



Mai 2005

Éditorial du président

Les brèves

Santé et sécurité du travail

- Taux moyen de cotisation
- FSST : résultats financiers prévisionnels

Le projet de loi n° 103 portant sur la justice administrative

Pourquoi certaines entreprises cotisent au Fonds national de formation de la main-d'œuvre

2075, rue University, bureau 606
Montréal (Québec) H3A 2L1
Tél. : 514-288-5161
1-877-288-5161
Télec. : 514-288-5165
www.epq.qc.ca

LE RAPPORT SUR LA GASPÉSIA *ET AL.*

Le rapport du juge Lesage sur le fiasco de la Gaspésia pointe en direction de plusieurs causes pour expliquer les difficultés connues lors de ce projet. Nous espérons que les recommandations touchant la gestion de ces grands chantiers, l'interventionnisme économique d'État et la remise en question de l'encadrement législatif du travail seront entendues par le premier ministre et son ministre du Travail, M. Laurent Lessard.

La modernisation de la loi R-20, grâce à cette commission d'enquête, apparaît comme un incontournable et un passage obligé pour les parties en cause : les associations patronales du secteur et les associations syndicales concernées, principalement la FTQ-Construction. Nous souhaitons que les deux parties tendent la main au ministre pour une révision en profondeur de la réglementation dans ce secteur. Le contrôle de l'embauche, l'intimidation et le rythme de travail conduisent à une productivité anémique et des coûts de construction dissuasifs pour tout investisseur industriel sérieux. Dans une étude produite pour la commission d'enquête, l'économiste Pierre Fortin fait bien ressortir les écarts de productivité défavorables au Québec dans la construction industrielle. Pour créer la prospérité à laquelle aspire le gouvernement du Québec, voilà un irritant qu'il faut éliminer.

Dans la même veine, le CPQ est toujours en attente de la nomination de l'enquêteur promis par les ministres Audet et Després concernant les impacts et les coûts de la nouvelle réglementation assujettissant la machinerie de production au secteur de la construction. Lors d'une rencontre récente avec le ministre Lessard, ce dernier s'est engagé à une désignation rapide.

À suivre absolument!

Le président,

Gilles Taillon

LES BRÈVES



CE QUE LE CPQ A FAIT POUR VOUS

- ❖ **Le 9 mai 2005**– La Commission des relations du travail, la réforme du *Code du travail*, la réforme de la *Loi sur les normes du travail*. Le CPQ a réitéré ses attentes sur ces trois sujets lors d'une rencontre avec M. Laurent Lessard, nouveau ministre du Travail à la suite du remaniement ministériel de février 2005. Rappelons que le CPQ a rencontré l'ancien ministre Després le 2 décembre 2004 à cet effet.
- ❖ **Le financement de certains régimes de retraite** –Le gouvernement a déposé le projet de loi n° 102 faisant passer de cinq ans à dix ans le temps pour rembourser les déficits de solvabilité des régimes à prestations déterminées. Le CPQ appuie le gouvernement dans ce projet ayant fait l'objet d'une demande de notre part à compter de 2003.
- ❖ **Le projet de loi n° 103 sur la réforme des tribunaux administratifs** – Le CPQ se réjouit de la mouture du nouveau projet de loi déposé par le ministre Yvon Marcoux, qui rejoint les préoccupations que nous avons défendues concernant la CLP à l'occasion du projet antérieur (projet de loi n° 35) piloté par le ministre Bellemare. Nous vous invitons à lire l'article sur le sujet dans les pages qui suivent.
- ❖ **Le conseil d'administration de la CSST a adopté son taux moyen de cotisation 2006** – Le taux moyen augmente de 2,2 %, principalement en raison de l'impact passé (2001-2002) des rendements des placements à la Caisse de dépôt.
- ❖ Le jeudi 26 mai, à Québec, le CPQ a participé au **Forum sur l'investissement étranger au Québec** intitulé *Cibler et agir en concertation*. M^{me} Diane Bellemare, vice-présidente à la recherche du CPQ, a animé cette activité qui a regroupé de nombreux intervenants québécois engagés dans cette démarche.

CE QUE LE CPQ SURVEILLE POUR VOUS

- ❖ Les propositions financières touchant le **nouveau régime d'assurance parentale**.
- ❖ **Le projet de loi n° 112, Loi modifiant la Loi sur le tabac**. Le CPQ profitera de la poursuite du débat sur le tabagisme dans les prochains jours pour réitérer les recommandations qu'il a mises de l'avant dans son mémoire de février dernier. Ce document est disponible sur notre site, sous la rubrique « Mémoires 2005 ».
- ❖ L'évolution de quelques législations importantes pour le patronat : le **projet de loi n° 102** sur la possibilité de rembourser sur dix ans les déficits des régimes de retraite; le **projet de loi n° 88** sur la sécurité privée.

COLLOQUE

LE NOUVEAU RÉGIME D'ASSURANCE PARENTALE CE QU'IL EN COÛTERA AUX QUÉBÉCOIS?

Colloque organisé par le Conseil du patronat du Québec

MONTREAL

Le vendredi 17 juin 2005

Hôtel Hilton Montréal Bonaventure (salon Westmount)

QUÉBEC

Le jeudi 1^{er} septembre 2005

Hôtel Loews Le Concorde (Salon Jean-Paul-Lemieux)

Le **Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)** remplacera le régime fédéral à partir du 1^{er} janvier 2006. Ce régime, adopté à l'unanimité par l'Assemblée nationale en 2001, offrira des prestations de maternité et de congés parentaux bonifiés. Il couvrira non seulement les salariés, mais également les travailleurs autonomes ainsi que les chefs d'entreprise.

Ce colloque vise à présenter les paramètres du RQAP. Les représentants des ministères et des organismes gouvernementaux responsables de ce nouveau régime en expliqueront les caractéristiques ainsi que les implications respectives qui en découlent pour les entreprises et les salariés.

L'inclusion des travailleurs autonomes constitue une caractéristique spéciale du régime québécois. Ainsi, dorénavant, les travailleurs autonomes comme les chefs d'entreprise devront participer au régime. Ce colloque vise à faire le point sur ces nouvelles dispositions pour les gens d'affaires.

En raison des bénéfices accrus, le RQAP coûtera davantage aux Québécois que le régime fédéral. Ce colloque expliquera comment le nouveau régime sera financé ainsi que le rôle du Conseil de gestion à cet égard.

Détails du programme et inscription : www.cpq.qc.ca

Renseignements : (514) 288-5161 ou 1 877 288-5161 / M^{me} Patricia O'Farrell (poste 227)

Nous vous attendons en grand nombre!



Par M^e Robert Borduas

UNE AUTRE HAUSSE DU TAUX MOYEN DE COTISATION À LA CSST

Le 19 mai dernier, le conseil d'administration de la CSST a fixé à 2 320,9 millions de dollars les besoins à couvrir dans la tarification 2006, ce qui correspond à un taux moyen de cotisation de 2,32 \$ par 100 \$ de masse salariale cotisable. Cette masse salariale cotisable en 2006 est estimée à 100 milliards de dollars.

Il s'agit d'une quatrième hausse consécutive du taux moyen de cotisation. Voici d'ailleurs l'évolution du taux moyen de cotisation au cours des cinq dernières tarifications :

| | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|---------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Taux moyen de cotisation | 1,85 \$ | 1,93 \$ | 2,15 \$ | 2,27 \$ | 2,32 \$ |

Finalement, le taux moyen de cotisation peut être ventilé en fonction de chacun des éléments de besoins financiers qui le composent :

| | Besoins financiers (en millions \$) | Taux moyen de cotisation par 100 \$ de masse salariale cotisable | % |
|--|--|---|-------------|
| ÉLÉMENTS DU TAUX DE BASE | | | |
| Programme de réparation | 1 422,7 | 1,42 | 61,3 |
| Programme <i>Pour une maternité sans danger</i> | 153,7 | 0,15 | 6,6 |
| Programmes de prévention | 101,5 | 0,10 | 4,4 |
| Frais d'administration | 339,0 | 0,34 | 14,6 |
| Financement des tribunaux administratifs | 46,3 | 0,05 | 2,0 |
| Créances douteuses | 30,0 | 0,03 | 1,3 |
| Rythme d'encaissement | (23,0) | (0,02) | (1,0) |
| Sous-total | 2 070,2 | 2,07 | 89,2 |
| ÉLÉMENTS DE CAPITALISATION | | | |
| Déficit consolidé du 01-01-2000 | 104,1 | 0,10 | 4,5 |
| Écarts relatifs au taux de rendement réel | 97,7 | 0,10 | 4,2 |
| Surplus relatifs aux besoins financiers de l'année courante pour les exercices 2002 à 2004 | (36,7) | (0,04) | (1,6) |
| Déficits relatifs aux besoins financiers des années antérieures | 85,6 | 0,09 | 3,7 |
| Sous-total | 250,7 | 0,25 | 10,8 |
| TOTAL | 2 320,9 | 2,32 | 100 |

Source : CSST – Vice-présidence aux finances.

LES RÉSULTATS FINANCIERS PRÉVISIONNELS 2005 DU FONDS DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (BASÉS SUR LES DONNÉES CONNUES AU 31 MARS 2005)

Les résultats financiers du Fonds de la santé et de la sécurité du travail (FSST) anticipés pour l'exercice 2005, sur la base des données connues au 31 mars 2005, se traduiraient par un excédent des revenus sur les dépenses de 92,4 millions de dollars que l'on peut ventiler de la façon suivante :

- | | |
|--|--------------------|
| ▪ Résultat relatif à l'application de la politique de capitalisation | 77,8 millions \$ |
| ▪ Surplus relatif au taux de rendement réel | 43,8 millions \$ |
| ▪ Déficit des opérations de l'exercice courant | (29,2) millions \$ |

Compte tenu de ces résultats, au 31 décembre 2005, le degré de capitalisation du FSST s'établirait à 84,0 % alors qu'il s'établissait à 82,4 % au 31 décembre 2004.





Par M^e Robert Borduas

LE PROJET DE LOI N^o 103 PORTANT SUR LA JUSTICE ADMINISTRATIVE

Le 26 avril dernier, le ministre de la Justice, M. Yvon Marcoux, déposait à l'Assemblée nationale, le projet de loi n^o 103, *Loi modifiant la Loi sur la justice administrative et d'autres dispositions législatives*. Il s'agit d'un troisième projet de loi en près de deux ans modifiant la *Loi sur la justice administrative* à être présenté à l'Assemblée nationale après les projets de loi n^o 4 et n^o 35. On se rappellera que ces deux derniers projets de loi avaient été parrainés par le ministre de la Justice de l'époque, M. Marc Bellemare, et avaient fait l'objet de commissions parlementaires.

En février 2004, le CPQ s'est prononcé en commission parlementaire sur le projet de loi n^o 35 et a demandé le *statu quo* au regard du régime de santé et de sécurité du travail et l'exclusion de la Commission des lésions professionnelles (CLP) de la réforme. De l'avis du CPQ, il était inacceptable que le paritarisme qui constitue un élément fondamental du régime québécois de santé et de sécurité du travail soit restreint au sein du nouveau tribunal. De plus, les nouvelles modalités relatives à la révision administrative proposées au régime de santé et de sécurité du travail, loin de réduire les délais, produiraient plutôt l'effet inverse. Finalement, comme la CLP et le Tribunal administratif du Québec étaient maintenant regroupés pour devenir le Tribunal des recours administratifs du Québec structuré en trois sections, il était à craindre, étant donné le manque d'étanchéité entre les différentes sections, que certaines activités à la charge du gouvernement soient financées désormais par l'ensemble des employeurs. Ce sont, en effet, les employeurs québécois qui financent la CLP à même leurs cotisations à la CSST.

Le projet de loi n^o 103 se fait donc l'écho des revendications du CPQ. Il maintient intact le régime de santé et de sécurité du travail si ce n'est de deux articles de la LATMP qui sont modifiés : un touchant le Conseil de la justice administrative (art. 400); et l'autre qui prévoit qu'un professionnel suspendu ou radié en application du *Code des professions* (chapitre C-26) ou d'une loi professionnelle ne pourra pas représenter une partie devant la CLP (art. 429.17), ce à quoi le CPQ ne s'oppose pas. Quant à la CLP, elle est exclue de la réforme. Somme toute, une belle victoire pour le CPQ.



Par M^{me} Diane Bellemare

POURQUOI CERTAINES ENTREPRISES COTISENT AU FONDS NATIONAL DE FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le dernier rapport annuel du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFM) précise que 1 391 entreprises ayant une masse salariale supérieure à 1 million ont cotisé au Fonds en 2002. C'est donc dire que 13 % des entreprises ayant une masse salariale supérieure à 1 million ne se sont pas conformées aux dispositions réglementaires prévues à la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*. Pour les entreprises hors Québec, ce pourcentage a atteint 34 % en 2001. C'est loin d'être négligeable.

Dans le cadre d'un projet d'information et de recherche-action financé par le FNFM, nous avons rencontré à l'automne et à l'hiver derniers près de 200 entreprises (184 entreprises et 228 participants) dont la vaste majorité d'entre elles cotisent au Fonds. Nous avons cherché à comprendre pourquoi, neuf ans après la mise en application de la *Loi*, des entreprises ne se conforment toujours pas à leurs obligations légales. Les messages qu'elles nous ont transmis sont multiples. Dans ce qui suit, nous vous présentons l'essentiel de nos constats qui sont appuyés par les résultats d'un questionnaire soumis aux participants lors de nos séminaires ainsi que par les discussions en séance.

Notre premier et principal constat est clair et non équivoque : les entreprises cotisent au FNFM principalement parce qu'elles méconnaissent à la fois la *Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre* (61 %) et les règlements (77 %) y afférents et non parce qu'elles s'abstiennent d'investir dans la formation de leur main-d'œuvre. Ce constat est important, car il implique que les entreprises assujetties à la *Loi* peuvent généralement s'y conformer quand elles prennent connaissance de leurs obligations à l'égard de cette loi.

Par ailleurs, les règlements apparaissent d'une lourdeur administrative indue. À cet effet, plusieurs entreprises (49 %) ont souligné avoir cotisé au FNFM afin d'éviter les problèmes administratifs reliés à cette loi et aux règlements y ayant trait.

Plus spécifiquement, les employeurs ne savent pas comment reconnaître et calculer la valeur comptable et raisonnable d'une formation dispensée à l'interne, autant en ce qui a trait au temps du salarié qu'à celui de préparation et d'enseignement du formateur.

Il y aurait également de nombreuses lacunes dans la communication et le suivi des dossiers, liées au roulement de personnel dans les équipes de ressources humaines et de finances. Les dossiers relatifs à la formation sont ainsi souvent peu documentés, ce qui génère des problèmes quand vient le temps de produire la déclaration à des fins fiscales.

Les discussions en séance indiquent que plusieurs entreprises ont cotisé inutilement au FNFMO. D'ailleurs, certaines ont dit avoir l'intention de revoir leur dossier afin de réclamer les sommes payées inutilement.

Les entreprises hors Québec nous ont transmis des messages particuliers : le manque d'accès à de l'information en anglais leur pose des problèmes. Rappelons qu'elles représentent 23,3 % des entreprises cotisantes alors qu'elles constituent 8,6 % des entreprises assujetties. Leur masse salariale est toutefois plus importante que la moyenne puisque leurs cotisations constituent 37,4 % du total des cotisations.

Ces entreprises ne comprennent pas pourquoi au Québec elles sont soumises à une obligation légale de former alors que ce n'est pas le cas dans les autres provinces. En fait, à l'exception de la France, seul le Québec se démarque de cette façon au chapitre de la formation en entreprise. En effet, d'autres pays comme l'Australie, la Corée et le Royaume-Uni, qui ont adopté des dispositifs similaires dans le passé, les ont abandonnés depuis.

La formation est importante pour les entreprises rencontrées. Seulement 20 % des répondants pensent que la formation n'est pas jugée prioritaire selon les objectifs de l'entreprise alors que 11 % affirment que la formation est considérée comme un investissement insuffisamment rentable. Ces résultats indiquent assez clairement que la formation des employés est une activité considérée importante par les entreprises. Peut-être aurait-on souhaité des résultats encore plus probants? Mais il faut prendre en considération le fait qu'il est encore difficile de calculer avec précision le retour sur l'investissement en formation de ses employés. C'est pourquoi, malgré le fait qu'il soit difficile de calculer le retour sur l'investissement, ces réponses sont éloquentes de la part de contrôleurs d'entreprise généralement moins sensibles aux préoccupations de gestion de ressources humaines.

Les réponses des participants aux séminaires indiquent que, **pour certaines entreprises, l'offre de service fait peut-être défaut.** C'est du moins l'impression qu'en ont certains. En effet, 25 % des répondants affirment faire face à un manque de formateurs et de personnes-ressources compétentes. Aussi, le manque de contenus de cours pertinents et disponibles dans le secteur est invoqué par 26 % des répondants. D'autres souhaitent que les comités sectoriels auxquels elles s'identifient manifestent davantage d'écoute pour les employeurs des régions et de leur secteur.

Certaines entreprises pourraient invoquer que leurs employés ne sont pas intéressés à suivre une formation. Seulement 18 % des répondants ont indiqué que les candidats disponibles et intéressés étaient peu nombreux.

Certaines entreprises pourraient choisir de cotiser parce que leur situation financière les empêche d'investir dans la formation. Seulement 11 % des répondants ont indiqué que leur entreprise rencontrait des difficultés financières ou ne disposait pas de budget pour la formation.

Les discussions en séance ont fait ressortir certaines iniquités inhérentes à la Loi. Des entreprises ont fait valoir que la demande comme l'offre de formation sont restreintes dans leur secteur industriel et semblent en deçà du 1 % de la masse salariale exigé par la *Loi*. C'est particulièrement le cas de certaines petites entreprises où les exigences en matière de formation sont plus faibles que dans des secteurs à forte valeur ajoutée. Pour ces entreprises, l'obligation du 1 % devient une taxe, et un fardeau inutile. On nous a dit que la *Loi* témoigne d'une

méconnaissance de la réalité terrain où l'ampleur des besoins de formation diffère d'un secteur à un autre.

D'autres ont prétendu que la *Loi* pouvait avoir comme effet d'accentuer les inégalités. En effet, comme l'obligation du 1 % s'ajoute aux coûts de main-d'œuvre et que les entreprises à faible valeur ajoutée cotisent proportionnellement plus que les entreprises à forte valeur ajoutée, ce sont les travailleurs de ces secteurs qui financent la formation ailleurs, laquelle profite généralement à une main-d'œuvre plus instruite et plus fortunée.

La Loi devrait encourager les entreprises à investir en formation plutôt que les obliger à dépenser. Pour plusieurs entreprises consultées, la législation, si législation il doit y avoir, ne devrait pas être axée sur une obligation de « dépenser », mais davantage sur l'aspect qualitatif, c'est-à-dire sur le besoin d'avoir des travailleurs compétents et qualifiés. C'est l'objectif ultime, et les voies et les moyens pour y arriver devraient s'inscrire sous le signe de la diversité et de la souplesse plutôt que de l'uniformité et la rigidité.

Il y a encore beaucoup de travail à faire pour sensibiliser et informer les entreprises au regard de leurs obligations légales en matière de formation. Malgré le fait que la *Loi* existe depuis neuf ans, les employeurs veulent connaître les dernières mises à jour. Le roulement des gestionnaires dans les entreprises nécessite aussi une **formation continue** en la matière.

Les entreprises rencontrées souhaitent que les autorités gouvernementales prennent plus souvent la parole en matière de formation en entreprise afin de préciser leurs attentes. Elles pensent qu'il est temps que le gouvernement ainsi que les différents acteurs, tels les employeurs, fassent le bilan de cette loi.

Il y a aussi un important travail d'information, voire de formation, à faire auprès des entreprises afin de promouvoir la formation qualifiante et transférable. Les entreprises ne sont pas contre la délivrance d'un certificat aux employés qui ont suivi la formation. Elles en ont plutôt contre la lourdeur du système actuel de conformité en ce qui a trait aux dépenses admissibles prévues au *Règlement*.

Pour en savoir plus sur les résultats de cette consultation, le lecteur intéressé pourra lire notre rapport de recherche qui sera disponible sous peu sur notre site Web.

