernières années. Il est ressorti très clairement de ces enquêtes ainsi que d'autres enquêtes externes⁵ - dans une proportion de plus de 90 % des répondants - que c'est dans les PME qu'existe la plus grande satisfaction des travailleurs à l'égard du climat de travail. En effet, les employés appartenant à une plus petite organisation ont généralement un sentiment d'appartenance plus élevé à l'entreprise et la possibilité de contribuer à sa croissance et à son succès. Les autres raisons invoquées afin d'expliquer leur satisfaction à l'égard de leur milieu de travail sont la souplesse de la direction à l'égard de leurs besoins personnels, la flexibilité des horaires de travail, l'octroi de journées de congé pour les enfants ou les autres personnes à charge et la qualité de la relation employeur-employé. Il est important de noter que les conditions salariales sont loin de constituer le principal facteur de satisfaction de ces travailleurs.

⁴ Source: FCEI, *Conciliation famille-travail et PME: une gestion flexible, un équilibre à maintenir*, Avril 2002 et *Sondage sur la main-d'œuvre*, 2002, *Favoriser la flexibilité: Travail et famille*, septembre 2004

⁵ Source : Goldfarb Consultants, *Informal Offerings : Employer-Employee Relations Within SMEs*, 1999; Léger et Léger, Association Labourwatch du Canada, *Canadians' Attitudes on Work, Unions and Labour Law*, août 2003 et *Confiance des Canadiens à l'égard des entreprises en lien avec la création d'emplois et leurs responsabilités sociales*, Sondage Léger Marketing pour le compte de la Presse canadienne, été 2005, 13 p.

Tableau 1
Niveau de satisfaction à l'endroit des employés de PME (en %)

Travail en général	94
Responsabilité au travail	94
Relations avec les collègues de travail	91
Sécurité au travail	91
Flexibilité accordée pour vaquer à des occupations personnelles et familiales	90
Opportunités de formation	89
Avantages sociaux	85
Relations et communications avec les gestionnaires de l'entreprise	83
Salaire	78
Opportunités d'avancement de carrière	62

Source : Léger et Léger, Association LabourWatch du Canada, *Canadians' Attitudes on Work, Unions and Labour Law*, août 2003

Ces constats internes aux entreprises sont corroborés par la perception générale de la population à l'égard des dirigeants de PME. La dernière enquête de Léger Marketing, pour le compte de la Presse canadienne, démontre que les Canadiens font davantage confiance aux PME.

2.3 Le libre choix du travail non conventionnel

D'entrée de jeu, nous sommes surpris de constater que la Commission s'intéresse à la question des travailleurs autonomes. De son propre aveu, le mandat du *Code du travail canadien* est de protéger les employés⁷. Or les travailleurs autonomes se considèrent comme des entrepreneurs dans une proportion de 82 % et ce, qu'ils soient dépendants d'un donneur d'ouvrage ou non. Ainsi, nous comprenons mal pourquoi ils devraient être assujettis à la partie III du Code.

Néanmoins, discutons d'un autre mythe que l'on véhicule au sujet des travailleurs autonomes, voulant qu'ils le soient par dépit et non par choix. Deux enquêtes externes commanditées par la FCEI ont permis de mieux comprendre ce qui motive des travailleurs à devenir autonomes⁸. Il ressort de ces deux sondages que la motivation première de ces personnes à œuvrer de façon autonome est la possibilité d'être leur propre patron. D'autres raisons sont également évoquées dont la possibilité de créer leur propre emploi, le loisir d'avoir des horaires plus flexibles et l'amélioration de leur situation financière. Le

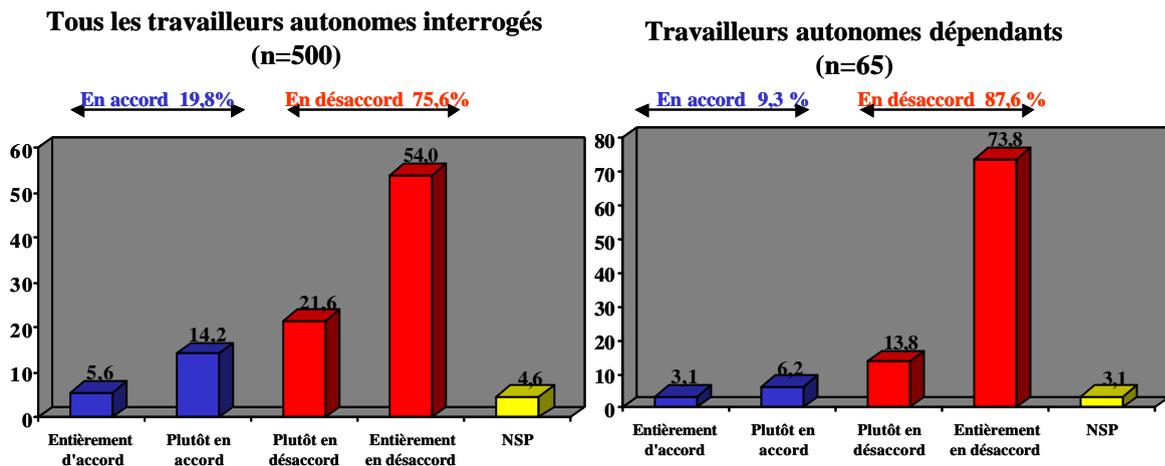
⁶ Op. cit., note 5, p. 6

⁷ Op. cit., note 1, p.4

⁸ CROP, *Sondage auprès des travailleurs autonomes*, novembre 1997, 507 répondants et Léger & Léger, *Attitudes et perceptions des travailleurs autonomes du Québec face à la perspective de changement de leur statut*, septembre 2000, 500 répondants.

dernier sondage, réalisé en septembre 2000, a permis d'approfondir la perception qu'ils ont de leur statut.

Graphique 3
Pourcentage de travailleurs autonomes en accord avec l'intention du gouvernement de considérer les travailleurs autonomes dépendants comme des travailleurs salariés



Source : Léger & Léger, *Attitudes des travailleurs autonomes du Québec face à la perspective du changement de leur statut*, septembre 2000, 500 répondants.

Finalement, le graphique 4 démontre que, même aujourd'hui, 52 % des membres de la FCEI s'opposent toujours à l'inclusion des travailleurs indépendants dans la partie III du Code. Il faut préciser que cette question a été soumise à l'ensemble de nos membres plutôt qu'aux seuls travailleurs autonomes, comme ce fut le cas dans le sondage Léger & Léger.

Graphique 4
Pourcentage de PME en accord avec l'élargissement de la portée du Code canadien du travail pour inclure les travailleurs indépendants



Source : Résultats du scrutin du Mandat 218 de la FCEI, d'après 12 101 réponses, juin 2005.

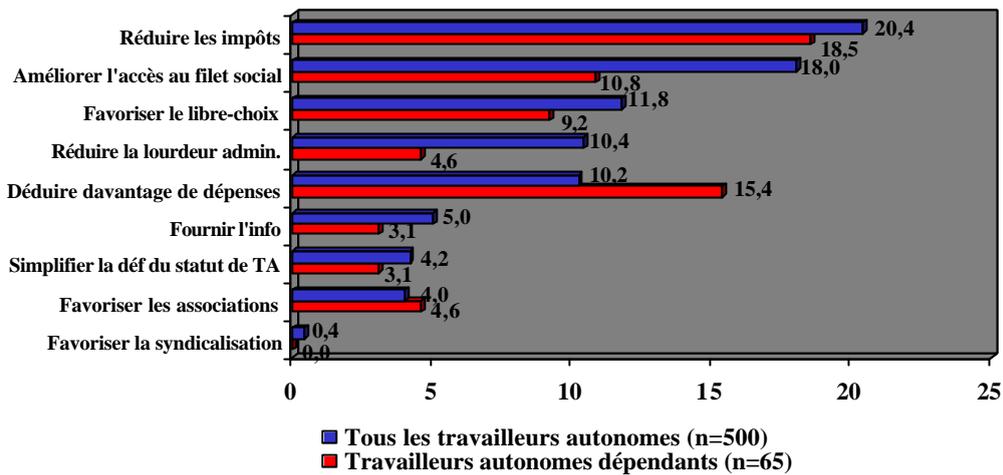
Ceci étant dit, parmi les PME du Québec, on compte un nombre important d'entrepreneurs qui œuvrent à leur propre compte sans nécessairement avoir de salariés à leur emploi. Cette façon de procéder est d'autant moins surprenante qu'elle est une bonne manière de démarrer une entreprise et un prélude au développement de l'entreprise et à l'embauche de salariés. Dans ces circonstances, il est normal que la population de travailleurs autonomes se soit largement accrue au cours des 30 dernières années. Alors que le Québec comptait 257 800 travailleurs indépendants en 1976, il en comptait 484 900 en 2003, soit 13,3% de l'emploi total et une hausse de 2,2% par rapport à 1976.

Les transformations ainsi constatées au cours des dernières années sur le marché du travail sont attribuables à de nombreux facteurs. Parmi ceux-ci, il faut compter l'entrée massive des femmes sur le marché du travail, l'avènement des technologies de l'information⁹, la recherche d'une plus grande flexibilité et l'impartition à des travailleurs plus spécialisés, notamment dans un contexte de concurrence accrue et de mondialisation. Les changements structuraux de l'économie au profit des secteurs de services, l'augmentation importante de l'impôt des particuliers et des taxes sur la masse salariale, les pressions croissantes quant à la conciliation travail-famille et bien entendu l'inexorable vieillissement de la population active contribuent aussi à la croissance de ce mode de vie.

Ce constat ne signifie pas pour autant que les travailleurs autonomes n'ont pas de besoins. Ainsi, au nombre des mesures gouvernementales souhaitées pour appuyer l'essor des travailleurs autonomes, on constate que leur développement passe par la réduction d'impôts, l'amélioration du filet social par l'entremise d'une plus grande déductibilité des dépenses, de la réduction de la paperasserie, etc. On reconnaîtra là que leurs priorités sont communes à celles des autres entrepreneurs du Québec ce qui renforce notre sentiment que les travailleurs autonomes sont avant toute chose des entrepreneurs.

⁹ Le coût relativement faible des ordinateurs personnels, des télécopieurs et des autres moyens de télécommunication ont rendu le travail à domicile plus aisé. Il n'est donc pas surprenant dans ces conditions qu'une enquête de l'Institut de la statistique du Québec (*Analyse fondée sur le cycle 14 de l'Enquête sociale générale de Statistique Canada, 2000*) sur la perception de la variation de la sécurité au niveau de l'emploi par suite de l'introduction des technologies de l'information, révèle que 95,5 % des travailleurs autonomes jugent que leur sécurité d'emploi s'est maintenue voire a augmentée alors que seulement 4,5 % d'entre eux sentent une menace. La segmentation de ces données selon le sexe, révèle que les femmes ne se sentent pas plus menacées que les hommes.

Graphique 5
Ce que devrait faire le gouvernement
pour améliorer le sort des travailleurs autonomes



Source : Léger & Léger, *Attitudes des travailleurs autonomes du Québec face à la perspective du changement de leur statut*, septembre 2000, 500 répondants.

À la lumière de ces informations, il nous semble bien que la Commission doit considérer le travail autonome pour ce qu'il est, soit une entreprise personnelle. Elle doit surtout résister à la tentation, comme le lui suggère certains groupes, de modifier unilatéralement et contre leur gré le statut des travailleurs autonomes afin qu'ils soient considérés comme des salariés. Si la volonté de la Commission repose sur l'amélioration des conditions de ces nouveaux types de travailleurs, la FCEI souligne qu'il existe d'autres manières de le faire tel que le suggèrent les enquêtes d'opinion réalisées auprès des travailleurs autonomes et que ces mesures ne trouvent pas leur place dans la partie III du Code.

3. Pour une législation fédérale en harmonie avec celle des provinces

Les dirigeants de PME n'ont rien contre l'offre de conditions de travail respectables à leurs employés puisqu'elles le font déjà de manière générale. Malgré tout, la FCEI est consciente qu'aucun milieu de travail n'est parfait et qu'il peut survenir des situations déplorables. D'ailleurs, les lois sur les normes minimales de chacune des provinces visent justement à contrer pareils abus. Comme nous l'affirmions en introduction, le *Code canadien* s'applique à un petit nombre de PME au Québec. L'encadrement légal qu'il édicte se doit de prendre en considération les normes fort généreuses que le Québec s'est donné en 2002. La réforme envisagée ne saurait pousser plus loin la surenchère des droits d'employés ou d'employeurs mais devrait fondamentalement tendre à trouver le plus grand dénominateur commun. Dans cette optique, la FCEI a réalisé une comparaison interprovinciale de l'encadrement du travail dans les entreprises non syndiquées. Cette étude, baptisée « l'indice de flexibilité »¹⁰ démontre que le Québec détient déjà la palme d'or en termes de normes et autres règles des plus contraignantes du point de vue des entreprises. La Commission ne doit pas voir le Québec comme la norme à imiter mais bien plus la borne supérieure à ne jamais dépasser.

D'aucuns affirmeront que la FCEI intervient pour limiter les droits des travailleurs. En fait c'est tout le contraire. Lors de l'adoption de la réforme québécoise de 2002, nous avons réalisé une étude de cas qui a démontrée que l'impact des nouvelles dispositions allait imposer aux entreprises du Québec une facture annuelle récurrente de 1,6 milliards de dollars. Déjà l'encadrement du travail non syndiqué au Québec contribue en partie au déficit de productivité de nos entreprises¹¹.

¹⁰ Employment Standards Rapid Reference Chart, HR Source for the Progressive HR Practitioner, Thomson Carswell, June 2005.

¹¹ L'étude la plus récente d'Industrie Canada sur ce sujet (Létourneau, R. et M. Lajoie, *A Regional Perspective on the Canada-US Standard of Living Comparison*, Occasional Paper no 22, Industry Canada, February 2000, 43 pages) révèle que le Québec se classe 52^e au plan du niveau de vie de ses habitants et au 49^e rang au chapitre de sa productivité, si on les compare aux autres provinces de même qu'aux états américains. Selon des données récentes du ministère québécois du Développement économique (*Déterminants du niveau de vie, de la productivité du travail et de la compétitivité*, Ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, janvier 2005, 50 pages), le Québec traîne de la patte par rapport à l'Ontario et au Canada alors que son rythme de croissance de la productivité multifactorielle demeure moins rapide. En effet, la productivité du travail au Québec est inférieure à celle de ses principaux partenaires économiques alors qu'en 2003, elle atteignait 93,7 % de la productivité du Canada, 91,5 % de la productivité de l'Ontario et 85,3 % de celle des États-Unis. Cette faiblesse de notre productivité a eu pour effet de créer un écart de niveau de vie de 2 246 \$ avec le Canada, de 3 135 \$ avec l'Ontario et de 5 971 \$ avec les États-Unis. Dans l'ensemble, le Québec présente un niveau de vie inférieur de 4 027 \$ par rapport au Canada, de 6 068 \$ face à l'Ontario et de 10 914 \$ avec les États-Unis.

Finalement, les PME font actuellement face à une pénurie de main-d'œuvre causée notamment par le départ à la retraite des travailleurs qualifiés vieillissants et par l'exode des jeunes en régions. Or, loin de s'estomper, cette pénurie n'ira qu'en s'accroissant¹². Dans ces circonstances, il est clair que les employeurs feront face à des pressions démographiques dans l'établissement des conditions de travail de leurs employés, qui bénéficieront d'un pouvoir de négociation accru. Les gouvernements ne doivent donc pas légiférer sur la base de quelques cas isolés afin de ne pas alourdir davantage le fardeau réglementaire disproportionné assumé par les PME. Cette approche minerait la performance économique des principaux générateurs d'emplois.

3.1 La réforme de la Loi sur les normes québécoises de 2002

La FCEI avait soulevé dans le cadre des consultations menant à l'adoption des modifications apportées à la *Loi sur les normes*, certains irritants introduits dans la Loi alors que d'autres déjà existant n'avaient pas été enlevés. Une des principales doléances des dirigeants de PME est à l'effet que la Loi reconnaît à l'employé un très grand nombre de droits alors qu'il a très peu de responsabilités vis-à-vis de son employeur. Prenons, par exemple, la notion de préavis de licenciement ou de congédiement. Alors qu'un employeur a l'obligation de donner un préavis de licenciement ou de congédiement à son employé, il n'en va pas de même pour l'employé qui s'absente de son travail sans justification ou qui quitte l'entreprise sans préavis. Dans un contexte de vieillissement et de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, les employés devraient avoir l'obligation de donner un préavis de deux semaines à leur employeur avant de quitter leur emploi.

De la même manière, l'employeur d'un employé qui prend un congé de maladie ou un congé pour raisons familiales a non seulement l'obligation de le réintégrer dans le même poste au terme des semaines auxquelles il a droit, mais également de maintenir ses avantages sociaux durant le congé. L'employeur ne peut même pas conserver dans ce poste le remplaçant de l'employé, même s'il est plus compétent que ce dernier. Pis encore, il doit maintenir les avantages

¹² Sources : FCEI, *Les opinions de nos membres 24-48, 1989-2001* ; *Du travail à revendre*, février 2001 ; *Du travail à revendre - Mise à jour*, avril 2002 ; *Stratégies d'adaptation des PME à l'égard du vieillissement de la population*, mai 2002 ; *Pénurie de la main-d'œuvre en plein essor*, avril 2003. Selon les données les plus récentes du Baromètre trimestriel des affaires de la FCEI (septembre 2005), un dirigeant de PME sur quatre nous dit ne pas avoir réussi à combler au moins un poste (à temps partiel ou à temps plein) dans son entreprise pour une période d'au moins quatre mois. Pour un portrait complet de la problématique des pénuries de main-d'œuvre dans la PME, voir FCEI, *Favoriser l'entrepreneuriat au Canada en privilégiant des normes du travail intelligentes* - Présentation à la Commission d'examen des normes du travail fédérales Ottawa (Ontario), 14 septembre 2005.

sociaux de son employé durant toute son absence, et ce, même si celui-ci n'a pas l'intention de réintégrer son emploi. Compte tenu des impacts financiers de pareille approche, la FCEI ne recommande pas son adoption dans le Code canadien.

Parmi les autres irritants, on compte notamment la question du temps de travail dont les dispositions d'encadrement ne sont pas jugées suffisamment flexibles par les employeurs, notamment du point de vue de l'utilisation des banques d'heures et des vacances anticipées. Les dispositions relatives aux licenciements collectifs sont également très mal adaptées à la réalité des PME. En effet, dès le moment où un dirigeant de PME doit procéder à un licenciement d'au moins dix employés, il a l'obligation de donner un préavis de huit semaines au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Malgré le fait que le licenciement collectif ne soit pas une pratique courante chez les PME, il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre d'entre elles doivent s'en prévaloir occasionnellement, selon l'évolution des contrats ou des saisons. D'autre part, le fait pour ces entreprises de donner un préavis de huit semaines pour des raisons économiques est tout à fait déraisonnable, notamment lorsque la période d'activités d'entreprises saisonnières varie entre 16 et 24 semaines. Cette période de préavis de huit semaines se situe dans les normes de la majorité des autres provinces sauf que dans les autres provinces, elle s'applique aux licenciements affectant 50 salariés et plus. Dans la mesure où la Commission propose une modification aux normes fédérales existantes en la matière, la FCEI propose d'exclure des dispositions régissant les licenciements collectifs, les PME de 50 employés et moins.

3.2 Le harcèlement psychologique : où ça ?

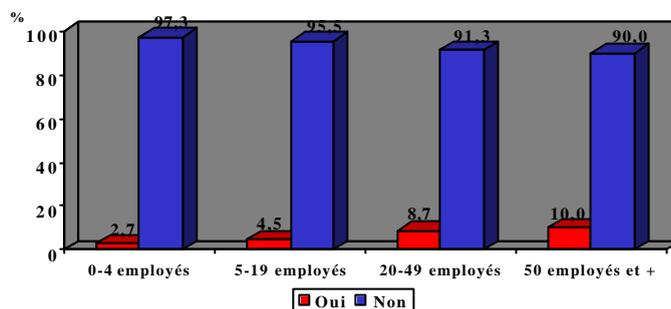
Du point de vue du harcèlement psychologique, le Québec est la seule juridiction en Amérique du Nord à avoir accordé un tel recours aux employés. Lors de l'adoption des dispositions de la *Loi sur les normes*, la FCEI avait soulevé plusieurs interrogations sur la notion de l'harcèlement psychologique. Bien que nous ne remettions aucunement en cause l'existence de l'harcèlement dans certains milieux de travail pas plus que nous ne cautionnions cette forme de harcèlement, nous étions très perplexes quant à l'ampleur de ce problème dans les PME.

Nos inquiétudes étaient d'autant plus fondées que le gouvernement québécois justifiait son intervention sur la base du rapport d'un Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail¹³, rapport qui identifiait principalement les milieux gouvernementaux (plus particulièrement dans le secteur de la santé, des milieux carcéraux et des autres services gouvernementaux) comme lieux

¹³ Rapport du Comité interministériel sur le harcèlement psychologique au travail au ministre du Travail, 14 mai 2001.

particulièrement propices au harcèlement psychologique. Le fait que les PME ne soient pas identifiées comme lieu propice au harcèlement psychologique confirmait un sondage¹⁴ réalisé par la FCEI en juin 2002. 95 % de nos membres nous disait alors ne pas avoir eu à intervenir auprès d'un ou de plusieurs employés pour cause de harcèlement psychologique, au cours des cinq dernières années.

Graphique 6
Harcèlement psychologique selon la taille de l'entreprise



Source : FCEI, Sondage sur la réforme de la Loi sur les normes du travail, juin 2002, 1 824 répondants

Plus d'un an après l'entrée en vigueur des dispositions sur le harcèlement psychologique, l'expérience nous démontre que nous avons raison puisque la Commission des normes du travail n'a pas identifié de problématique spécifique de harcèlement dans des entreprises de la taille des PME. Dans la mesure où la Commission envisage de recommander au gouvernement fédéral d'introduire un tel recours dans la Loi, la FCEI recommande qu'une démonstration objective de l'existence de cette problématique dans le milieu des PME soit faite et, qu'à défaut d'une telle démonstration, on exclut les entreprises de 50 employés ou moins du recours pour le harcèlement psychologique.

3.3 La conciliation travail-famille : Éviter le piège du mur-à mur

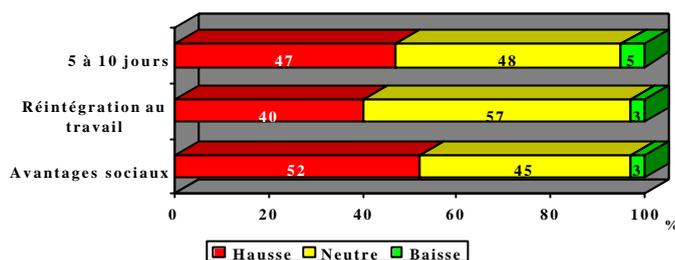
Lors de la réforme de 2002, le gouvernement du Québec a non seulement augmenté le nombre de jours de congés destinés à la famille, mais il a de plus élargi les motifs d'absence donnant accès à de tels congés. À cette époque, la FCEI avait réalisé un sondage (graphique 7) et une étude de cas¹⁵ démontrant

¹⁴ Sondage sur la réforme de la Loi sur les normes du travail, juin 2002, 1 824 répondants

¹⁵ L'étude de cas démontrait clairement que l'entreprise manufacturière de plus de 100 employés se voit particulièrement affectée par l'allongement des absences permises. Les raisons reposent sur l'importance des coûts indirects associés à la perte de productivité de même que le coût du roulement de personnel. De surcroît, plus la taille de l'entreprise est grande plus le ratio entre le chiffre d'affaires et la masse salariale est important ce qui implique que les pertes de productivité

les impacts financiers de pareille mesure. De plus, notre comparaison interprovinciale démontrait que le Québec allait au-delà de ce qui se fait ailleurs au Canada, soit 5 jours en Colombie-Britannique et 10 jours en Ontario, en autant que l'entreprise compte 50 salariés et plus.

Graphique 7
Impact sur les coûts salariaux des PME relatifs aux absences parentales et familiales



Source : FCEI, Sondage sur la réforme de la Loi sur les normes du travail, juin 2002, 1 824 répondants

Cette ingérence dans les PME était d'autant moins justifiée que toutes les enquêtes de la FCEI¹⁶ révèlent qu'une majorité de PME (plus de 90 %) offre au moins une façon d'aider leurs employés à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle. Trois PME sur quatre abordent la question de façon informelle. Les propriétaires d'entreprises de cette taille donnent, en effet, plus d'importance à la qualité des relations employeur-employé et estiment que les employés ont plus de possibilités de contribuer à la croissance et au succès de l'entreprise étant donné l'approche souple de la direction envers leurs besoins personnels et leurs horaires de travail. Le tableau suivant présente la proportion des PME québécoises ayant adopté l'une ou l'autre des mesures traditionnellement associées à la conciliation travail-famille.

ont un impact direct plus prononcé sur la performance de l'entreprise. Ainsi, pour une entreprise qui n'est pas confrontée à des problèmes particuliers d'absentéisme ou de disponibilité de main-d'œuvre, cette mesure correspond à un impact de 0,31 % d'augmentation de la masse salariale. Fait plus inquiétant encore, la firme virtuelle qui constitue le profil moyen de la PME québécoise enregistre une augmentation de l'ordre de 0,54 %.

¹⁶ Op. cit., note 4, p. 6

Tableau 2
Mesures type dans les PME (en %)

Laquelle ou lesquelles des mesures de conciliation travail-famille suivantes existent présentement au sein de votre entreprise?	% Oui
a. Horaire flexible	59,2 %
b. Horaire sur mesure	39,2 %
c. Semaine de travail comprimée volontaire	27,6 %
d. Réduction volontaire du temps de travail	40,6 %
e. Travail à domicile	15,3 %
f. Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales	16,7 %
g. Congés pour des raisons personnelles	74,0 %
h. Services de garde à l'enfance	2,9 %
i. Compléments de salaire et congés à la naissance et l'adoption	16,3 %
j. Service d'information et de référence	14,5 %

Source : Sondage du Québec – Spécial Réglementation, FCEI, 2003

Dans les circonstances, on comprend la réticence des dirigeants de PME à ce que le législateur cristallise des pratiques calquées sur une approche mur-à-mur alors qu'ils sont les plus à même de répondre aux besoins de leurs employés. En effet, certaines mesures pourraient certainement être envisageables dans une entreprise de services mais complètement impossibles à implanter dans le secteur manufacturier. De plus, comment arbitrer de telles mesures travail-famille pour aider les jeunes couples avec la sacro-sainte ancienneté dans les milieux syndiqués?

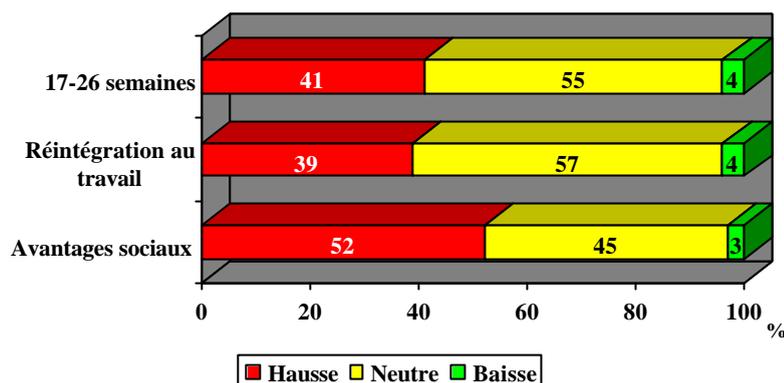
D'autre part, en ce qui a trait aux congés parentaux prolongés (maternité, paternité et adoption) et aux congés de maladie/accident, les PME consultées se disaient aussi inquiètes des impacts (graphique 8) qu'auront les mesures les obligeant à verser des avantages sociaux aux salariés qui le désirent durant leur période d'absence (57,3 %) ainsi que celles les forçant à réintégrer le salarié dans son poste habituel à la fin de son congé (43,5 %). En ce qui a trait au maintien des avantages sociaux, la FCEI est d'avis que cette mesure contribuera à la hausse inévitable des primes d'assurance collective¹⁷ des PME du fait de l'augmentation du nombre de réclamations des travailleurs. Résultat : on risque d'assister à une réduction des couvertures d'assurance pour tous les salariés de l'entreprise. D'ailleurs, lors de l'adoption des modifications à la *Loi sur les normes*, l'Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes¹⁸ a servi

¹⁷ Selon un sondage réalisé par la FCEI en avril 2002, *L'assurance de votre entreprise*, une PME sur trois fait déjà face à une augmentation de prime de près de 20% conjuguée à une diminution de couverture. La situation difficile dans le secteur de l'assurance n'ira qu'en s'aggravant si le gouvernement procède à l'adoption de ces mesures.

¹⁸ Association canadienne des compagnies d'assurance de personnes, Circulaire numéro 5903 datée du 22 novembre 2002

un avertissement à l'effet que « le *Projet de loi 143* pourrait avoir des effets sur les régimes d'assurance collective et de retraite ».

Graphique 8 Impact sur les coûts salariaux des PME relatif aux absences pour cause de maladie ou accident



Source : FCEI, Sondage sur la réforme de la Loi sur les normes du travail, juin 2002, 1 824 répondants

Pour ce qui est de la réintégration en emploi, la FCEI voit dans cette mesure une profonde méconnaissance de la réalité des PME. Une PME qui compte moins de dix salariés perd déjà 10 à 20 % de sa main-d'œuvre lorsqu'un salarié se prévaut de ce type de congé. Or, en plus de la perte d'expertise de ce salarié, la PME doit faire les frais de l'embauche d'un remplaçant ainsi que de sa formation. Avec le projet de loi s'ajoutent maintenant les coûts de mutation ou de licenciement du remplaçant ainsi que ceux de formation de la personne revenant d'une absence prolongée. En effet, la réalité de la PME est un quotidien en constante mouvance où l'adaptation et la flexibilité sont les clés du succès. Dans ce contexte, toute absence prolongée implique un certain rattrapage, même pour l'employé d'expérience, afin que la reprise se fasse de manière efficace.

Le fait que les congés maladie/accident passent de 17 à 26 semaines constitue un défi d'autant plus important pour les PME dans le contexte actuel des pénuries de main-d'œuvre qu'elles ne peuvent pas compter sur le même bassin de main-d'œuvre que les grandes entreprises ou les organisations gouvernementales.

Les PME qui comptent en moyenne 5 à 10 employés et qui ne bénéficient pas d'un service de ressources humaines ou d'une main-d'œuvre suffisante ne peuvent se permettre ce jeu de « chaise musicale ». Cette perspective inquiète d'autant plus lorsque l'on sait que les salariés pourront se prévaloir, dès janvier 2006, de congés parentaux prolongés, comme le leur permet maintenant la *Loi*

sur l'assurance parentale¹⁹ et qu'il est toujours possible qu'une travailleuse demande un retrait préventif en application de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*²⁰. Voilà un véritable casse-tête administratif pour les dirigeants de PME, qui, au risque de nous répéter, peinent déjà à trouver la main-d'œuvre suffisante pour la tâche à accomplir.

Ces dernières années, le gouvernement fédéral a mis en place des dispositions plus généreuses pour les employés en termes de congé de maternité et de congé pour raisons familiales. Malheureusement, ces mesures ont été instituées sans consultation adéquate de la communauté des PME, qui est la plus sérieusement touchée par celles-ci. Ainsi, avant de recommander de légiférer sur la « recette miracle » de la conciliation travail-famille, la Commission doit prendre en compte la réalité des PME, en mesurer avec précision les conséquences financières et les consulter pour éviter les écueils constatés *a posteriori* au Québec et ailleurs au Canada.

¹⁹ L.R.Q. 2001, c.9

²⁰ L.R.Q. c. S-2.1

Conclusion

Les normes du travail fédérales édictées dans le *Code canadien du travail* équivalent à bien des égards aux politiques de gestion des ressources humaines pour les plus petites PME souvent dépourvues de département du genre. Toute modification de cette législation a donc un impact majeur sur l'organisation interne du travail et leur situation financière. Compte tenu de l'importance grandissante du secteur de la PME pour le futur économique du pays, les modifications apportées aux normes du travail fédérales doivent permettre d'accroître la flexibilité et de réduire les formalités administratives des PME. La FCEI offre son entière collaboration à la poursuite des travaux au cours des prochains mois.

La FCEI recommande à la Commission :

- ✍✍ Qu'elle porte une attention particulière aux intérêts des PME dans la formulation de ses recommandations et, plus particulièrement, à l'impact de la pénurie de la main-d'œuvre et au vieillissement de la population.
- ✍✍ Qu'elle considère le travail autonome pour ce qu'il est, soit une entreprise personnelle et qu'elle évite de modifier unilatéralement et contre leur gré le statut des travailleurs autonomes afin qu'ils soient considérés comme des salariés.
- ✍✍ Qu'elle prenne en considération l'évolution des normes provinciales existantes non pas pour faire de la surenchère, mais pour établir le plus grand dénominateur commun.
- ✍✍ Que dans la mesure où la Commission souhaite prendre exemple sur la récente réforme des normes québécoises, elle demande :
 - qu'un employé ait l'obligation de donner un préavis de deux semaines à leur employeur lorsqu'il a l'intention de quitter son emploi;
 - qu'un employé qui s'absenterait de son travail sans justification soit réputé avoir démissionné s'il ne donne pas de nouvelles au bout de deux semaines;
 - qu'un employé ait l'obligation de donner un préavis d'au moins quatre semaines lorsqu'il prévoit revenir au travail avant l'échéance de son congé parental;
 - qu'un employé n'ait pas le droit à un poste donné, mais à un emploi équivalent dans l'entreprise et que l'employeur n'ait pas à maintenir les avantages sociaux durant un congé prolongé;

- d'exclure des dispositions régissant les licenciements collectifs, les PME dont le nombre d'employés affectés par un licenciement collectif est de 50 employés et moins; qu'un éventuel recours sur le harcèlement psychologique exclue les entreprises de 50 employés ou moins

✍✍ Qu'en matière de conciliation travail-famille, elle reconnaisse l'effort important déployé par les dirigeants de PME pour permettre à leurs employés de répondre à leurs responsabilités familiales et personnelles; qu'elle évite le piège du mur-à-mur auquel mènerait nécessairement une intervention législative ou réglementaire en la matière et qu'elle recommande plutôt au gouvernement d'adopter des mesures incitatives et de mettre en place une campagne de sensibilisation sur la problématique.