



FCEI

En affaires
pour vos affaires.™

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 préférerions 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

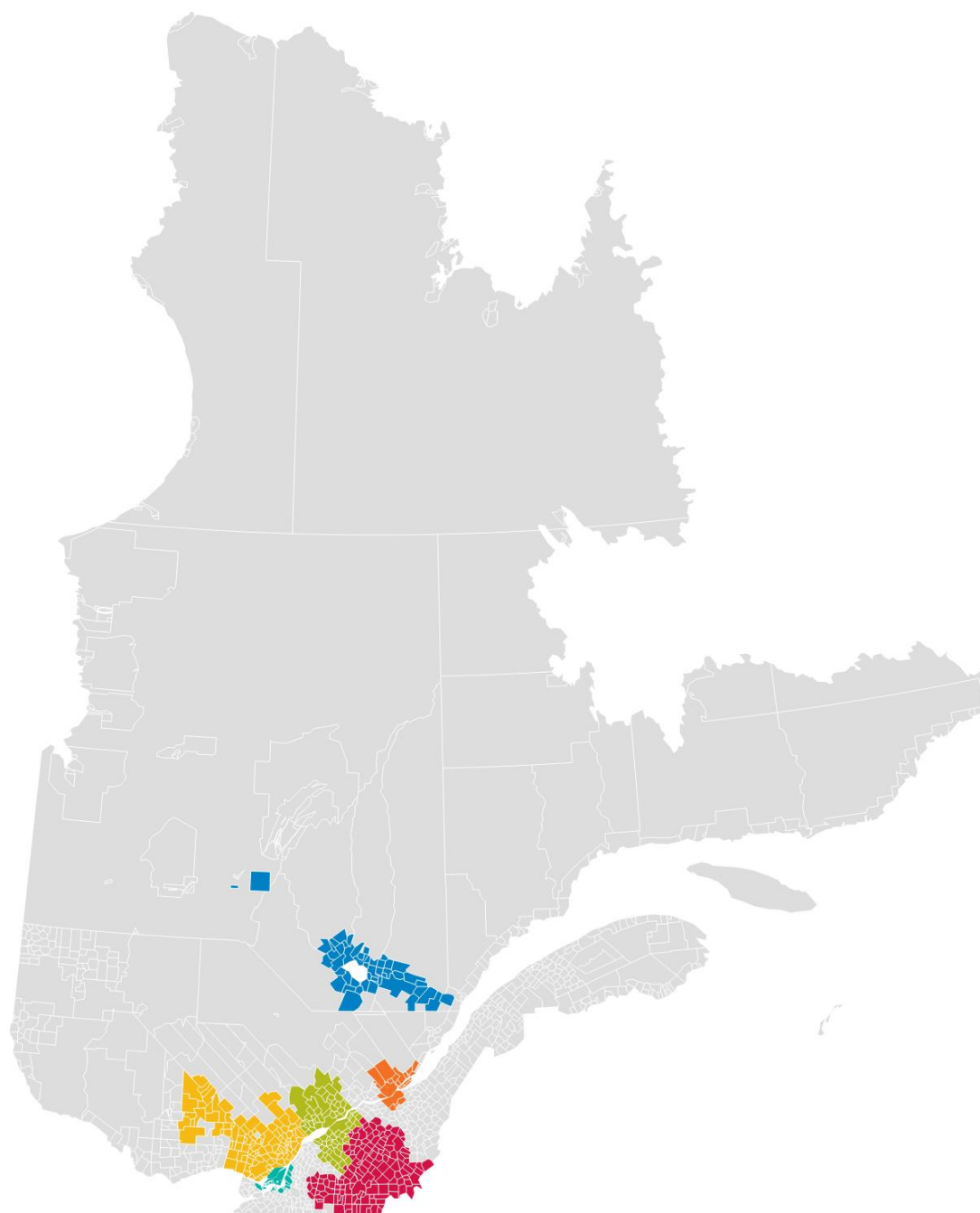
Notre étude sur la LDCC (septembre 2023) a révélé que 75 % des répondants assujettis estiment que l'application de ces décrets n'apporte aucun avantage à leur entreprise. Les résultats des entrevues menées par la FCEI auprès d'entrepreneurs assujettis montrent qu'une réelle crise de légitimité est présente 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.

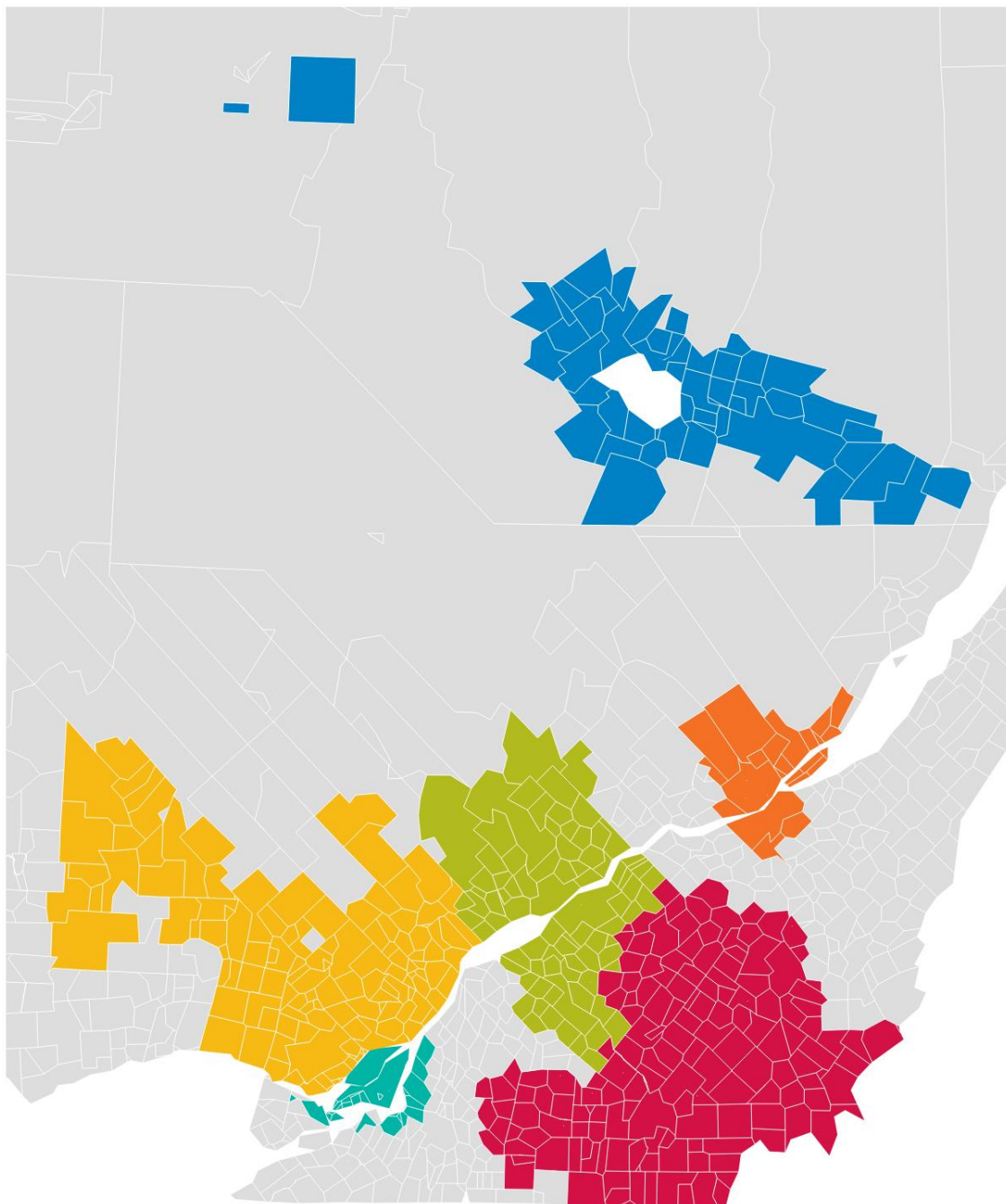
Ainsi, la FCEI croit que le *statu quo* dans ce dossier n'a plus sa place et qu'une abolition ou une réforme - qui a été tentée à quelques reprises sans être adoptée - est nécessaire et urgente.

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 Chapais, de Chibougamau, du Lac Saint-Jean et du Saguenay
- 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 Chapais, 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 feci.ca pour en savoir plus.

Visitez feci.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.

