



**Pour avoir l'assurance
d'être entendu et défendu**

***VERS UN PLUS JUSTE ÉQUILIBRE
SOCIAL ET ÉCONOMIQUE***

**Commentaires du Conseil du patronat du Québec
sur le projet de loi n° 31,
*Loi modifiant le Code du travail***

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) remercie la Commission de l'économie et du travail de lui donner la possibilité d'exprimer le point de vue du milieu des affaires sur le projet de loi n° 31, *Loi modifiant le Code du travail*.

1. LA NÉCESSITÉ DE MODIFIER L'ARTICLE 45

Le CPQ milite depuis fort longtemps auprès des différents gouvernements qui se sont succédé pour qu'ils rétablissent au *Code du travail*, notamment aux articles 45 et suivants, un plus juste équilibre entre le social et l'économique. Malgré la reconnaissance d'un glissement marqué au Québec inhibant le développement d'entreprises et d'emplois, au cours des dernières années, le gouvernement du Québec s'est laissé dicter sa conduite par le protectionnisme syndical qui tient davantage d'un souci pour les grandes centrales de protéger leurs effectifs que de participer à l'amélioration du niveau de vie de tous les Québécois.

Nous soulignons d'entrée de jeu que le libellé du projet de loi n° 31, tel que déposé, permettra au Québec de disposer d'un encadrement juridique comparable à ce que connaissent les autres juridictions canadiennes en matière de sous-traitance et d'impartition. Le projet tente de trouver l'équilibre entre la spécificité québécoise et la parité avec le reste du Canada. Nous tenons à saluer l'initiative du ministre et de son équipe, et nous les invitons à ne pas se laisser distraire par le tapage exagéré des opposants à son projet.

De toutes les législatures nord-américaines, celle du Québec est la plus avant-gardiste en matière de protection sociale des travailleurs. L'adoption du projet de loi n° 31 modifiant le *Code du travail* ne changera pas cette assertion. Comme le reconnaissait lui-même l'ancien premier ministre du Québec,

M. Bernard Landry, alors qu'il était, il faut le préciser, ministre des Finances : « Le Québec doit être aussi avancé économiquement qu'il l'est socialement ».

Nous entendons donc démontrer dans ce mémoire que le projet de loi n° 31 est une initiative qui réconcilie ces deux objectifs. L'exposé de nos arguments au soutien du projet se décline également en deux parties : légale et économique. Nous aborderons d'abord la première pour conclure avec l'aspect économique. Il convient cependant de faire un retour sur le glissement tant jurisprudentiel, juridique, qu'économique qui s'est confirmé au Québec au fil des ans, le caractérisant tristement comme société distincte au chapitre de la faible création d'emplois, d'entreprises et d'un niveau de vie à la traîne malgré tous les atouts dont il dispose.

2. LES EFFETS PERVERS DE L'APPLICATION DE L'ARTICLE 45 AU QUÉBEC EN MATIÈRE DE SOUS-TRAITANCE

Il est utile de souligner avec emphase le fondement de l'article 45, qui a son équivalent ailleurs au Canada. Les débats suscités particulièrement au Québec par cette disposition ont tant porté sur la sous-traitance et l'impartition qu'il y a eu confusion, habilement entretenue par certains, il faut le dire, sur l'objectif premier de cet aspect du *Code du travail*, qui est davantage lié au mécanisme de protection légitime des conditions de travail des employés syndiqués en cas de transfert d'entreprise ou de vente. Ailleurs au Canada, l'expression anglaise qui réfère à des dispositions analogues les regroupe d'ailleurs sous le vocable « successor's rights ». Ainsi, il est tout à fait normal, et ce n'est absolument pas remis en cause, que lorsqu'un employeur vend son entreprise, celui qui en hérite est lié par la convention collective des employés et reconnaît l'accréditation du syndicat qui les représente. Le contraire serait, on le conçoit clairement, inique. Les employés ne repartent pas à zéro dans la même entreprise alors qu'ils ne font que changer d'employeur; leur sécurité économique et sociale est protégée. Avec le projet de loi n° 31, soulignons-le, elle le demeure.

Outre le transfert d'entreprise d'un employeur à un autre, la loi a voulu couvrir le démembrement de l'entreprise motivé par une volonté de se débarrasser d'un syndicat ou des contraintes liées à la convention collective des employés dûment négociée. Ainsi, dans le projet de loi n° 31, des dispositions claires préviennent l'occurrence d'une telle situation et, par surcroît, habilitent la Commission des relations du travail (CRT) à intervenir pour protéger les droits des travailleurs qui pourraient se trouver lésés. Nous y reviendrons plus précisément dans la prochaine section de notre mémoire.

Là où le Québec s'est distancé du reste du Canada, c'est dans l'élargissement de cette notion de démembrement de l'entreprise au point d'interpréter les termes de la loi « concession partielle » comme couvrant les situations où une entreprise confiait en sous-traitance une fonction ou requérait un service alors qu'auparavant elle avait pu l'assumer.

On a ainsi dénaturé la portée des dispositions de la loi en méconnaissant par surcroît la réalité de toute entreprise qui se doit d'être productive, compétitive, prendre de l'expansion, créer des emplois de qualité pour prospérer et survivre. Aujourd'hui, la concurrence sur les marchés domestiques comme internationaux est si féroce qu'une entreprise qui n'est pas constamment en veille stratégique, se remettant régulièrement en cause pour mesurer sa performance par rapport à celle de ses compétiteurs, est vouée à un recul certain en matière de productivité, dans certains cas, à l'extinction. Un tel déclassement équivaut, rappelons-le, à des mises à pied pour des employés, ou encore à un accroissement du chômage.

Au Québec, alors que notre productivité est loin d'être resplendissante, il a suffi qu'une entreprise ait, en temps et lieu, déjà pris à son compte certaines fonctions ou services pour que les syndicats invoquent qu'elle ne peut impartir, voire sous-traiter, à moins que le sous-traitant n'accepte la convention collective de la première et l'accréditation de son syndicat.

On l'a enfermée dans un immobilisme malsain au profit du *statu quo* à l'avantage du syndicat, au point de l'asphyxier. Ainsi, devant toute tentative de redressement stratégique pour être plus productif, on lui a imposé des contraintes liées, à notre sens, à une interprétation erronée de l'article 45, l'obligeant à transférer au sous-traitant la convention collective qu'elle avait négociée avec le syndicat. Le sous-traitant offrant le service à l'entreprise concédante héritait, du même coup, du syndicat et de la convention collective négociée chez l'entreprise concédante.

L'argument fallacieux des syndicats est de prétendre que la grande entreprise, habituellement la concédante, avait négocié en toute connaissance de cause ladite convention collective, et qu'elle ne pouvait renier ses engagements en sous-traitant, privant ainsi certains de ses employés du travail et du salaire auxquels ils avaient été accoutumés.

Dans cette équation d'une simplicité à première vue désarmante, on oublie de considérer un certain nombre de facteurs. Le premier, auquel nous avons référé, est l'obligation pour l'entreprise de régulièrement se remettre en cause afin d'être productive. Le second est le fait que le sous-traitant, plus

souvent une PME, n'a pas négocié de telles conditions de travail très souvent inappropriées à son égard et ne tient pas nécessairement à accueillir automatiquement le syndicat en son sein. D'ailleurs, pourquoi le syndicat aurait-il un droit d'entrée gratuit chez le sous-traitant sans pour autant avoir à faire valoir auprès des employés du sous-traitant le bien-fondé de leur appartenance à son organisation?

La liberté d'association clamée avec grandiloquence ne porte-t-elle pas comme principe corollaire celui du droit de ne pas vouloir s'associer? Certaines personnes préfèrent compter sur elles-mêmes pour faire valoir leurs droits. D'autant que le droit d'association dans le *Code du travail* québécois ne permet pas systématiquement le recours à un scrutin de représentation pour déterminer l'amplitude du désir d'être syndiqué. Notre droit du travail ne pèche pas par excès de démocratie à ce chapitre. Loin de là. Nos représentations à cet égard ont fait l'objet de moult mémoires du CPQ sur la justification d'un scrutin de vote secret.

Revenons à la réalité du sous-traitant qui se voit imposer la convention collective et le syndicat qui l'a négociée avec une autre entreprise pour un an au maximum en vertu du *Code du travail* actuel. Les tenants syndicaux répètent que ce fut une grande concession de leur part. Qu'un sous-traitant qui n'accepte pas cet état de fait ne mérite pas de faire des affaires au Québec. Nous divergeons d'opinion. Nous voyons les choses bien autrement.

Vu de l'autre côté de la lorgnette, nous dirions, pour notre part, que de deux choses l'une : soit que le sous-traitant qui accepterait, sans avoir les reins assez solides, la convention collective en cause est un grand naïf ou que les représentants syndicaux intégrés avec la convention collective du concédant pour un maximum d'un an, chez le sous-contractant, sont des mauviettes!

Dans le premier cas, imaginez seulement les rapports de force du sous-traitant qui invoque à ses employés et aux représentants syndicaux avoir accepté de telles conditions pendant un an parce qu'il voulait absolument le contrat de l'entreprise concédante, mais que, maintenant, il n'a plus les moyens... C'est ce qu'on appelle négocier avec du plomb dans l'aile.

Dans le second cas, imaginez les représentants syndicaux, bons princes, qui plient l'échine sans faire valoir que le sous-traitant a été capable de payer pendant un an des conditions avantageuses. Les salariées feraient peu de cas de leurs capacités de les représenter. Ils pourraient même s'en plaindre devant la CRT. Les représentants syndicaux se feraient justement accuser de ne pas être assez corporatifs. À notre sens, et pour le syndicat comme pour le patronat, une telle accusation est plus grave que l'inverse.

La résultante de ce glissement est que bien des PME refusent de sous-contracter avec des entreprises syndiquées si l'article 45 tel qu'invoqué leur est imposé.

Certains théoriciens vous diront que le problème réside davantage dans l'inclusion au sein des conventions collectives de clauses limitant la sous-traitance. À cela, nous répondons que ces clauses ont été inscrites à la faveur d'une interprétation de la loi qui consacrait comme l'état du droit le glissement auquel nous référons. Avec le projet de loi n° 31, nous avons bon espoir que l'équilibre sera retrouvé au fil du temps, et que la négociation entre les parties ne sera plus alourdie par la menace du recours à l'article 45 si les concessions ne sont pas au goût du syndicat.

Les mêmes théoriciens vous diront encore que les entreprises pourraient, à bon droit, se rendre jusqu'en Cour suprême pour faire valoir, avec l'article 45 actuel, la non-application de la sous-traitance externe (comparativement à la sous-traitance interne). Nous y répondons que la nécessaire sécurité juridique des parties et la logique d'affaires sont toutes deux peu enclines aux débats qui s'éternisent (d'ailleurs, depuis plus de 40 ans) et qu'il est plus que temps pour le législateur de corriger le tir.

En affaires, une fenêtre d'occasions s'ouvre et se referme sans attendre l'issue d'un débat long et coûteux devant les tribunaux alors que l'entreprise qui s'y aventurerait tout de même partirait perdante avec une jurisprudence majoritairement défavorable.

L'économie de la loi, du projet de loi n° 31, doit assurer une certaine sécurité juridique et respecter le principe de l'efficacité du droit.

Ce qui nous amène à l'appréciation juridique du projet de loi n° 31 que nous aborderons tant sur l'angle de la sécurité juridique que de l'efficacité du droit.

3. APPRÉCIATION JURIDIQUE ET EFFICACITÉ DU DROIT

Dans un communiqué émis le vendredi 21 novembre dernier par la FTQ, la propagande syndicale nous attribue la paternité de votre projet. C'est insultant pour l'équipe ministérielle et, avec tout le respect que nous vous devons, Monsieur le Ministre du Travail, permettez-nous d'insister sur ce fait : si le projet de loi avait été notre création, nous ne l'aurions pas libellé ainsi.

Certains termes employés dans le projet de loi n° 31 sont sujets à interprétation. Nous prenons pour exemple l'expression à l'article 45 : « la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie de l'entreprise visée. » Bien qu'une décision du juge Lesage du Tribunal du travail dans *Mode Amazone*, en 1983, avait assez bien décrit les éléments caractéristiques d'une entreprise, le même tribunal et, par la suite, la CRT s'en sont distancés et se sont contentés de la simple concession d'un droit d'exploitation pour déclencher l'application de l'article 45 du *Code du travail*. Il y aura donc matière à interprétation. Nous aurions peut-être été plus précis.

Pour les autres cas de concessions partielles, l'accréditation et la convention collective passeront automatiquement chez le sous-traitant. Il est indiqué au projet de loi que la convention collective pourra toutefois être renégociée dès le premier jour de la concession. Or, l'économie du *Code du travail* prévoit ailleurs, notamment aux articles 52 et suivants, une série de délais pour la signature d'une autre convention collective. Conséquemment, dans l'intervalle, la convention collective négociée par le concédant qui se trouve à être appliquée au sous-traitant, même si elle n'est pas appropriée pour ce dernier, perdurera tant qu'une autre convention collective ne sera pas négociée ou que l'exercice du droit de grève ou de lock-out ne sera pas autorisé par la loi. Pendant 90 jours, la convention collective du concédant continuera de s'appliquer au sous-traitant! Nous n'aurions pas écrit cela non plus.

L'article 46 ouvre un recours au syndicat si on allègue que la concession partielle visée « a été faite dans le but principal d'entraver la formation d'une association de salariés ou de porter atteinte au maintien de l'intégralité d'une association de salariés accrédités ».

Il est certain que la CRT sera abondamment sollicitée, voire testée, pour appliquer ces dispositions du *Code du travail*, d'autant plus que nous sommes à même d'apprécier l'acharnement des syndicats même sans fondement juridique¹.

Nous comprenons que le législateur souhaite que se définisse par l'entremise du tribunal québécois une nouvelle jurisprudence empreinte des valeurs inhérentes à la société québécoise et du droit. Nous nous inclinons devant cette volonté exprimée du gouvernement de favoriser la négociation de conventions collectives entre syndicat et employeur. L'écriture du projet de loi n° 31 devrait la favoriser.

¹ *Syndicat des travailleurs (euses) de la Station Mont Tremblant (CSN) c. AlSCO et Service de linge B.E.S.T. limité (B.E.S.T. Linen Supply & Service Limited) et Station Mont Tremblant, Société en commandite*, Michel Marchand commissaire, 9 octobre 2003, 2003 QCCRT 0576.

D'autres viendront sans doute vous proposer la réécriture de telle ou telle partie de la loi. Malgré les remarques précédentes, nous ne le ferons pas. Nous concevons la démarche gouvernementale comme un tout, empreint d'un souci d'équilibre qui vous honore.

Par ailleurs, nous sommes très préoccupés par l'efficiencia du droit. Il est tout aussi important que le droit puisse être appliqué et que justice puisse être rendue que de s'assurer d'un libellé juste par les termes employés du projet de loi.

Le gouvernement s'en remet par la loi à l'appréciation de la CRT qui doit rendre sa décision dans les 90 jours du dépôt d'une requête dont elle serait saisie selon l'article 6 du projet de loi, référant à l'article 46 du *Code du travail*. Le gouvernement doit donc s'assurer que la CRT possède les ressources financières et un nombre suffisant de commissaires pour respecter avec efficacité le mandat qui lui est confié.

Notre préoccupation à cet égard prend en compte plusieurs éléments en marge du projet de loi n° 31.

Le projet de loi n° 31, quoique nécessaire et hautement souhaitable, alourdira la tâche de la CRT; le projet de loi n° 30 aussi.

À compter de janvier 2004, entrera en vigueur l'article 116 *in fine* du *Code du travail*. Cet article imposera à la CRT un fardeau additionnel, à savoir la considération de la représentation syndicale d'un salarié qui s'estimera lésé à cet égard pour toute cause et non plus seulement pour des motifs liés à son congédiement ou à des mesures disciplinaires dont il aura fait l'objet (articles 47.2 – 47.3 – 116 *in fine* du *Code du travail*).

À compter de juin 2004, les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* relatives au harcèlement psychologique en milieu de travail devraient prendre effet et alourdir considérablement la tâche de la CRT.

Nous croyons donc que l'efficacité de la CRT et la capacité de s'acquitter des obligations que lui impose le projet de loi n° 31 devront être prises en compte par le ministre du Travail au moment d'adopter les budgets de cet organisme. Et, s'il fallait remettre certains dessins sur la planche, il faudrait regarder ailleurs que dans la cour du *Code du travail*. Nous pensons notamment à la mise en application des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* à l'égard du harcèlement psychologique en milieu de travail, au regard desquelles aucune opération de sensibilisation et de formation n'est encore prévisible en

provenance de la Commission des normes du travail, à quelque six mois de la mise en application de ces dispositions.

4. L'ADOPTION DU PROJET DE LOI N° 31 : UNE NÉCESSITÉ POUR LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DU QUÉBEC

Au point de vue économique, la sous-traitance est incontournable. Avec la mondialisation, les nouvelles technologies et la concurrence internationale accrue les entreprises doivent concentrer leurs activités sur l'essentiel et sur ce qu'elles font de mieux. Des comparaisons peuvent être établies entre les effets économiques de la sous-traitance et ceux du progrès technologique. Le progrès technologique peut réduire l'emploi dans une entreprise, mais il génère la création d'autres emplois dans l'économie; il est positif pour la société dans son ensemble, mais il peut déplacer certains groupes de travailleurs. Devons-nous nous opposer au progrès ou trouver plutôt des moyens de mettre en place des politiques pour faciliter l'atterrissage en douceur des changements? Le CPQ est plutôt partisan de la deuxième option, car agir autrement serait condamner l'économie du Québec à la stagnation. Plusieurs des opposants à la sous-traitance campaient dans les rangs des prophètes de malheur au moment des discussions sur le libre-échange. Pourtant, vingt ans plus tard, l'emploi au Québec se porte-t-il plus mal qu'à cette époque? Que serions-nous devenus avec le maintien d'un protectionnisme aveugle devant les changements de l'économie mondiale? Nous n'osons pas y penser.

La sous-traitance constitue aussi un puissant levier pour l'innovation. En favorisant la spécialisation d'entreprises, il devient possible de devenir leader dans son domaine d'expertise et d'offrir d'excellentes conditions de travail. On ne peut plus affirmer aujourd'hui que les changements technologiques font disparaître les emplois. Ils modifient la structure de l'organisation du travail, certes, mais l'histoire récente nous enseigne qu'ils font plus de gagnants que de perdants. Encore là, nous disposons d'une panoplie d'outils servant à réorienter les travailleurs et, par l'intermédiaire d'Emploi-Québec, les partenaires disposent d'un budget de quelque 600 millions de dollars pour affronter les situations les plus délicates. Plutôt que de s'enfermer dans un *statu quo* stérile, pourquoi ne pas s'ouvrir à des mesures de reclassement prometteuses pour le futur des travailleurs touchés?

Plusieurs études, notamment celles des professeurs Halley, van Audenrode et Fortin, démontrent l'importance de l'impartition et de la sous-traitance sur la création d'emplois. Nos propres études (voir annexes), basées sur Statistique Canada et portant sur l'emploi dans les secteurs des services aux

entreprises, démontrent clairement que le Québec accuse un retard notable à ce chapitre par rapport à l'Ontario et au reste du Canada (9,4 % au Québec contre 10,3 % au Canada et 11,4 % en Ontario). Jumelées à la faiblesse du taux de création d'entreprises au Québec, ces données nous indiquent qu'il est important de revoir notre réglementation du travail pour rattraper ceux qui nous devancent dans ces secteurs, et dans lesquels les salaires sont avantageux.

Une multitude de mythes tenaces sont véhiculés et nourris à l'encontre de la sous-traitance, notamment le fait qu'elle engendre le « cheap labour » sur le marché de l'emploi québécois. Pourtant, ailleurs au Canada, où la législation dans ce domaine est interprétée différemment, les statistiques démontrent un niveau de rémunération hebdomadaire moyen supérieur à celui du Québec de même qu'un taux de chômage inférieur. Le projet de loi n° 31, une fois devenu loi, devrait dès lors être interprété de sorte que : « notre législation québécoise en matière de sous-traitance [soit] au diapason de celles des autres provinces, afin que le Québec soit tout aussi compétitif et concurrentiel. »²

Rétablir ainsi la parité de la réglementation du travail sans avantage indu à une des parties à la négociation contribuerait à créer plus et de meilleurs emplois. Comme l'ont déjà fait remarquer des observateurs avisés, notamment le professeur Noël Malette, le 18 novembre 2003, il n'y a rien dans ce projet de loi qui justifie les syndicats de monter aux barricades – (non plus que de faire du saccage dans des hôtels où se tiennent des colloques, où s'expriment des vues différentes des leurs).

Pour toutes ces raisons, le Conseil du patronat du Québec juge essentiel l'adoption du projet de loi n° 31 modifiant le *Code du travail* pour que le Québec s'engage plus avant dans la voie de l'innovation et de la productivité, au grand bénéfice de tous les Québécois.

² Discours du ministre Després à la suite du dépôt du projet de loi n° 31, le 13 novembre 2003.

Annexe

L'étendue de la sous-traitance au Québec

Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) a de fortes raisons de croire qu'il se fait moins de sous-traitance au Québec qu'en Ontario, et que certaines dispositions de l'article 45 expliquent, en partie, cette situation.

Les données sur l'étendue de la sous-traitance au Québec et au Canada sont parcellaires. Néanmoins, on peut tirer des conclusions intéressantes des statistiques de l'enquête sur la population active de Statistique Canada. L'évolution de l'emploi dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques ainsi que dans les secteurs des services administratifs, services de soutien, de gestion des déchets et services d'assainissement, et dans le secteur de la gestion de sociétés et d'entreprises peut servir d'indicateur de l'importance relative du phénomène de la sous-traitance au Québec, en Ontario et au Canada. Ces données sont néanmoins parcellaires, car elles n'incluent pas la sous-traitance en transport, en restauration ainsi que celle liée à la fabrication de pièces de toutes sortes.

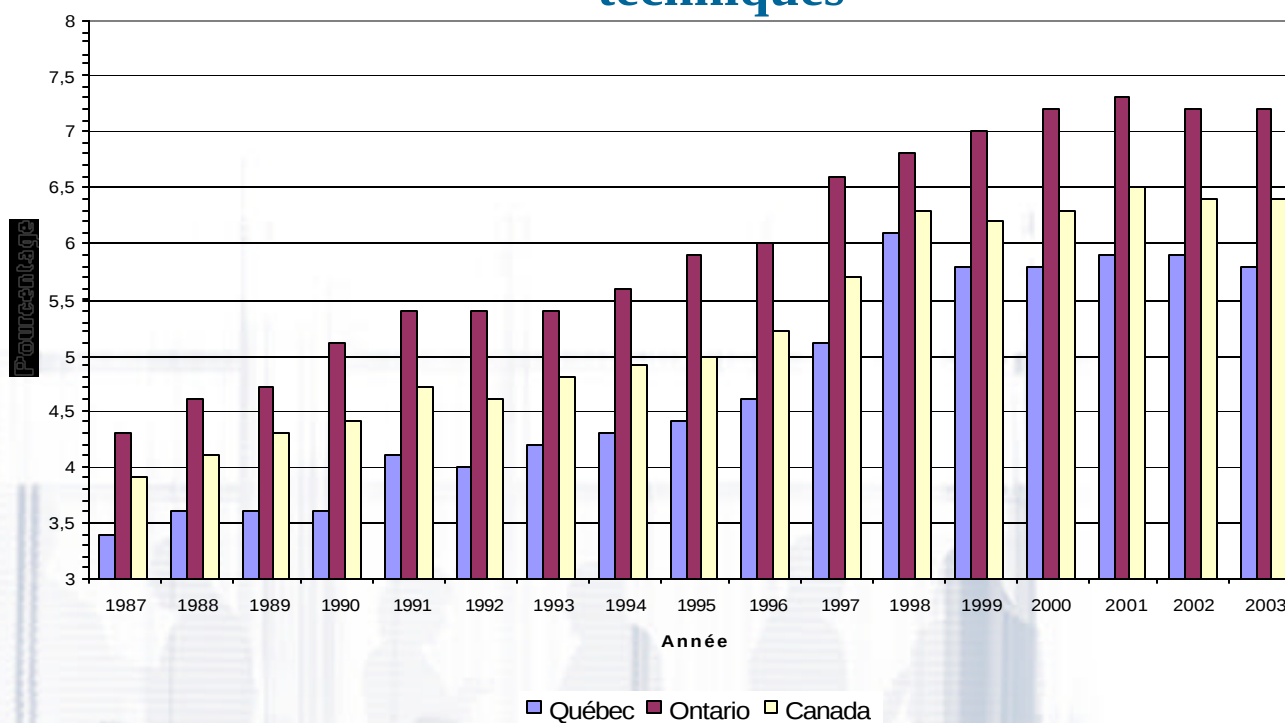
Comme l'indiquent les graphiques et les tableaux suivants, l'emploi dans ces secteurs tire la patte comparativement à l'Ontario et au Canada. Au total, en 2002, le Québec comptait 9,4 % de ses emplois dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (5,9 %) et dans la gestion d'entreprise et les services administratifs (3,4 %), comparativement à 11,4 % pour l'Ontario et 10,3 % pour le Canada. Et cet écart est nettement structurel puisqu'il perdure. L'écart est plus prononcé dans les secteurs des services professionnels, scientifiques et techniques (5,9 % pour le Québec contre 7,2 % pour l'Ontario) où les salaires sont élevés comparativement à la moyenne.

On peut penser que si les secteurs des services aux entreprises sont moins développés au Québec qu'au Canada, c'est en partie parce que les entreprises québécoises font moins de sous-traitance qu'ailleurs au Canada. En fait, la sous-traitance a une incidence importante sur la création de nouvelles entreprises (selon Global Entrepreneurship Monitor, 34 % des nouvelles entreprises créées en 2002 sont dans le secteur des services aux entreprises). Or, la création d'entreprises au Québec est plus faible qu'en Ontario et qu'au Canada. Ce n'est sans doute pas une coïncidence!

Et pourquoi les entreprises québécoises font-elles moins de sous-traitance? Nous sommes persuadés que le cadre juridique entourant ces activités est en grande partie responsable de cette situation.

Graphique I

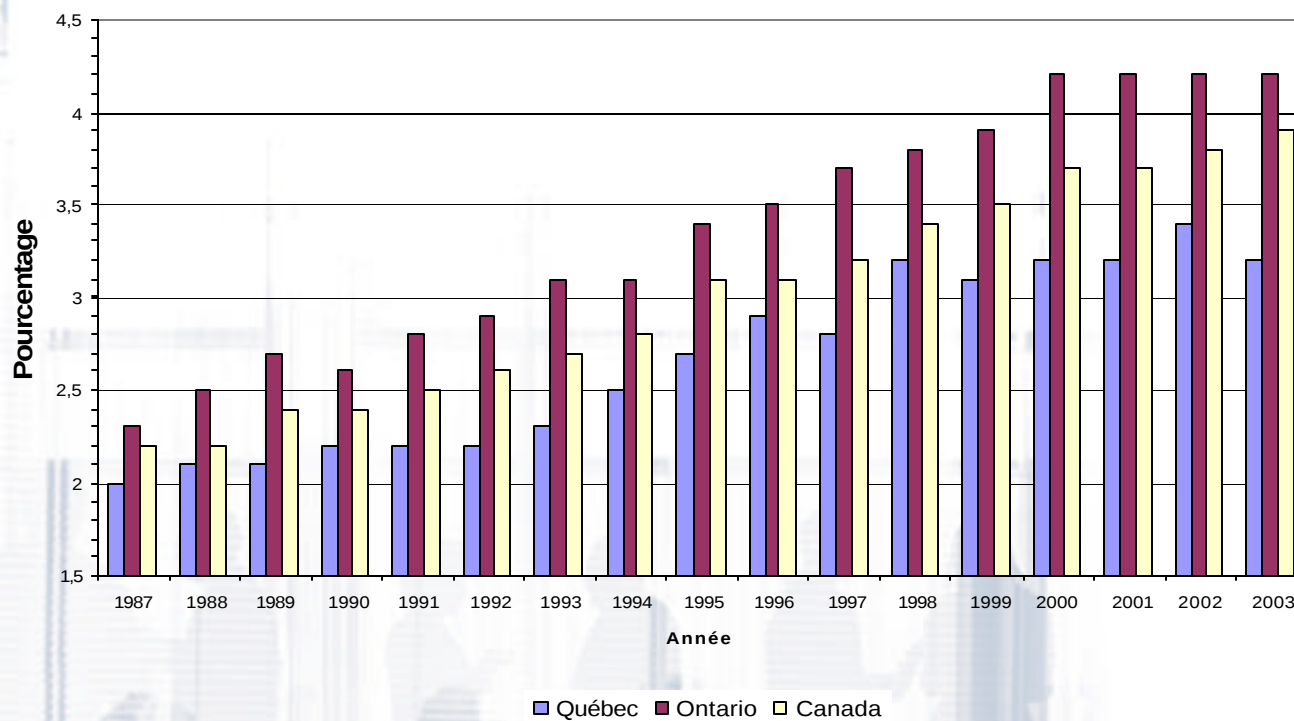
Évolution de l'emploi (en % du total des emplois) dans les services professionnels, scientifiques et techniques



Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada

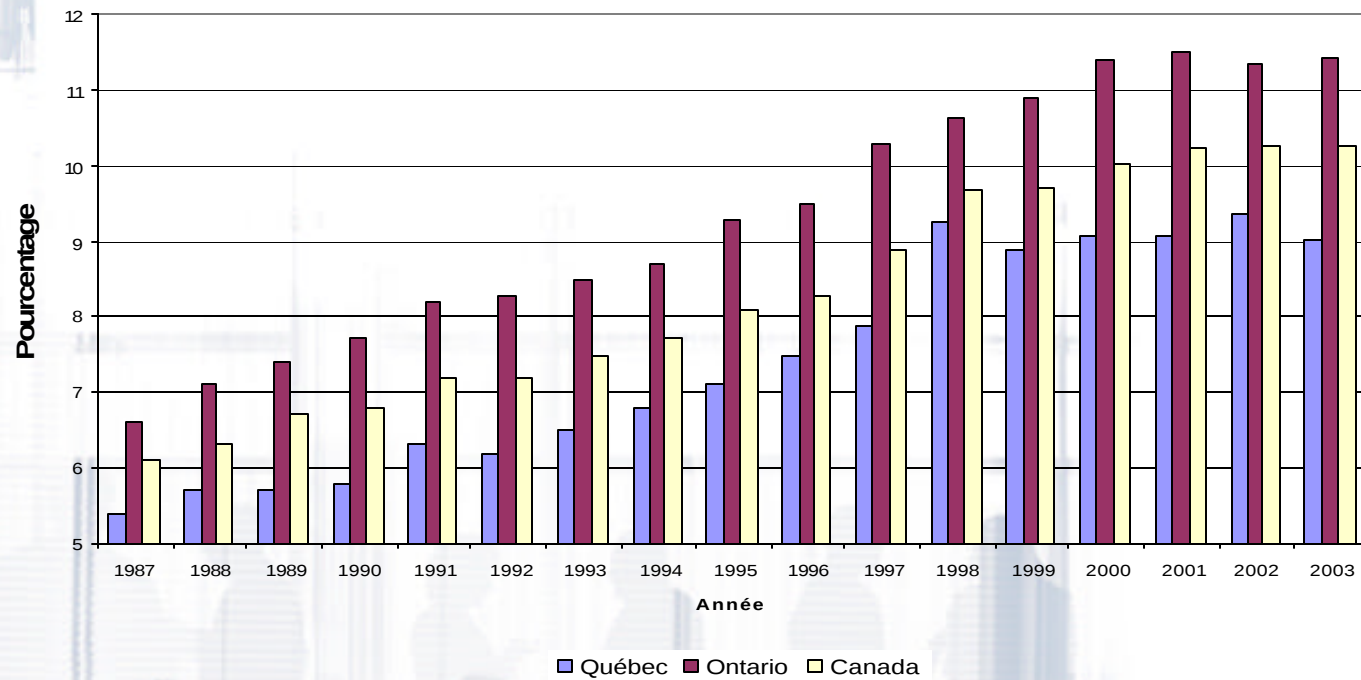
Graphique II

Évolution de l'emploi (en % du total des emplois) dans la gestion d'entreprises, services administratifs et autres



Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada

Graphique III Évolution de l'emploi (en % du total) dans les deux catégories de services précédentes



Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada

Tableau I
**L'emploi dans les services professionnels, scientifiques
et techniques, la gestion d'entreprises et les services
administratifs en % du total, 2002**

	Québec	Ontario	Canada
Services professionnels, sc. et techniques	5,9 %	7,2 %	6,4 %
Gestion d'entreprises et services adm.	3,4 %	4,2 %	3,8 %
L'ensemble	9,4 %	11,4 %	10,3 %

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada

Tableau II
**Salaires horaires moyens dans les services
professionnels, scientifiques et techniques, la gestion
d'entreprises et les services administratifs 2002**

	Québec	Ontario	Canada
Services professionnels, scientifiques et techniques	20,84 \$	23,99 \$	22,31 \$
Gestion d'entreprises, services administratifs et autres	12,89 \$	13,77 \$	13,24 \$

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada

Tableau III
Le dilemme... en chiffres

Octobre 2003	Québec	Ontario
Salaire horaire moyenne	17,71 \$	19,13 \$
Taux d'emploi	59,9 %	63,6 %
Taux de chômage	9,3 %	7 %
(2002) Activité entrepreneuriale	6,2 %	10,3 %

Source: Enquête sur la population active, Statistique Canada