



**QUELLE PROTECTION SOCIALE POUR  
LES TRAVAILLEURS AUTONOMES INDÉPENDANTS?**

**JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE DE MONTREAL**

Décembre 2003

## **TABLE DES MATIERES**

### **I. La Jeune Chambre de commerce de Montréal**

- 1.1. Profil et mission de l'organisme
- 1.2. L'équipe
- 1.3. Sources d'information
- 1.4. Mise en contexte de la prise de position

### **II. Distinction entre travailleurs autonomes indépendants et dépendants**

### **III. Cadre législatif**

### **IV. Les différentes mesures de protection sociale des travailleurs autonomes indépendants**

- 4.1. L'assurance-emploi
- 4.2. Les congés parentaux et le projet de loi sur l'assurance parentale
- 4.3. La préparation de la retraite
- 4.4. Les régimes d'assurances invalidité, médical, dentaire, et vie

### **V. Une meilleure reconnaissance de l'apport des TAI à l'économie du Québec**

### **VI. Les coûts et les charges administratives**

### **VII. Conclusion**

### **VIII. Sommaire des recommandations**

# **I - LA JEUNE CHAMBRE DE COMMERCE DE MONTREAL**

## **1.1. Profil et mission de l'organisme**

La Jeune Chambre de commerce de Montréal (ci-après « JCCM ») a pour mission de favoriser le développement professionnel et personnel des jeunes gens d'affaires du Montréal métropolitain, de promouvoir leurs intérêts et de contribuer à l'essor du milieu dans lequel ils évoluent.

La JCCM c'est :

plus de 1 400 membres, cadres, entrepreneurs, professionnels et travailleurs autonomes issus de tous les secteurs de l'activité économique;

plus d'une soixantaine d'activités par année;

quelque 200 collaborateurs engagés dans plus de 30 comités;

une cinquantaine de gouverneurs réputés qui ont fait leur marque dans le milieu des affaires québécois;

des événements d'envergure comme le concours provincial ARISTA et le concours de la Soirée des Anges financiers;

des services adaptés aux réalités d'aujourd'hui comme le programme de parrainage, les clubs affaires et les cellules d'entraide pour entrepreneurs;

des activités de réseautage et de formation pour tous;

la plus grande jeune chambre de commerce en Amérique du Nord;

une organisation qui célèbre ses 70 ans d'existence en 2001.

## **1.2. L'Équipe**

### **Catherine Houpert**

Vice-présidente, Affaires publiques, JCCM  
Avocate  
Langlois Kronström Desjardins, avocats

### **Julie Gauvin**

Directrice, Affaires publiques, JCCM  
Conseillère, communications marketing  
Vidéotron Télécom

**Patrick Cunningham**

Collaborateur, JCCM

Gérant des ventes, ingénieur

Lumec-Schröder

**Rosalie Vendette**

Collaboratrice, JCCM

Analyste Groupe investissement responsable,  
une division de Demers Conseil

**1.3. Sources d'information**

1. Rencontres avec d'autres organismes qui se sont penchés sur les préoccupations des travailleurs autonomes et jeunes entrepreneurs ainsi que sur les problématiques entourant leur statut particulier :

Richard Fahey, vice-président de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (ci-après « FCEI »).

Étienne Tittley, président de Force Jeunesse.

Patrice Cormier, éditeur et directeur général du magazine *L'Autonome* et de *Nouveau travail inc.*

2. Deux groupes de discussion organisés par le comité pour mieux saisir les préoccupations des travailleurs autonomes.

Groupe de discussion (1) : six travailleurs(euses) autonomes/jeunes entrepreneurs, membres de la JCCM, âgés entre 18 et 34 ans.

Groupe de discussion (2) : quatre travailleuses autonomes/jeunes entrepreneurs, membres de la JCCM, âgées entre 18 et 34 ans.

3. Sondages et communiqués de presse de la FCEI.
4. Mémoire de la FCEI sur l'emploi atypique, pour audiences du comité d'experts présidé par monsieur Jean Bernier, juin 2002.
5. Mémoire du Regroupement des jeunes gens d'affaires du Québec (RJGAQ) intitulé : *Régime québécois d'assurance parentale : Un débat qui nous concerne*; soumis à la Commission des affaires sociales le 28 août 2000.
6. BERNIER Jean, Guylaine VALLÉE et Me Carol JOBIN, « le rapport Bernier », *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Montréal, Le ministère du Travail dépôt légal, 2003.
7. Loi sur l'assurance parentale, L.Q. 2001, c. 9 (aussi appelée « Projet de loi 140 »).
8. Force jeunesse : *La situation des jeunes travailleurs atypiques : agir rapidement pour cesser l'hémorragie*, juin 2002.

9. Divers sites Internet du gouvernement du Québec et du Canada dont [www.travail.gouv.qc.ca](http://www.travail.gouv.qc.ca); [www.rrq.gouv.qc.ca](http://www.rrq.gouv.qc.ca); [www.hrhc.gc.ca/ae-ei/assurance-emploi.shtml](http://www.hrhc.gc.ca/ae-ei/assurance-emploi.shtml); [www.demarez-entreprise.info.gouv.qc.ca](http://www.demarez-entreprise.info.gouv.qc.ca);

#### **1.4. Mise en contexte de la prise de position**

En mars 2003, le ministère du Travail déposait son rapport, intitulé *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, préparé par un comité d'experts composé de M. Jean Bernier, Mme Guylaine Vallée et Me Carol Jobin, (ci-après « le rapport Bernier »). Celui-ci contient plus de 50 recommandations qui visent à améliorer la situation des quelque 1,2 million de travailleurs québécois évoluant dans un contexte de travail atypique. Ce rapport constitue la pierre angulaire de dizaines de mémoires, communiqués de presse, sondages et rapports divers préparés par différents organismes représentant les intérêts des travailleurs et travailleuses atypiques. Ces derniers regroupent les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires ainsi que les travailleurs autonomes.

Selon Statistique Canada, la proportion des travailleurs atypiques au Québec est passée de 16,7 % de l'emploi total en 1976, à 36,4 % en 2001<sup>1</sup>. La moitié des jeunes travailleurs de moins de 30 ans fait partie de cette catégorie. En 2000, 36,2 % des travailleurs québécois ayant entre 15 et 64 ans avaient un emploi considéré comme atypique. Cela représente 1 231 234 travailleurs. Entre 1976 et 1995, l'emploi atypique au Québec a cru de 135 % alors que l'emploi permanent salarié n'augmentait que de 6,6 %. Il va sans dire que ce phénomène de croissance affecte la structure du marché du travail et les relations employeur/employé au Québec. Une situation qui n'est pas reflétée adéquatement à travers les lois qui régissent les conditions de travail des travailleurs et travailleuses du Québec et qui est source d'iniquités.

Cette tendance, à savoir l'augmentation du nombre d'emplois atypiques, s'observe dans l'ensemble des pays industrialisés d'Occident.

En effet, pour l'employeur, le travail atypique permet parfois une plus grande flexibilité dans l'utilisation et la gestion de la main-d'œuvre. Pour le travailleur autonome ou l'employé à temps partiel, il peut faciliter la conciliation travail-famille ou permettre une plus grande autonomie dans l'exécution du travail. Cependant, cette nouvelle conjoncture n'offre pas que des avantages. Elle crée également de nombreuses iniquités en ce qui a trait à la protection sociale des individus. De plus, les préoccupations et les enjeux relatifs à ces groupes d'individus varient de façon significative selon leur statut d'emploi.

La JCCM veut donc prendre position dans ce dossier pour s'assurer que soient pris en considération les intérêts particuliers de ses membres, nommément les travailleurs autonomes indépendants.

---

<sup>1</sup> BERNIER Jean, Guylaine VALLÉE et Me Carol JOBIN, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Montréal; Le ministère du Travail, dépôt légal, 2003; Le ministère du Travail, p. 7.

## **II. DISTINCTION ENTRE TRAVAILLEURS AUTONOMES INDEPENDANTS ET DEPENDANTS**

Parmi les travailleurs autonomes, on retrouve ceux qui le sont devenus par choix, les travailleurs autonomes indépendants (TAI), et ceux qui ont été forcés de le devenir, à la suite de conjonctures économiques ou de changements structurels au sein de leur entreprise, les travailleurs autonomes dépendants (TAD) ou « faux travailleurs autonomes ». La majorité d'entre eux se distinguent par la dépendance économique envers un seul client qui est parfois leur ancien employeur. Ils occupent souvent des emplois pour lesquels ils seraient normalement considérés comme des travailleurs salariés, mais sont, malgré tout, embauchés à titre de travailleurs autonomes. Ces travailleurs se distinguent par le fait qu'ils n'ont pas choisi leur statut de travailleur autonome et qu'ils accepteraient un poste de salarié s'ils en trouvaient un.

Tout comme l'ensemble des travailleurs autonomes, le TAD n'a pas accès au filet de protection sociale que procure le statut de salarié. Ainsi, en plus de souffrir parfois, d'iniquité salariale, le TAD n'a pas droit à l'assurance-emploi, laquelle est accordée uniquement aux travailleurs qui se qualifient comme salariés aux termes de la loi. Grâce à des cotisations qu'il verse avec l'employeur, le salarié a le droit de recevoir des prestations d'assurance-emploi, en cas de perte de son emploi, ainsi qu'à un congé parental. Grâce à la protection que lui procurent d'autres lois, le salarié a également droit à des normes minimales de travail et à la syndicalisation.

De nombreux salariés bénéficient également d'une couverture d'assurance médicale ou d'assurance invalidité ainsi que d'un régime de retraite dont le coût est en partie assumé par leur employeur. Pour sa part, le TAD n'a actuellement accès à aucune de ces protections sociales. De plus, il doit payer à la Régie des rentes du Québec la cote part de l'employeur en plus de celle du salarié et, s'il veut bénéficier d'une protection de son revenu en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, il doit s'assurer lui-même auprès de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et payer la cotisation en conséquence.

Les TAI sont également exclus de l'application des lois qui régissent les relations de travail. Tout comme les faux travailleurs autonomes, ils n'ont pas de protections sociales. Cependant, et contrairement aux TAD, ces TAI ont choisi ce statut et en connaissent les aspects négatifs. Ils ne souhaitent pas être considérés au terme de la loi au même titre que les salariés. Ils ont choisi ce statut afin de devenir leur propre patron, de se créer un emploi, d'améliorer leur situation financière, d'avoir des horaires plus flexibles et de relever des défis. Par ailleurs, ils savent qu'avec ces avantages viennent aussi des risques et sont prêts à les assumer en partie. Ils ont, cependant, d'autres revendications telles que la diminution du fardeau fiscal, mais ils ont également besoin d'une certaine forme de protection sociale, moins étendue et moins contraignante que celle à laquelle aspirent les TAD.

La JCCM reconnaît les enjeux socio-économiques et les iniquités que vivent la majorité des TAD. Elle est également d'avis que leurs préoccupations doivent être étudiées et que des actions doivent être entreprises par les gouvernements provincial et fédéral par souci d'équité sociale. Entre autres, elle préconise une

reconnaissance juridique de la multiplicité des statuts d'emploi au Québec afin de mieux représenter les nouvelles réalités du marché du travail. Cependant, elle laisse le soin à des associations telles que Force Jeunesse, de défendre les intérêts des TAD.

Le présent mémoire se consacre uniquement à **la protection sociale des travailleurs autonomes indépendants**. Ces derniers constituent une importante proportion des membres, environ 15 %, de la JCCM. Ce mémoire aborde donc les deux grands thèmes suivants : le cadre législatif de la définition de salarié; la protection sociale du travailleur autonome indépendant.

### **III. CADRE LEGISLATIF**

À l'heure actuelle, diverses lois du Québec définissent la notion de salarié. Ces lois ne comportent pas toutes exactement la même définition et elles ne visent donc pas toujours exactement les mêmes individus. Le point commun entre ces diverses définitions réside dans le fait que, pour être considéré comme salarié, un individu doit effectuer un travail en échange d'un salaire, sous la supervision d'un employeur. À titre d'exemples, voici les définitions que donnent certaines de nos lois aux termes « salarié » ou « travailleur » :

#### **Code civil du Québec, article 2085**

*Le contrat de travail est celui par lequel une personne, le salarié, s'oblige, pour un temps limité et moyennant rémunération, à effectuer un travail sous la direction ou le contrôle d'une autre personne, l'employeur.*

#### **Loi sur les normes du travail, article 1, paragraphe 10**

*« Salarié » : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel :*

- i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;*
- ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique;*
- iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat.*

#### **Code du travail, article 1, paragraphe I**

*« Salarié » - une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération(...).*

## **Loi sur la santé et la sécurité du travail, article 1**

*« Travailleur » : une personne qui exécute, en vertu d'un contrat de travail ou d'un contrat d'apprentissage, même sans rémunération, un travail pour un employeur (...).*

## **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, article 2**

*« Travailleur » : une personne physique qui exécute un travail pour un employeur, moyennant rémunération, en vertu d'un contrat de travail ou d'apprentissage (...).*

Ces définitions excluent presque toutes les travailleurs autonomes, qu'ils soient dépendants ou indépendants. Le statut de salarié est la principale clé qui donne accès aux lois du travail et, conséquemment, aux régimes de protection sociale des travailleurs.

Dans ce sens, plusieurs provinces canadiennes et états américains définissent le « salarié » plus largement que les lois québécoises. Empruntant des formules diverses, elles incluent, d'une manière ou d'une autre, ce qu'on appelle « l'entrepreneur dépendant » et le « travailleur indépendant ». Notons, par contre, qu'il existe peu de textes visant expressément les travailleurs autonomes, que ce soit pour confirmer leur inclusion dans le champ d'application des régimes ou pour les exclure. Les lois, canadiennes ou américaines, font aussi appel aux notions « d'employeur unique » ou « d'employeurs conjoints » ce qui peut également se révéler utile pour tenir compte de la situation d'un salarié travaillant pour des employeurs multiples ou qui est engagé par une tierce partie telle que les agences de placement. Ces notions existent dans les lois ou la jurisprudence de plusieurs provinces du Canada ainsi qu'aux États-Unis<sup>2</sup>.

En Europe, il y a plus de dix ans que les instances internationales telles que l'Organisation internationale du travail (ci-après « OIT ») et l'Union européenne ont entrepris de mieux définir cette réalité du travail non traditionnel et de mettre en place des instruments juridiques susceptibles de mieux encadrer ces divers types d'activités économiques. Ces conventions de l'OIT et ces directives de l'UE visent surtout le travail à temps partiel, le travail à domicile et les agences privées de placement. Elles ont pour but de garantir une égalité de traitement entre les travailleurs qui exercent un travail similaire dans une même entreprise, sans égard à leur statut d'emploi.

De plus, plusieurs États, membres de l'Union européenne, ont non seulement modifié leur législation pour tenir compte de ces directives, mais aussi adopté des lois beaucoup plus contraignantes visant à mieux encadrer ces relations de travail non traditionnelles. Certains États ont même mis en place des mesures particulières afin de limiter la création d'emplois précaires ou de dissuader les employeurs d'y recourir<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Bernier, Op. Cit., p. 13.

<sup>3</sup> Idem, p. 14.

Au Québec, les travailleurs autonomes ne sont pas reconnus comme salarié au sens des lois du travail. Contrairement à la définition de « salarié », contenue dans ces lois, ils ne fonctionnent pas à l'intérieur d'une relation de travail subordonnée, de durée déterminée ou indéterminée, pour le compte d'un même employeur dans une seule entreprise. Au sein même du groupe des travailleurs autonomes, tous n'ont pas le même profil et ne sont pas devenus travailleurs autonomes pour les mêmes raisons.

C'est pourquoi la JCCM s'oppose à toute recommandation qui viserait à inclure l'ensemble des travailleurs autonomes au sein de la définition de « salarié » et ce pour l'ensemble des lois québécoises et canadiennes qui régissent les relations de travail. En effet, la JCCM s'inquiète qu'une telle intégration juridique du statut de TAI ne favorise les ententes au noir et ne décourage l'embauche de TAI dont le statut peut constituer une valeur ajoutée distinctive sur le marché.

La JCCM est d'avis qu'il faut revoir la définition de salarié dans le cadre de toutes les lois régissant les relations de travail pour refléter les conditions actuelles du marché. Cet exercice doit être effectué tant au niveau provincial que fédéral et les modifications envisagées doivent être harmonisées.

La JCCM considère qu'il est capital de ne pas intégrer à la définition de salarié tous les travailleurs autonomes sans distinction. Afin d'assurer une relève entrepreneuriale et de reconnaître la contribution des TAI à la croissance économique du Québec, la JCCM demande au ministre de l'Emploi, de la Solidarité et de la Famille qu'au cours du processus de révision de la définition juridique du salarié, soit prise en compte cette différence cruciale basée sur le choix.

## **IV. COUVERTURE SOCIALE DES TRAVAILLEURS AUTONOMES INDEPENDANTS**

### **4.1. L'assurance-emploi**

La protection du revenu en cas de chômage ne peut s'appliquer aux TAI de par la nature même de leur activité économique. Le TAI recherche et trouve lui-même les contrats qu'il réalisera ensuite. Par le fait même, il ne peut y avoir d'assurance visant à protéger le revenu, en cas de difficultés à trouver des contrats, puisqu'il est lui-même responsable du développement de son entreprise.

La JCCM demande à Développement des ressources humaines Canada de continuer de ne pas inclure les travailleurs autonomes indépendants dans la catégorie des personnes couvertes par le régime d'assurance-emploi universel présentement en vigueur en raison de la nature de leurs activités.

## 4.2. Les congés parentaux et la Loi sur l'assurance parentale

Le régime fédéral d'assurance-emploi donne accès à un régime d'assurance parental. Ce régime n'assure pas les travailleurs autonomes. Le gouvernement du Québec a déclaré vouloir mettre en place un régime québécois d'assurance parental, par le biais de sa Loi sur l'assurance parentale, qui serait plus représentatif des différents statuts d'emploi et qui mettrait fin au régime actuel qui associe naissance et chômage. Cette loi, bien qu'adoptée par l'Assemblée nationale provinciale en 2001, n'est pas encore entrée en vigueur, car le gouvernement québécois tente actuellement de négocier avec le gouvernement fédéral le transfert de certaines sommes de la caisse d'assurance-emploi, en vue de financer partiellement ce nouveau régime, le reliquat devant être financé grâce aux cotisations des travailleurs.

**Tableau du régime d'assurance parentale proposé par le gouvernement du Québec comparativement au programme fédéral d'assurance-emploi<sup>4</sup>**

	<b>Régime fédéral d'assurance-emploi</b>	<b>Régime québécois projeté</b>
<b>Délai de carence</b>	Deux semaines	Aucun
<b>Admissibilité</b>	600 heures travaillées	2 000 \$ de revenu annuel
	Les travailleurs autonomes ne sont pas admissibles. 39 000 \$	Les travailleurs autonomes sont admissibles. 52 500 \$
<b>Revenu maximal assurable</b>		
<b>Taux de remplacement du revenu</b>	50 semaines à 55 %	40 semaines à 75 % ou 25 semaines à 70 % et 25 semaines à 55 %

Tel qu'exprimé dans son mémoire *La famille : un devoir collectif*, adopté en février 2002, la JCCM est en accord avec la Loi sur l'assurance parentale adoptée en 2001 par le gouvernement du Québec qui permettra à tous les travailleurs du Québec, qu'ils soient salariés au terme de la loi actuelle ou travailleurs autonomes, de cotiser à un régime universel d'assurance parentale et de bénéficier d'un congé à la suite d'une naissance. La durée de ce congé variable sera établie par le travailleur lui-même, en tenant compte de ses obligations professionnelles. Ainsi, le travailleur autonome indépendant, qui ne peut se permettre de prendre un long congé sans risquer de mettre en péril son entreprise, pourra prendre un congé de moindre durée. Cette loi prévoit la possibilité de prendre un congé plus court (par exemple un mois), avec une prestation de remplacement du revenu plus élevée, qui pourrait aller jusqu'à 100 %. Également, le travailleur autonome, qui a des revenus très variables,

<sup>4</sup> Communiqué de presse, Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, mai 2001. Selon le contenu du site de Développement des ressources humaines du Canada, la situation demeure la même depuis l'émission de ce communiqué.

pourra assurer un certain montant de revenus fixes annuels, selon des normes établies, et verser des cotisations en conséquence. Les prestations reçues pourraient être également variables et dépendre de la durée du congé et du montant des cotisations antérieures versées par le travailleur.

La JCCM appuie la Loi sur l'assurance parentale adoptée par l'Assemblée nationale en 2001, puisque les mesures, mises de l'avant dans le cadre de ce projet de loi, correspondent bien aux besoins variés des divers travailleurs québécois, dont, au premier chef, les travailleurs autonomes indépendants. Elle demande donc au gouvernement actuel de continuer ses démarches en vue d'accélérer l'entrée en vigueur de cette loi.

Parmi les travailleurs autonomes rencontrés, certains n'envisagent pas de fonder une famille et ne souhaitent pas cotiser à une assurance parentale. La majorité croit toutefois que la mise en place de mesures universelles, visant à soutenir les individus qui font le choix d'avoir des enfants, ne constitue pas des mesures sociales comme les autres, mais qu'il s'agit de mesures visant à assurer la relève et l'avenir de notre société. Il importe donc que la société supporte ceux qui choisissent d'avoir des enfants. Les TAI rencontrés se disent donc prêts à envisager un programme universel mais sous certaines conditions. Par exemple, ces entrepreneurs estiment que leur fardeau fiscal est déjà très lourd. Ils ne souhaitent donc pas le voir augmenter encore par la création d'un nouveau programme et l'obligation d'y cotiser. Quoique la JCCM comprenne cette préoccupation et soit sensible aux différences qui existent entre les statuts d'emploi, elle n'en demeure pas moins convaincue de l'importance de faciliter la création et la valorisation de la famille au Québec, comme assise de croissance pour le futur.

La JCCM recommande de rendre universelles, pour les travailleurs, salariés ou autonomes, les cotisations et les prestations, à des programmes qui ont un impact positif sur la conciliation travail-famille et sur l'augmentation du taux de natalité au Québec notamment le régime d'assurance-parentale.

### **4.3. La préparation à la retraite**

Les prestations du Régime des rentes du Québec (RRQ) font partie des revenus de base que tous les travailleurs québécois peuvent obtenir dès l'âge de 60 ans, s'ils ont cotisé au Régime. À partir de 65 ans, la pension de la Sécurité de la vieillesse, versée par le gouvernement fédéral, s'ajoute à la rente de retraite du RRQ. La rente de retraite et la pension de la Sécurité de la vieillesse peuvent être complétées par d'autres sources de revenus telles que les régimes complémentaires de retraite, communément appelés « fonds de pension », et les Régimes enregistrés d'épargne-retraite (REER). Les programmes gouvernementaux sont conçus pour couvrir les besoins de base des retraités.

Dans la plupart des cas, ils procurent entre 10 000 \$ et 15 000 \$ de revenus annuels. Plus le niveau de vie désirée à la retraite est élevé, plus le revenu complémentaire, fourni par l'épargne personnelle et le régime complémentaire de retraite, doit être élevé. Pour maintenir son niveau de vie, il est reconnu

qu'un travailleur doit épargner suffisamment pour générer un revenu de retraite équivalent à 70 % de son revenu de travailleur actif<sup>5</sup>.

Les TAI contribuent déjà au RRQ. Comparativement aux travailleurs salariés, leur cotisation est double puisqu'ils doivent cotiser pour la part de l'employeur et celle de l'employé. Les TAI bénéficient donc de la même couverture en ce qui a trait à la RRQ. Ainsi, la JCCM juge que la cotisation à la RRQ est équitable pour l'ensemble des travailleurs.

Cependant, la rente versée par la Régie des rentes est insuffisante pour assurer une retraite décente. Les travailleurs, salariés ou autonomes, doivent donc planifier leur retraite en investissant dans des régimes de retraite privés ou en épargnant sous la forme de REER ou autrement.

Par ailleurs, l'espérance de vie augmentant et l'âge de la retraite ayant tendance à diminuer ou au mieux à rester stable, les travailleurs québécois, qu'ils soient salariés ou autonomes, se doivent de planifier sérieusement, et à l'avance, les sources de revenus qui leur permettront de vivre décemment une fois à la retraite et ce, jusqu'à leur décès.

Dans cette perspective, la JCCM s'inquiète du fait que beaucoup de travailleurs autonomes ne planifient pas suffisamment leur retraite et courent le risque de se trouver dans une situation précaire le jour où ils cessent de travailler. Ces personnes risquent alors de devoir être supportés en partie par la société. Il importe donc de nous assurer que chacun planifie l'aspect financier de sa retraite, en mettant de l'avant des mécanismes visant à favoriser l'épargne en vue de la retraite.

La JCCM recommande de mettre en place des mesures incitatives telles que des crédits d'impôt, qui encouragent les travailleurs, salariés ou autonomes, à contribuer à des programmes d'épargne en vue de la retraite.

#### **4.4. Les régimes d'assurances invalidité, médical, dentaire et vie**

Les régimes d'assurances (invalidité, médical, dentaire, vie etc.) privés sont très coûteux. Le TAI, dont le conjoint est couvert par un régime d'assurances collectives au sein de son entreprise, est moins affecté par cette réalité, car il peut souvent bénéficier de la couverture accordée aux membres de sa famille. De plus, les TAI âgés entre 18 et 34 ans n'ont pas la même perception du risque et sont moins enclins à faire des prévisions à long terme en ce qui a trait à leur santé. Leur caractère entrepreneurial accentue ce comportement. Par conséquent, ils sont très peu à se protéger au moyen d'assurances et ils préfèrent conserver ce capital pour investir dans leur entreprise.

Par ailleurs, les TAI qui voudraient adhérer à un régime d'assurance-invalidité constatent qu'ils ont beaucoup de difficultés à s'assurer à un coût raisonnable, car ils doivent négocier seuls une couverture d'assurance avec une compagnie d'assurance privée. Ils souhaitent donc la création d'une mutuelle d'assurances

---

<sup>5</sup> Site du gouvernement du Québec sur le Régime des rentes du Québec  
<http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/rente>

collectives privées ou d'une coopérative, avec adhésion sur une base volontaire. Ainsi, ils pourraient préserver leur indépendance quant au choix des protections auxquelles ils souhaitent cotiser tout en bénéficiant d'une certaine économie d'échelle rendue possible grâce à la formation d'un vaste groupe d'assurés.

La JCCM est d'avis que les programmes d'assurances médicales telles que les assurances invalidité, médicales, dentaires et vie, continuent de ne pas être prises en charge par l'État. Elle appuie la création d'une mutuelle d'assurances collectives à laquelle les travailleurs autonomes (dépendants ou indépendants) pourraient adhérer sur une base volontaire pour obtenir des assurances à moindre coût.

## **V. UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DE L'APPORT DES TAI A L'ÉCONOMIE DU QUÉBEC**

Les TAI sont souvent perçus, à tort, comme des pigistes en transition de carrière qui n'ont pas su conserver leur emploi. Lors de nos entrevues de groupe, ils se sont montrés unanimes à dénoncer le manque de considération qu'on leur accorde et la mauvaise perception qu'entretient la société vis-à-vis de leur rôle social. Ils demandent donc à être reconnus en tant que jeunes entrepreneurs indépendants ayant volontairement choisi ce statut pour la liberté et les défis que cela leur apporte. Ils demandent également que la société reconnaisse leur contribution à la création d'emplois et au développement économique du Québec.

À cet égard, la JCCM ne peut que saluer toute initiative qui aurait pour objectif de valoriser l'image des TAI. Des organisations telles que la JCCM sont bien outillées pour contribuer à l'avancement de ce type de revendications. Par ailleurs, l'existence de programmes de subvention pour encourager le démarrage des petites entreprises démontrent bien le soutien que l'État apporte au développement de l'entrepreneuriat québécois. Cependant, les TAI que nous avons rencontrés constatent que beaucoup de subventions sont accordées au démarrage d'entreprise, mais que seules un petit nombre d'entre elles visent à supporter la croissance et le développement. Ils notent également que peu d'outils permettent de mesurer l'impact des subventions sur le développement des entreprises.

## **VI. LES COÛTS ET LES CHARGES ADMINISTRATIVES**

À l'heure actuelle, il est impossible, pour la JCCM, d'évaluer les coûts qu'engendreraient la mise en place de programmes tels que ceux présentés dans le présent mémoire. Les informations contenues dans la Loi sur l'assurance parentale par exemple, ne permettent pas à la JCCM d'évaluer de façon éclairée les coûts inhérents à la mise en place et à la gestion de telles mesures. Or, dans un contexte économique très compétitif, la JCCM souhaite mettre en garde le gouvernement contre la tentation d'imposer des frais et des procédures administratives ou fiscales difficiles à supporter pour les travailleurs autonomes indépendants. Dans la mesure où nous voulons encourager le développement économique et l'entrepreneuriat au Québec, nous n'endossons aucune politique visant l'élargissement du filet social, qui aurait pour résultat d'augmenter le

fardeau fiscal des TAI en particulier et de la société en général. Il existe des modèles qui encouragent l'intervention du secteur privé tout en permettant un certain encadrement réglementaire de la part du gouvernement. À titre d'exemple, le Régime enregistré d'épargne-études (REEE) constitue un modèle valable que favorise la JCCM. Le REEE est de plus en plus populaire auprès des jeunes familles, car il permet à l'enfant de bénéficier d'une subvention canadienne pour l'épargne-études (SCEE), calculée à concurrence de 20 % des cotisations, pour un maximum annuel de 400 \$<sup>6</sup>. Ce type de programme réunit une participation de l'État, donc de l'ensemble des contribuables, et une participation de l'individu motivé par l'objectif qu'il poursuit et par des mécanismes de réductions d'impôt selon les montants investis.

La JCCM demande que toute mesure visant à favoriser l'accès à une protection sociale pour les travailleurs autonomes indépendant soit appuyée par une étude économique indépendante et qu'elle n'est pas pour effet d'augmenter le fardeau fiscal de ces TAI – entrepreneurs.

---

<sup>6</sup> <http://www.vosaffaires.com/fondsetudes.cfm>

## **VII. CONCLUSION**

La JCCM est consciente des changements importants qui affectent les relations de travail au Québec. La proportion de travailleurs atypiques a beaucoup augmentée au cours des dernières années. Cette tendance s'explique à la fois par le besoin des employeurs d'entretenir des relations plus flexibles avec leurs employés et par le besoin de certains employés de sortir de la relation d'emploi traditionnelle afin de créer leur propre entreprise, avec les avantages et les inconvénients que cela comporte et qu'ils acceptent. Cette réalité ne doit, cependant, pas priver ces travailleurs autonomes indépendants d'une protection sociale minimale, nécessaire à chaque individu dans la société, quelle que soit la façon dont il souhaite jouer son rôle économique.

Notre soutien à l'entrepreneuriat québécois est clair. Pour assurer son épanouissement et sa contribution à la croissance économique du Québec nous croyons qu'il est capital de ne pas inclure le TAI au sein de la définition de salarié et d'éviter d'augmenter le fardeau fiscal ainsi que les procédures administratives gouvernementales destinées aux TAI. Finalement, en accord avec les autres mémoires que la JCCM a déposés au cours des dernières années, nous continuons de croire que le soutien aux parents concerne toute la société et que c'est donc l'ensemble des individus qui la composent qui doit y contribuer.

## VIII. SOMMAIRE DES RECOMMANDATIONS

### Protection sociale Action à mener

<b>Assurance-emploi</b>	Continuer d'exclure du régime les TAI
<b>Assurance parentale</b>	Appuyer la Loi sur l'assurance parentale adoptée par l'Assemblée nationale en 2001. Rendre les cotisations et les prestations universelles pour l'ensemble des travailleurs, peu importe leur statut d'emploi.
<b>Retraite</b>	Mettre de l'avant des mesures incitatives pour épargner en vue de la retraite.
<b>Assurances maladies, invalidité, etc</b>	Créer une mutuelle d'assurance collective.

### À régler

Revoir la définition de salarié dans le cadre de toutes les lois régissant les relations de travail.

Soutenir la loi sur l'assurance parentale telle qu'adoptée par l'Assemblée nationale en 2001.

Soutenir l'universalité des cotisations et des prestations qui favorisent la conciliation travail-famille et donc l'augmentation du taux de natalité au Québec.

Encourager la bonification des prestations et/ou le droit de recevoir le total des prestations d'assurance parentale sur une période donnée plus courte.

Favoriser des mesures incitatives, telles que des crédits d'impôt, pour encourager les travailleurs, salariés ou autonomes, à contribuer à des programmes d'épargne en vue de la retraite.

### À favoriser

Ne pas inclure à la définition de salarié, les travailleurs autonomes indépendants sans distinction des statuts et des particularités.

Ne pas inclure les travailleurs autonomes indépendants dans la catégorie des personnes couvertes par le régime d'assurance-emploi.

Favoriser la prise en charge par les TAI des moyens de prévention de la maladie et des invalidités.

Créer une mutuelle d'assurances collectives à laquelle les travailleurs autonomes (dépendants ou indépendants) pourraient adhérer sur une base volontaire pour obtenir des assurances à moindre coût.