

Juillet-août 2009

Le mot du président

Taux de cotisation 2010 à la CSST : les employeurs évitent le pire avec l'adoption d'une hausse de 4 %



Yves-Thomas Dorval,
président du CPQ

Comme l'a annoncé la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), le 18 juin dernier, le taux moyen de cotisation pour l'année 2010 sera de 2,19 \$ par 100 \$ de masse salariale, comparativement à 2,10 \$ pour l'année 2009, soit une hausse d'environ 4 %.

Bien qu'il eût été souhaitable d'éviter toute hausse de taxe sur la masse salariale dans la conjoncture économique actuelle, cette augmentation nous apparaissait acceptable dans la mesure où elle était accompagnée d'engagements

précis de la CSST en vue de réduire ses coûts administratifs.

Le conseil d'administration du CPQ, lors d'une réunion spéciale tenue le 17 juin dernier, et après avoir examiné l'ensemble des scénarios sur la table, nous avait unanimement recommandé d'ailleurs d'opter pour le résultat que nous obtenons aujourd'hui.

Situation de départ

Rappelons qu'en raison du déficit astronomique de la CSST pour son exercice financier 2008 – déficit causé par les rendements décevants de la Caisse de dépôt et placement du Québec – l'organisme avait mis sur la table plusieurs scénarios d'augmentation, dont celui d'une hausse de 23 % (taux de 2,58 \$) en cas de maintien de la politique actuelle de capitalisation.

Au fil de l'évolution du dossier, le scénario le plus probable semblait celui d'un taux de 2,34 \$, soit une augmentation d'environ 11 %.

Plusieurs gains substantiels

Appuyé vigoureusement par son comité consultatif permanent en matière de santé et de sécurité du travail, et avec la collaboration des autres membres de la délégation patronale à la CSST, le Conseil du patronat du Québec s'est attelé à la tâche afin d'obtenir un résultat encore meilleur pour les employeurs.

- Grâce à de nombreuses interventions, et notamment à deux reports de la décision du taux moyen, le CPQ a obtenu le dépôt par la CSST de deux plans d'action visant à générer une réduction substantielle des dépenses. Le premier, conduisant à des économies de 40 millions de dollars, a été jugé insuffisant par le CPQ et a mené au dépôt d'un deuxième, plus ambitieux, qui contient des économies à partir de 2011, pour atteindre une économie annuelle et récurrente de 60 millions à compter de 2014. À notre connaissance, il s'agit là d'un engagement sans précédent de la part de la CSST.

- Poursuivant néanmoins ses représentations, le CPQ a réussi également à faire accepter à la CSST le principe qu'une firme de vérification externe puisse identifier des piste d'optimisation de la gestion permettant des économies additionnelles. Les conclusions de cette vérification seront intégrées au cours de l'automne 2009 au prochain plan

stratégique de l'organisme. Une amélioration de l'accès aux traitements médicaux, favorisant un retour plus rapide au travail des travailleurs accidentés, constitue un des résultats escomptés de cet exercice.

Le CPQ et l'ensemble de la partie patronale ont clairement indiqué enfin à la CSST que toute nouvelle augmentation des taux de cotisation en vue d'atteindre la pleine capitalisation du régime devra être accompagnée d'efforts additionnels de réduction des coûts de la part de la CSST.

« Bien qu'il eût été souhaitable d'éviter toute hausse de taxe sur la masse salariale dans la conjoncture économique actuelle, cette augmentation nous apparaissait acceptable dans la mesure où elle était accompagnée d'engagements précis de la CSST en vue de réduire ses coûts administratifs. »



En conclusion, comme chaque 0,01 \$ de cotisation représente environ 10 millions de dollars pour l'ensemble des employeurs du Québec, nous sommes extrêmement fiers de rapporter que l'adoption du taux de 2,19 \$ se traduit par une économie globale d'environ 150 millions comparativement au taux de 2,34 \$, qui aurait vraisemblablement été adopté n'eût été la position prise par le CPQ.

Yves-Thomas Dorval
Président

Projet de loi no 35 sur le régime de santé et de sécurité du travail

Le CPQ obtient quelques gains dans la version finale adoptée le 10 juin dernier

Déposé le 23 avril dernier, le projet de loi no 35, *Loi modifiant le régime de santé et de sécurité du travail afin notamment de majorer certaines indemnités de décès et certaines amendes et d'alléger les modalités de paiement de la cotisation pour les employeurs*, a été adopté le 10 juin et nous en avons résumé les principaux éléments dans notre dernier bulletin. En bref, l'augmentation des amendes constitue le cœur des changements législatifs apportés, indexant au coût de la vie (indice des prix à la consommation) les amendes fixées aux articles 236 et 237 de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* lors son adoption en 1979 et de les étaler sur deux ans seulement. La version finale adoptée a pour effet de doubler les montants actuels à partir du 1^{er} juillet 2010, de les tripler à partir du 1^{er} janvier 2011 et de les indexer annuellement à partir du 1^{er} janvier 2012. De plus, le projet de loi crée une récidive additionnelle à une première récidive qui multiplie par six les montants annuels de récidive pouvant aller jusqu'à 300 000 \$ et qui seront également indexés à partir du 1^{er} janvier 2012.

Les gains du CPQ au profit des employeurs

En partenariat avec les entreprises et les associations sectorielles qu'il représente, le CPQ a effectué tout au long du processus législatif de nombreuses représentations auprès du ministre du Travail, David Whissell, et des deux partis d'opposition afin que le projet de loi tienne compte de la réalité des employeurs. Le CPQ a insisté particulièrement sur les éléments suivants, pour lesquels voici également les résultats.

1. Date d'entrée en vigueur de la majoration des amendes et des indemnités

Demande du CPQ – Compte tenu du contexte économique, et parce qu'il nous apparaissait complètement irréaliste de vouloir ajuster d'un seul coup des amendes dont les montants n'ont pas augmenté depuis 30 ans, le CPQ estimait que la première majoration des amendes n'aurait pas dû entrer en vigueur avant 2011 (au lieu du 1^{er} janvier 2010 comme le prévoyait la version initiale du projet de loi).

Résultat – Le CPQ a obtenu un report de six mois : les montants des nouvelles amendes entreront donc en vigueur le 1^{er} juillet 2010.

2. Critères d'imposition des amendes

Demande du CPQ – Parce que le nombre d'amendes imposées est considérablement plus élevé au Québec (4 507 en 2007, en raison de l'aspect prévention) qu'en Ontario (384 constats en 2007, basés seulement sur des accidents), le CPQ souhaitait voir baliser les critères d'imposition des amendes par les inspecteurs et les tribunaux, en particulier lorsqu'il n'y a pas d'accident en cause.

Résultat – En réaction aux représentations du CPQ, le ministre du Travail a transmis au président de la CSST une lettre, dans laquelle il écrit : « Je vous demande de me faire part de vos engagements et des mesures qui seront mises en place afin d'assurer un encadrement adéquat de ces nouvelles mesures pénales tenant compte des inquiétudes soulevées. Je compte recevoir de votre part un état des démarches entreprises et des ajustements apportés à votre cadre d'intervention en prévention-inspection d'ici l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions. »

3. Récidives et rétroactivité

Demande du CPQ – Le CPQ demandait que l'identification des première et deuxième récidives n'ait pas de portée rétroactive et

que ces nouvelles dispositions ne soient applicables qu'à la suite d'une première infraction survenant à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle loi. Il s'agissait en quelque sorte d'appliquer une clause grand-père pour les premières infractions, pour que ce soit l'ancien montant qui soit applicable en cas de récidive.

Résultat – Le ministre du Travail a invoqué l'impossibilité d'en arriver à un libellé juridiquement acceptable et il faudra espérer que des mesures transitoires administratives pourront être apportées. Mais il n'y a pas de garantie en ce sens.

4. Récidives et maître d'œuvre

Demande du CPQ – Le CPQ proposait que soient exclues de la notion de récidive les condamnations imposées à titre de maître d'œuvre. Le maître d'œuvre reçoit des constats d'infraction pour l'ensemble de ses sous-traitants et ce nombre peut rapidement dépasser dix sous-traitants pour un même chantier. Dans ce contexte, le CPQ estime qu'il devient injuste d'appliquer au maître d'œuvre la notion de récidive, et encore davantage la nouvelle notion de deuxième récidive, sans encadrement de l'application de cette mesure pour qu'elle ne pénalise pas indûment le maître d'œuvre.

Résultat – Malgré les représentations du CPQ, aucune modification en ce sens n'a été apportée.

5. Nouveau mode de perception des cotisations

De toutes les dispositions de ce projet de loi, les plus utiles pour les employeurs sont celles relatives à la mise en application, à compter du 1^{er} janvier 2011 et en partenariat avec Revenu Québec, du nouveau mode de perception des cotisations basé sur les salaires versés. Le ministre du Travail estime que ce changement entraînera une diminution de près de un million de formulaires, de virements bancaires et de chèques, générant des économies annuelles de près de 75 millions de dollars pour les employeurs. Au-delà du montant spécifique des économies effectivement réalisées, il s'agit là d'un allègement réglementaire attendu depuis longtemps par le CPQ et les employeurs.



Malgré les quelques gains obtenus, les modifications législatives apportées sont clairement insatisfaisantes du point de vue des employeurs et le CPQ entend revenir à la charge pour que les prochaines modifications à la loi tiennent davantage compte des préoccupations des entreprises.

Adoption du projet de loi n° 25 sur l'équité salariale le 27 mai dernier

Grâce aux propositions du CPQ, l'application de la *Loi sur l'équité salariale* sera facilitée et le fonctionnement de la Commission de l'équité salariale amélioré

Denise Perron, présidente du Groupe AEQUITAS et conseillère du CPQ en matière d'équité salariale



Le 27 mai dernier, le projet de loi n° 25, *Loi modifiant la Loi sur l'équité salariale*, a été adopté à l'unanimité par l'Assemblée nationale.

1. Les effets de ce projet de loi

La nouvelle *Loi sur l'équité salariale* introduit plusieurs éléments relatifs à la mise en œuvre de l'équité salariale dans les entreprises du Québec.

Notamment :

- Toute entreprise dont la taille atteint 10 salariés au cours d'une année civile sera assujettie à la Loi à compter du 1^{er} janvier de l'année suivante.
- Quel que soit le nombre de ses salariés, tout employeur doit produire chaque année une déclaration sur l'application de la Loi dans son entreprise et ce, selon un règlement du ministre du Travail.
- Un employeur qui n'a pas encore rempli son obligation de compléter un programme d'équité salariale ou de déterminer des ajustements salariaux doit s'y conformer au plus tard le 31 décembre 2010. Le versement des ajustements salariaux se fait aussi à cette date selon des modalités de calcul précisées dans la Loi.
- Une évaluation quinquennale du maintien de l'équité salariale devient obligatoire pour tous les employeurs et ces derniers doivent afficher les résultats de l'évaluation de ce maintien. Ils ont la possibilité de faire l'évaluation du maintien seul, en comité ou, pour les entreprises de 50 à 99 salariés, conjointement avec une association accréditée.
- Dans les entreprises où un programme d'équité salariale a été complété ou dans lesquelles des ajustements salariaux ont été déterminés, une première évaluation du maintien de l'équité salariale doit être effectuée (et son contenu affiché) au 31 décembre 2010. Les ajustements salariaux éventuels sont dus et payables à cette même date.
- Le délai de conservation des renseignements utiles aux fins de l'établissement d'un programme d'équité salariale, de la détermination d'ajustements salariaux et d'une évaluation du maintien de l'équité salariale est établi à cinq ans.

- Des amendes pénales sont modulées en fonction de la taille de l'entreprise.
- Le prochain rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité salariale* sera déposé à l'Assemblée nationale dans 10 ans.

2. Les gains du CPQ au profit des employeurs

Le CPQ a participé activement au processus législatif ayant mené à l'adoption de ce projet de loi et, notamment, aux consultations particulières tenues en mars 2009.

Grâce à ses représentations, le CPQ a réalisé plusieurs gains pour les employeurs au chapitre de la traduction de concepts en une application qui tiendra compte de la gestion de la rémunération dans les entreprises et au chapitre du mode de fonctionnement de la Commission de l'équité salariale (CÉS).

Par exemple :

2.1. Mesures pour faciliter l'application de la Loi

Salaire étoilé – Le CPQ était d'avis que le salaire étoilé tel qu'il était libellé dans la Loi n'était pas aligné sur la façon de gérer la rémunération dans les entreprises. Une nouvelle définition de la notion de salaire étoilé plus près de la pratique courante en entreprise est maintenant introduite dans la Loi.

Méthode d'estimation des écarts salariaux – Fort des observations formulées par les employeurs, le CPQ avait insisté pour qu'une nouvelle méthode d'estimation des écarts salariaux soit acceptée pour les fins de l'équité salariale. À la suite d'une autorisation de la CÉS, les entreprises pourront utiliser d'autres méthodes d'estimation des écarts salariaux que celles déjà prévues à la Loi.

2.2. Fonctionnement de la CÉS

Intervention de la CÉS devant la Commission des relations du travail (CRT) – Le CPQ avait suggéré une modification à l'article 38 du projet de loi afin de mieux baliser le pouvoir d'intervention de la CÉS devant la CRT. Le CPQ a proposé aussi que soit respectée l'étanchéité entre les services de l'information et d'enquête. La loi adoptée détermine les règles relatives à l'intervention de la CÉS devant la CRT. Le processus volontaire de conciliation offert par la CÉS est maintenant encadré par la Loi.

Voir p. 4 : *Adoption du projet de loi n° 25 sur l'équité salariale (suite)*

Participation du CPQ aux Rendez-vous de la solidarité 2009

Pauvreté et exclusion sociale : donner un poisson ou apprendre à pêcher?*

Yves-Thomas Dorval, président du CPQ

« Donnez un poisson à un homme et vous le nourrirez pour un jour. Apprenez-lui à pêcher et vous le nourrirez pour toute la vie. »

Ce proverbe illustre l'une des principales pistes de solution proposées par les employeurs dans le cadre des Rendez-vous de la solidarité amorcés le 15 juin dernier par le gouvernement du Québec. Cette vaste consultation mènera à l'adoption d'un nouveau plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

L'antidote le plus permanent contre la pauvreté et l'exclusion sociale réside dans la formation, l'emploi et la croissance économique. Cette avenue implique notamment de lutter sur tous les fronts contre le décrochage scolaire, en particulier au moyen de la formation professionnelle et technique. La fréquentation des filières professionnelles et techniques est plus faible au Québec qu'ailleurs dans le monde malgré le fait qu'elles fournissent des compétences utiles aux employeurs, facilitant l'insertion sociale des jeunes décrocheurs.

Aborder la problématique sous cet angle permettra à notre société de faire d'une pierre deux coups en atténuant simultanément la pauvreté et les pénuries de main-d'œuvre qui pointent à l'horizon malgré la conjoncture actuelle.

Responsabilité sociale = responsabilité fiscale

Rappelons par ailleurs que même si le Québec est moins riche que le reste du pays, sa performance en matière de lutte contre la pauvreté est parmi les meilleures. En fait, selon les données fournies par le gouvernement, seule l'Alberta fait mieux que le Québec lorsqu'on observe les taux de faible revenu entre 2000 et 2006. Pourrions-nous faire mieux? Sûrement, mais il faudra éviter l'éparpillement et nous fixer des priorités qui concordent avec les ressources dont nous disposons comme collectivité.

Il ne faudrait pas, en appliquant le principe de responsabilité sociale à l'égard des plus démunis, mettre au rancart les principes de responsabilité fiscale et d'équité entre les générations. Le gouvernement a le devoir de contrer la pauvreté et l'exclusion sociale qui sévissent aujourd'hui,

mais pas au détriment de la santé des finances publiques et des générations de demain.

Tout nouveau programme de lutte contre la pauvreté devrait donc faire l'objet d'une estimation rigoureuse de l'ensemble de ses coûts. De plus, puisque la faculté de payer des contribuables a ses limites et que les finances du Québec sont dans un état précaire, le gouvernement devrait faire des choix : le coût de tout nouveau programme devrait être compensé par des économies équivalentes dans d'autres dépenses gouvernementales.

Miser sur les incitatifs

Enfin, le gouvernement devrait miser sur les incitatifs plutôt que sur des mesures coercitives.

Les entreprises et leurs dirigeants sont engagés socialement dans leurs communautés respectives par leur appui actif à de nombreuses initiatives (éducation et formation, santé des enfants ou des adultes, etc.). À l'occasion de la 40^e assemblée générale annuelle du Conseil du patronat du Québec tenue en avril dernier, tous les employeurs honorés ont souligné spontanément l'importance que revêtent pour eux le mécénat et l'engagement communautaire.

Cette voie nous apparaît plus porteuse d'avenir que l'ajout de nouvelles mesures obligatoires.



* *Le Journal de Montréal* a fait de ce texte la *Lettre du jour* de son édition du 17 juin dernier. Le texte a été écrit dans le contexte du volet national des Rendez-vous de la solidarité 2009, organisés par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Sam Hamad, en vue d'élaborer le prochain Plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Un document plus étoffé soumis par le CPQ dans le cadre de cette consultation est disponible à la sous-section « Mémoires et représentations écrites » de la section « Publications » de notre site Web (www.cpq.qc.ca).

Adoption du projet de loi n° 25 sur l'équité salariale (suite)

Constitution d'un comité consultatif – Afin que la Loi et son interprétation puissent s'inscrire dans la dynamique des entreprises, le CPQ avait recommandé que la création du comité consultatif formé de représentants d'employeurs et de travailleurs proposée par le projet de loi soit effectivement réalisée. Le CPQ souhaitait aussi la présence à ce comité d'un représentant du ministre à titre d'observateur. La loi adoptée permet en effet au ministre d'instituer un comité consultatif paritaire. Y siégeront les représentants des employeurs et des salariés, syndiqués et non syndiqués. Par ce moyen (entre autres), les employeurs pourront formuler des avis à la CÉS ou au ministre.



Compte tenu de l'importance de ce changement législatif pour l'ensemble des employeurs du Québec et compte tenu de la date butoir du 31 décembre 2010 pour compléter tous les travaux liés à l'équité salariale, le CPQ organisera sous peu un colloque sur la question. Vous serez informés prochainement de la date de cet événement.

98^e Conférence internationale du Travail de l'OIT

Au nom des employeurs du Québec et du Canada, le CPQ contribue activement aux discussions formelles sur l'égalité hommes-femmes

Représenté par Denise Perron, présidente du Groupe AEQUITAS et spécialiste des questions d'équité, le CPQ a participé pour la quatrième année consécutive à la Conférence internationale du Travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), qui avait lieu à Genève, du 2 au 19 juin dernier.

M^{me} Perron était du nombre des représentants d'employeurs délégués officiellement par le Canada par le Conseil canadien des employeurs, auquel adhère le CPQ. En plus d'y représenter les employeurs canadiens, elle a pris la parole également au nom des employeurs du monde entier, représentés par l'Organisation internationale des employeurs.

Commission de l'équité

L'égalité entre les femmes et les hommes était à l'ordre du jour de la Conférence et la représentante du CPQ a participé aux douze séances de la Commission de l'égalité. De plus, elle a fait partie du groupe de rédaction du rapport de la Commission qui inclut des résolutions et des recommandations qui ont été adoptées le 17 juin.

Fruit d'un terrain d'entente à l'image des 183 États membres de l'OIT représentés par les gouvernements, les employeurs et les travailleurs, le *Rapport de la Commission de l'égalité* souligne l'importance du respect du droit fondamental à l'égalité femmes-hommes. Il fait état de la complexité des questions qui se posent en milieu de travail. Les employeurs insistent pour mentionner que l'éducation, le développement des compétences et l'apprentissage continu sont toujours des éléments essentiels pour faire face au marché du travail. Ils insistent aussi sur la nécessité d'élargir l'économie formelle (*i.e.* légale).

Porte-parole de l'Organisation internationale des employeurs

En séance plénière de la Conférence, M^{me} Perron a présenté les observations de l'Organisation internationale des employeurs sur cette question. Elle y a déclaré : « Tout au long des travaux de la Commission, les employeurs ont su démontrer à quel point ils apprécient la richesse que représente une main-d'œuvre

diversifiée pour le monde du travail. La reconnaissance du droit fondamental à l'équité pour les femmes et les hommes fait consensus. Se passer de l'apport des femmes, qui représentent quand même la moitié de la population mondiale, n'a aucun



Denise Perron, présidente
du Groupe AEQUITAS

sens : ni d'un point de vue social, ni d'un point de vue des affaires. Fort de cette conviction, notre groupe s'est employé, lors des discussions de la Commission, à mettre l'accent sur la situation particulière des femmes qui font partie des travailleurs les plus vulnérables. »

Les employeurs sont d'avis que l'utilisation des compétences de la main-d'œuvre sans égard au sexe est essentielle pour une reprise économique réussie.

« Nous croyons fermement que les conclusions du rapport sont prometteuses.

Les employeurs sont des créateurs d'emplois; ils sont prêts à jouer leur rôle pour que se réalise l'égalité en emploi. Plutôt que de palabrer encore sur les problèmes, nous – les employeurs – étions d'avis que la Commission de l'égalité se devait de se concentrer sur des solutions, des réponses, des résultats adaptés au contexte de chaque pays et à la dynamique du secteur privé, tout en donnant priorité à la durabilité des résultats », a affirmé également M^{me} Perron en séance plénière.

Pacte mondial pour l'emploi

En marge de la Conférence, s'est tenu un Sommet sur la crise mondiale de l'emploi au cours duquel l'OIT a adopté un Pacte mondial pour l'emploi. Nous vous ferons part des résolutions qui en découlent dans la prochaine édition de l'*InfoCPQ*.

Le Canada et l'OIT

Le CPQ invite les gouvernements provinciaux à s'assurer qu'il y a consensus avant de ratifier les conventions et les recommandations

Le Programme du Travail de Ressources Humaines et Développement des compétences Canada a tenu, le 26 février dernier, une rencontre avec les ministères du Travail provinciaux et territoriaux afin de discuter des principaux enjeux du Canada à l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Le CPQ a été choisi pour représenter les employeurs à cette réunion tripartite; les syndicats, pour leur part, étaient représentés par le Congrès du travail du Canada. Par l'entremise de sa conseillère juridique, M^e Pascale Gauthier, le CPQ a profité de l'occasion pour indiquer aux ministères du Travail provinciaux quels sont les éléments à considérer préalablement à la ratification d'un instrument de l'OIT (conventions et recommandations). Plus particulièrement, le CPQ a mentionné l'importance de connaître les circonstances entourant l'adoption de ces instruments, surtout la présence d'un consensus. Il est à noter en effet que certains instruments de l'OIT n'ont pas reçu l'aval des employeurs. L'OIT rend d'ailleurs disponible la transcription de toutes les discussions tenues sous sa gouverne.

La culture anti-entreprise

S'il n'y avait pas d'entreprises pour créer des emplois et de la richesse, l'État pourrait le faire, mais avec beaucoup moins d'efficacité*

M^e Daniel Audet, premier vice-président du CPQ



M^e Daniel Audet,
premier vice-président
du CPQ

Au Québec, il y a une culture de l'anti-entreprise. On n'aime pas les gens qui ont de l'argent, on les envie. Et comme c'est souvent eux qui possèdent les entreprises, on n'aime pas les entreprises. C'est vrai pour les citoyens ordinaires mais ça se retrouve de plus en plus dans le discours politique ambiant. Dans des cercles où, il n'y a pas si longtemps, on ne s'y serait jamais attendu.

Dans les priorités gouvernementales, les entreprises arrivent en dernier. Quand ces dernières ont des enjeux légitimes à défendre mais qu'une partie de l'opinion publique ou des groupes de pression sont contre, la décision est facile à prendre. Entre David et Goliath, les gouvernements choisissent invariablement David. Et j'en suis même rendu à penser que les décisions pro-David, si elles étaient motivées par la démagogie au départ, sont devenues des convictions avec le temps. Un peu comme dans le syndrome de Stockholm, où l'otage en vient à épouser les revendications de ses ravisseurs. Ici, l'otage étant le gouvernement et les ravisseurs, l'opinion publique (lire les groupes de pression).

Un préjugé favorable à quoi?

Un préjugé favorable aux travailleurs? Ce leitmotiv des années 70, résume à lui seul tout ce contexte biaisé qui dure depuis trop longtemps déjà. Avec le temps ça s'est étendu à tout ce qui se représente le petit, le faible, le David. Un préjugé favorable à ceci. Un préjugé favorable à cela. On ne le dit plus, on le fait maintenant. Je me suis déjà prononcé sur cette question des préjugés favorables ou de la discrimination « positive ». À mon sens tout préjugé est défavorable. Tout préjugé est détestable. Toute discrimination est condamnable.

Pourtant, les demandes des entreprises sont la plupart du temps légitimes et fondées. Il y a des entreprises délinquantes comme il y a des délinquants partout. De plus, je dirais que l'immense majorité des dirigeants d'entreprise partagent des valeurs communes avec le reste de la société québécoise. Un peu comme en Suède ou au Danemark. Les citoyens scandinaves ne sont pas anti-entreprises. Ils célèbrent l'entrepreneuriat suédois qui a donné les Saab, les Volvo, les Electrolux et les Astra Zeneca, pour ne nommer que ces exemples. Pourquoi rejetons-nous nos entrepreneurs et leurs entreprises? Je ne connais pas la réponse à cette question.

De bons citoyens corporatifs

Les entreprises du Québec créent des emplois et de la richesse. S'il n'y avait pas d'entreprises pour créer ces deux choses essentielles pour toute société, bien sûr l'État pourrait le faire mais avec beaucoup moins d'efficacité. Ça été essayé quelques fois dans des pays aux régimes peu recommandables. Ce fut un échec patent. La recherche du profit étant encore et toujours la meilleure motivation pour innover, pour travailler et être compétitif.

Si on était uniquement dans les symboles ce ne serait pas un drame. Mais ce mépris des entreprises dans l'air ambiant se traduit par des politiques anti-entreprises. Fiscalité trop lourde (incluant les taxes sur la masse salariale), lois du travail désuètes (transparence et démocratie syndicales notamment), réglementation envahissante dans plusieurs domaines (par exemple, la construction), etc. Tout ça, et j'en passe, a pour résultat de rendre nos entreprises moins compétitives dans une économie mondialisée. Et qui paye le coût de ce manque de compétitivité en fin de compte : vous et moi.



* La chronique de M^e Audet paraît tous les lundis dans *Le Journal de Montréal*. La présente est parue le 8 juin dernier.

InfoCPQ

Le bulletin mensuel
d'information à l'intention
des membres du Conseil
du patronat du Québec

Éditeur

Yves-Thomas Dorval

Coordination et rédaction

Patrick Leblanc

Collaboration à la rédaction

M^e Daniel Audet, M^e Pascale Gauthier,
Norma Kozhaya, Jacques Leblanc,
Dominique Malo et Denise Perron

Mise en page

Gilles Guénette

Diffusion auprès des membres

Chantal Picard

Révision linguistique

Lucie Bélanger

Le Conseil du patronat du Québec

1010, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 510
Montréal (Québec)
H3A 2R7

Tél. : 514.288.5161
1.877.288.5161

Télé. : 514.288.5165

info@cpq.qc.ca
www.cpq.qc.ca