



Conseil du
patronat
du Québec

S'ALLIER POUR LA PROSPÉRITÉ

Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi n° 60 *Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement.*

Décembre 2013

Le Conseil du patronat du Québec

Le Conseil du patronat du Québec a pour mission de s'assurer que les entreprises disposent au Québec des meilleures conditions possibles – notamment en matière de capital humain – afin de prospérer de façon durable dans un contexte de concurrence mondiale. Point de convergence de la solidarité patronale, il constitue, par son leadership, une référence incontournable dans ses domaines d'intervention et exerce, de manière constructive, une influence considérable visant une société plus prospère au sein de laquelle l'entrepreneuriat, la productivité, la création de richesse et le développement durable sont les conditions nécessaires à l'accroissement du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Conseil du patronat du Québec –
décembre 2013

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
4^e trimestre 2013

Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi no 60 *Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement.*

Décembre 2013

Introduction

Le Conseil du patronat du Québec est heureux de soumettre à la Commission des institutions de l'Assemblée nationale ses commentaires sur le projet de loi n° 60 *Charte affirmant les valeurs de laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement.*

Rappelons que le Conseil représente des employeurs issus à la fois des secteurs public et privé. En ce sens, nos commentaires visent l'ensemble du projet de loi, en faisant les distinctions appropriées, lorsque requis, entre ces deux groupes d'employeurs.

Les présents commentaires sont basés par ailleurs sur la consultation que le Conseil a effectuée auprès de ses membres sur le projet de loi¹. Ils portent sur les conséquences potentielles concrètes du projet de loi sur les employeurs et reflètent le point de vue de la majorité des membres ayant participé à la consultation. Ils ne constituent pas un positionnement sur la pratique religieuse ou la laïcité. Le lecteur trouvera par ailleurs en annexe la liste des commentaires reçus dans le cadre de notre consultation.

La consultation effectuée par le Conseil nous amène à constater que les employeurs sont généralement opposés au projet de loi, et ce, pour les motifs qui suivent :

- **Le projet de loi ne répond pas à un besoin des employeurs;**
- **Le projet de loi touche les employeurs du secteur privé alors qu'il vise l'État;**
- **Le projet de loi risque d'entraîner des difficultés d'application pour les employeurs;**
- **Le projet de loi risque d'avoir des impacts néfastes sur l'image du Québec et son climat d'affaires.**

Nous présenterons donc nos commentaires successivement sur chacune de ces affirmations.

¹ Une première consultation a été effectuée lors de la présentation des orientations du gouvernement en matière de laïcité, en septembre 2013, et une deuxième a eu lieu à la suite du dépôt du projet de loi, en novembre et décembre 2013.

Le projet de loi ne répond pas à un besoin des employeurs

Nous constatons, dans un premier temps, que les employeurs ne ressentent pas le besoin de nouvelles balises en matière d'accommodements religieux.

En fait, les employeurs ne font actuellement pas face de façon significative à des problèmes, ni même des enjeux en matière d'accommodements pour motifs religieux².

Une importante majorité d'employeurs est même opposée à l'idée d'encadrer les demandes d'accommodements en matière religieuse. Pour la plupart, l'application de la notion de « contrainte excessive », telle qu'élaborée au fil du temps par les tribunaux interprétant la *Charte des droits et libertés de la personne*, leur suffit pour déterminer les limites de leur obligation d'accommodement.

À ce sujet, soulignons l'article 42 du projet de loi, qui modifie la *Charte des droits et libertés de la personne* pour y préciser les notions d'« accommodement raisonnable » et de « contrainte excessive ». Cette disposition codifie des éléments dont les employeurs doivent déjà tenir compte dans le traitement de demandes d'accommodements (respect des droits d'autrui, santé et sécurité des personnes, bon fonctionnement de l'organisation et coûts se rattachant à la mesure d'accommodement)³.

Le Conseil du patronat se questionne donc sur le problème que cherche à résoudre ce projet de loi et invite les parlementaires à éviter de légiférer sur la base d'uniques perceptions ou, encore, d'anecdotes. Il est aussi déplorable de constater l'absence totale de données objectives pour justifier la décision de légiférer à ce sujet.

Le projet de loi touche les employeurs du secteur privé alors qu'il vise l'État

Les employeurs du secteur privé sont déçus de constater que le projet de loi les vise, alors qu'il cherche d'abord à assurer la neutralité religieuse de l'État.

L'article 10 du projet de loi prévoit en effet que « toute personne ou société avec laquelle [un organisme public] conclut un contrat de service ou une entente de subvention » pourrait devoir se conformer aux dispositions du projet de loi relatives à la neutralité religieuse.

Cette disposition préoccupe grandement les employeurs issus du secteur privé qui sont en relations avec l'État.

Le début du texte de l'article 10 nous amène à nous questionner au regard des personnes ou des sociétés qu'il vise réellement. En effet, l'expression « lorsque les circonstances le justifient, notamment en raison de la durée du contrat ou de l'entente, de sa nature ou des

² Rappelons au passage que l'obligation d'accommodements qu'impose la *Charte des droits et libertés de la personne* aux employeurs couvre également la question du port de signes religieux, bien que le projet de loi traite ce dernier aspect distinctement de l'encadrement des autres demandes d'accommodements pour motifs religieux.

³ Notons que, tel qu'il est rédigé, le nouvel article 20.2 de la *Charte des droits et libertés de la personne* proposé par l'article 42 vient encadrer l'ensemble des demandes d'accommodements, au-delà des accommodements pour motifs religieux.

lieux de son exécution » laisse place à une importante marge d'interprétation. Ainsi, tel qu'il est rédigé, l'article 10 peut potentiellement ouvrir la porte à l'application de plusieurs dispositions du projet de loi à toute entreprise ayant conclu une entente avec un organisme public ou en recevant une subvention. Nous reviendrons à la prochaine section sur les difficultés d'application que risque d'entraîner cette disposition.

Par ailleurs, au-delà de l'article 10, il est raisonnable de se préoccuper de l'impact général du projet de loi sur les personnes et les entreprises qui n'y sont pas assujetties. Depuis l'intervention du gouvernement en 2013 en cette matière, on assiste à des manifestations d'hostilité à l'égard des signes religieux. Une croissance de l'intolérance envers les personnes portant des signes religieux et leur stigmatisation grandissante s'observent également. Dans ce contexte, on peut imaginer des incidents touchant l'ensemble des employeurs québécois. En quelque sorte, les employeurs du secteur privé ayant à leur service des employés portant des signes religieux et transigeant avec le public craignent que le projet de loi éveille chez certains membres du public des réactions hostiles à ces employés et à leurs entreprises.

À terme, cette situation pourrait entraîner des revendications populaires pour que le projet de loi s'étende à l'ensemble des entreprises québécoises.

Par ailleurs, l'expérience tirée de l'application d'autres lois telle la *Charte de la langue française* a démontré que le gouvernement pouvait être tenté de procéder à une « imposition d'exigences volontaires » à des entreprises non assujetties à la loi, comme les entreprises relevant de la juridiction fédérale, mais transigeant au Québec ou faisant des affaires avec l'État. Le projet de loi nous amène à craindre qu'une telle situation se produise ici à nouveau.

En somme, les employeurs du secteur privé craignent de se voir imposer des obligations par l'article 10 du simple fait qu'ils transigent avec l'État. Ils sont inquiets également que le projet de loi entraîne des problèmes de perception négative de leurs entreprises et de leurs employés auprès du public.

Le projet de loi risque d'entraîner des difficultés d'application pour les employeurs

En plus de ne pas avoir souhaité le projet de loi, les employeurs constatent que son application risque d'entraîner de nombreuses difficultés.

Les programmes d'accès à l'égalité, les politiques sur la diversité, les programmes de recrutement ciblés sur la main-d'œuvre étrangère ne sont que quelques-unes des initiatives des employeurs, tant du secteur public que du privé, notamment pour demeurer compétitifs en matière d'attraction et de gestion des ressources humaines, et pour se conformer à leurs obligations légales ou d'entreprise en matière de droits et libertés de la personne ou à des politiques d'ouverture à la diversité. L'assujettissement aux dispositions du projet de loi, notamment en ce qui a trait au port de signes religieux, pourrait être contradictoire avec ces

efforts, voire les anéantir complètement, en transmettant un message de fermeture ou d'exclusion à l'égard de certaines personnes en raison de leurs pratiques religieuses.

De plus, les employeurs du secteur privé qui devraient se conformer au projet de loi, par la voie de l'article 10, pourraient se trouver dans des situations d'iniquité interne, alors que certaines personnes parmi leur personnel pourraient être affectées à l'exécution de certains contrats, tandis que d'autres, non. Ce problème pourrait même s'étendre, selon les circonstances, jusqu'à l'embauche.

Cette situation serait d'autant plus lourde à gérer qu'elle pourrait entrer en contradiction avec les dispositions des conventions collectives applicables, notamment en matière d'attribution de postes.

Nous reconnaissons que l'article 13 du projet de loi prévoit que les dispositions sur la neutralité de l'État et le visage découvert sont réputées faire partie des conditions de travail des personnes à qui elles s'appliquent, mais nous nous questionnons sur leur arrimage avec les autres conditions de travail, entre autres, celles relatives au respect de l'ancienneté. Cette situation serait particulièrement pénible chez les employeurs du secteur privé qui auraient à composer avec une application de ces dispositions à une partie seulement des membres de leur personnel, soit ceux affectés à des contrats avec des organismes publics. En effet, on peut se demander, par exemple, si le projet de loi exige d'accorder un poste ou une affectation à une personne en priorité sur une autre plus ancienne, du fait que cette dernière porte un signe religieux.

Des litiges éventuels entre employeurs, employés et syndicats peuvent donc être prévisibles. On peut anticiper également des impacts négatifs sur le climat de travail, qu'il y ait litige ou non.

Mentionnons qu'en matière d'accommodement, les salariés et les syndicats ont l'obligation de collaborer à la recherche de solutions avec les employeurs. Devant la situation où le projet de loi empêche l'accommodement, toutes les parties auront-elles la même obligation de collaboration pour trouver une solution atténuant les impacts sur le salarié et l'organisation? Le projet de loi est muet à ce sujet et laisse donc penser que le problème demeurera entier pour les employeurs.

Il est important de souligner aussi que l'article 10 du projet de loi prévoit qu'il est à la discrétion de l'organisme public d'exiger l'assujettissement de ses cocontractants à certaines dispositions du projet de loi. Lu conjointement avec l'article 19, qui affirme que chaque organisme public doit adopter sa propre politique « s'harmonisant avec sa mission et ses caractéristiques propres », les employeurs du secteur privé assujettis par la voie de l'article 10 devront vraisemblablement composer avec la discrétion de différents organismes publics, ce qui pourrait complexifier leur gestion des opérations et des ressources humaines lorsqu'ils transigent avec plus d'un organisme public.

Le projet de loi tend donc à imposer aux employeurs de nouvelles obligations administratives et des contraintes de gestion tout en risquant de nuire au climat de travail au sein de leurs organisations. Cette situation est d'autant plus irritante pour les employeurs

à l'heure où l'on cherche à obtenir l'allègement du fardeau réglementaire et administratif des entreprises.

Le projet de loi risque d'avoir des impacts néfastes sur l'image du Québec et son climat d'affaires

Le Québec est dans une situation économique précaire. Il ne peut pas se permettre de légiférer d'une manière à créer une perception d'instabilité sociale. Il ne peut pas non plus se permettre de légiférer de manière à créer une perception de fermeture au monde.

Pourtant, le projet de loi pose de tels risques réels : il donne l'image d'une population polarisée et de la création de deux classes d'immigrants et de citoyens : ceux qui portent des signes religieux, et les autres.

Les conséquences potentiellement néfastes de cette perception du Québec sur l'investissement étranger et l'attraction d'une main-d'œuvre étrangère qualifiée préoccupent grandement les employeurs, qu'ils soient touchés directement ou non par le projet de loi. Le projet de loi soulève également une préoccupation sur le plan de la rétention d'étudiants étrangers actuellement au Québec, qui pourraient ne plus s'y sentir bienvenus ou ne plus souhaiter y évoluer au terme de leur formation.

À une époque où le Québec est en concurrence avec le monde entier, le Conseil du patronat considère essentiel que nous projetions, comme société, une image d'ouverture et de stabilité.

Le Conseil du patronat considère que le projet de loi crée un débat malsain au Québec. Comme la très vaste majorité des personnes qu'il vise réside dans la région du grand Montréal, le projet de loi crée un sentiment, à l'extérieur de cette région, qu'il y existe un problème à résoudre. Or, la population métropolitaine ne partage pas ce point de vue. Il en résulte une division marquée entre Montréal et le reste du Québec.

En ce sens, le projet de loi constitue un geste inapproprié qui atteint la tolérance et la solidarité entre la grande région montréalaise et les autres régions du Québec.

Autres considérations

Soyons clairs. La présence de signes religieux associés à la tenue vestimentaire existe au Québec depuis des décennies et n'a causé aucun problème significatif depuis la Révolution tranquille puisque tout le monde reconnaît *de facto* le caractère laïc des institutions publiques québécoises. L'intervention du gouvernement dans ce domaine en 2013 ne reposait sur aucune analyse objective quant aux enjeux significatifs pouvant justifier une nouvelle réglementation à ce sujet. L'exemple de la France ne devrait pas constituer non plus un modèle à suivre puisque la situation au Québec est très différente. S'il est adopté, le

projet de loi risque simplement de renforcer l'exclusion de certaines personnes par rapport à des emplois qui, au contraire, pourraient favoriser leur intégration.

Répetons-le, le Québec est un État laïc et il est reconnu comme tel. Le seul changement significatif qui s'est produit au cours de la dernière décennie est l'accroissement du nombre de nouveaux arrivants provenant, à l'origine, de pays francophones musulmans, en raison des politiques d'immigration du Québec requérant la maîtrise du français et des études de niveau universitaire comme critères de qualification, d'une part, de même qu'une situation politique et économique difficile dans ces bassins d'immigration, d'autre part. D'ailleurs, s'il y a des conséquences négatives en ce moment, elles sont davantage économiques eu égard au taux de chômage que nous retrouvons dans cette portion d'immigration.

Conclusion

Pour les motifs exposés précédemment, le Conseil du patronat constate que le projet de loi risque d'entraîner un nombre important de difficultés pour les employeurs, alors qu'ils n'ont présentement pratiquement aucun problème relatif au port de signes religieux ou, plus généralement, d'accommodements en matière religieuse.

Au surplus, les employeurs du secteur privé, qui ne devraient pas être visés par l'objectif d'affirmation de la laïcité de l'État, se trouvent touchés négativement par ce projet de loi, soit directement parce qu'ils transigent avec l'État, soit indirectement en raison de la perception et des pressions du public ou des conséquences potentiellement néfastes de ce projet de loi sur l'image du Québec.

Finalement, en créant un climat d'intolérance et de division au sein de la société québécoise, le projet de loi engendre un débat malsain et nuisible à la prospérité du Québec.

Conséquemment, le Conseil du patronat du Québec insiste fermement pour que le projet loi n° 60 soit retiré.

ANNEXE

Commentaires sur l'impact du projet de loi reçus dans le cadre de la consultation menée auprès des membres du Conseil du patronat du Québec

Note : les passages permettant d'identifier des organisations ou des individus ont été omis.

« [Problèmes de] gestion du personnel créer des problèmes ou il n'y en a pas »

« Au sein de la population, certaines personnes pensent à tort que le PL 60 va s'appliquer non seulement aux entreprises publiques mais aussi à celles du secteur privée. Dans ces circonstances, certains clients d'entreprises privées ont certaines revendications en regard de la prestation des services qui vont à l'encontre des valeurs organisationnelles des entreprises privées (valeurs de diversité). »

« Employés inquiets de la portée de ces mesures. »

« Le fait d'attirer l'attention sur un ensemble de questions RH qui ne se posent pas à L'heure actuelle. »

« La perception négative de notre personnel et de nos clients à l'étranger. »

« Attirer le talent serait beaucoup plus difficile. Garder les employés de ne pas déménager hors de la province serait aussi difficile. »

« Note : Les entreprises que nous représentons embauchent une main-d'œuvre essentiellement masculine. »

« Nous favorisons la diversité et l'inclusion dans notre recrutement et notre main-d'œuvre. Certains employés pourraient rencontrer des difficultés à servir des clients hostiles à leur présence même ou refusant carrément de se faire servir par eux. »

« Négatif en terme de recrutement de talents et réputation d'un milieu propice aux affaires. »

« Vu les dispositions de l'article 10, les contrats avec l'État soulèveraient des questions. »

« Possiblement qu'il pourra avoir une certaine influence avec le temps. »

« Bien qu'il faut considérer cela comme un scénario hypothétique, la main-d'œuvre de haut niveau dans les domaines de la santé est rare. [...] Si la conséquence du PL60 fait en sorte que des professionnels de la santé choisissent un nouveau lieu de pratique (i.e. extérieur du QC), cela peut potentiellement réduire le nombre de collaborations ou de projets de recherche clinique car le chercheur pourrait avoir choisi un autre lieu de travail. Un autre impact potentiel est que le PL60 s'appliquant au secteur public amène indirectement une pression à appliquer les mêmes dispositions chez les employeurs privés. Un problème de

conformité sociale peut émerger. Un contrat avec un organisme public peut aussi causer des problèmes d'interprétation des clauses du PL60. »

« Étant une compagnie ayant des activités dans plusieurs pays et donc culture, une telle politique vient créer un environnement néfaste pour l'image de toute compagnie opérant au Québec. Ainsi, ceci vient créer un climat de tension incompatible avec les valeurs d'inclusion de toute entreprise globale. Il est clair que cette charte s'inscrit dans un désir toujours plus grand du gouvernement en place de créer des dissensions sociales au sein de la population. La notion de sous-traitance étant si large qu'il est difficile de s'exclure d'une telle interprétation considérant l'étendue des définitions. »

« Clarté des règles sociétales dans lesquelles citoyens, entreprises et État doivent vivre. »

« Perte de candidats intéressants pouvant travailler dans nos services [...] situés dans des écoles, Cegeps, Universités et hôpitaux. »

« Difficulté de recruter du personnel qualifié qui refusera de venir habiter au Québec ou quittera la province. »

« Perte de personnel qualifié (coût de la perte et du remplacement = 3 à 5 x la rémunération globale de la personne perdue) Perte de diversité au sein de l'entreprise et donc de diversité de points de vue, d'innovation et de compréhension de nos différentes clientèles Impact sur le climat de travail des organisations - les employeurs auront à gérer des conflits raciaux/ethniques qui, dans certains cas, avaient disparus. Limitation induite au bassin de talent externe : la fonction publique est un bassin de recrutement très intéressant pour les employeurs privés car ces employés sont souvent bien formés, etc.; comme la fonction publique reste de perdre des ressources, cela aura un impact indirect sur les entreprises. »

« Organizational/administrative: inability to recruit; Financial: potential audience diminishes as our target audiences, particularly English and allophone. »

« Pourrait perdre des contrats avec le gouvernement car jamais on n'accepterait de congédier ou de ne pas se servir d'employés qualifiés en raison de leurs pratiques religieuses. Aussi, certains bons employés considèrent quitter le Québec à cause de cette initiative. »

« Capacité d'attirer les meilleures personnes du monde. »

« Réputation du Québec vue par les investisseurs étrangers ...surtout américains. »

« Problèmes de gestion, affectation du personnel. »

« Il y aurait des impacts négatifs qui se manifesteraient principalement en termes organisationnels et administratifs. Il y aurait un choc entre les valeurs de diversité prônées par nos membres qui opèrent à l'échelle pancanadienne et l'application de l'article 10 du PL 60. On peut penser que l'application du PL 60 à nos membres par l'entremise de l'article 10 du PL 60 entraînerait des coûts administratifs supplémentaires. »

« Nos employés pourraient être soumis à ces règles s'ils transigeaient avec un organisme gouvernemental. »

« Au niveau organisationnel, la loi lance un message négatif à la main d'œuvre étrangère. »

« Ça va avoir un effet sur l'esprit de collaboration qui est très nécessaire. »

« Augmente encore les obligations. »

« Pourrait nous amener à adopter des politiques similaires à celles prévues dans le secteur public, au détriment de nos employés et du respect de la liberté de religion. »

« Négatif en terme de recrutement de talents et réputation d'un milieu propice aux affaires. »

« Nous avons des employés qui portent des signes religieux. »

« Nous sommes à implanter un programme sur la diversité ce qui implique que nous désirons accueillir plus des gens d'autres ethnies. C'est donc dire que nous devons nous positionner s'il y a lieu d'appliquer le projet de loi 60 dans notre organisation. Je crois qu'il pourrait nous faciliter les choses d'une certaine façon. Aucun impact financier seulement administratif ou organisationnel. »

« Je crains les risques de contestation en vertu de la charte canadienne des droits et libertés. »

« Nous accueillons de la main-d'œuvre issue de différentes communautés et nationalités. Nous ne voyons aucune difficulté avec le port de signes religieux ostentatoires dans nos installations (sauf pour des raisons de stérilité/asepsie [...]). Le fait de conclure une entente de service avec un organisme public à qui les dispositions du PL60 s'appliqueraient nous préoccupe. Ce projet de loi limite sensiblement les droits des individus et n'apporte aucun avantage au plan économique. »

« Équité à l'égard de la majorité des employés, généralement constitués de croyants modérés de toute allégeance et d'athées. »

« Capacité d'attirer les meilleures personnes du monde, manque de productivité. »

« Perte de contrats, à moins que les employés ne s'y conforment. »

« Réaffectation des effectifs à des postes qui ne seraient pas en lien direct avec la clientèle, ce qui serait discriminatoire à leur égard. »

« Problèmes artificiellement créés. »

« Un risque important, de perdre nos talents de plus haut calibre; la réalité de perdre les collaborations fructueuses de nos partenaires en Amérique du Nord, et, mondialement, un manque d'investissement financier significatif. »

« Des mesures discriminatoires seraient posées pour les affectations des personnes aux postes. Le portrait de l'entreprise ne serait pas à l'image de la métropole, dû les biais personnels dans les assignations. »

« S'il devait être adopté dans sa forme actuelle, le projet de loi pourrait nuire à l'embauche de personnel et susciter des problèmes de relations de travail inexistantes à l'heure actuelle. »

« Recrutement, climat de travail, image du Québec. »

« Un impact majeur et sévère (néгатif) sur l'image du Québec, de notre capacité de recruter et retenir le "top talent", d'attirer l'investissement, et d'attirer les collaborations internationale. »

« L'image globale du Québec pourrait souffrir de cette loi, surtout si elle est mal expliquée, mal interprétée et appliquée d'une façon arbitraire. [...] nous voulons pouvoir donner l'image d'un Québec fort de sa diversité et capable de bien fonctionner à l'ère du postmodernisme, des identités multiples et de la construction de valeurs transculturelles. »

« La neutralité religieuse ne devrait pas être promue à travers la prohibition, mais plutôt avec des valeurs de liberté d'expression. »

« Projet de loi inutile et dangereux soutenu au fond par des athées militants. »

« C'est évident que le PL 60 créer les grands problèmes, et grandir des problèmes économiques, de l'image globale du Québec et n'offrir pas des solutions à les grands défis du Montréal et Qc. »

« Une initiative qui n'a pas bénéficié d'un leadership efficace et éclairé; elle a été jetée dans l'espace public sans aucun égard quant aux dérapages que pourrait susciter une telle discussion. »

« Gestion des ressources humaines, coûts supplémentaires. »

« On peut envisager qu'il y aurait des impacts négatifs en termes de recrutement de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines et de relations du travail (création d'un double régime pour les employés du Québec et ceux de l'extérieur du Québec), de réglementation et d'administration. Le climat d'affaires ainsi que l'image globale du Québec pourraient être affectés négativement (règles particulières au Québec par rapport au reste du Canada et fermeture à la diversité). »

« Moins d'offre de talents immigrants. »

« Micro et macro-économiques. »

« Recrutement d'étrangers plus difficile. Rapatriements de sièges sociaux plus difficiles lors d'acquisition. »

« Recrutement de main-d'œuvre, climat. »

« La base de personnes qui veut investir ou déménager va être impactée d'une mauvaise manière. »

« Encore une augmentation des obligations et une complexification de la gestion. »

« Les gens ciblés subiront de la discrimination même s'ils ne sont pas à l'emploi de la fonction publique. »

« Restriction en terme d'embauches. »

« Le principal impact serait sur l'image du Québec et notre potentiel de recruter et d'attirer des immigrants et des investisseurs. »

« Il y aurait certainement des impacts au niveau de la gestion des ressources humaines et des relations du travail. De plus, je ne crois pas que PL 60 améliore l'image globale du Québec. »

« Impact direct sur notre réputation comme milieu propice aux affaires et ouvert aux investisseurs du monde entier. On ajoute de la bureaucratie et des coûts. »

« [...] recrutement de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines et de relations du travail, de réglementation et d'administration ou, encore, de climat d'affaires et d'image globale du Québec. »

« L'image globale du Québec- surtout à l'international- est impactée par ce projet, ce qui risque d'affecter négativement le climat d'affaires et, ce faisant la capacité du Québec de créer la richesse nécessaire au développement de son économie. »

« À long terme, moins de candidats. »

« Je crois qu'il y aura un impact sur notre gestion des ressources humaines. Ce n'est pas parce que la loi est en vigueur que ça va se faire systématiquement dans nos organisations. Nous aurons besoin d'un temps d'adaptation pour prendre le virage. »

« Impact sur l'image du Québec et ajout de cadre réglementaire dans lequel une entreprise doit opérer. »

« [...] les professionnels de la santé qui travaillent au Québec et qui pourraient faire un choix de quitter la province pour exercer ailleurs a pour effet pour nous de réduire le nombre de collaborateurs potentiels au plan de la recherche clinique (R&D). C'est hypothétique car nous ignorons combien de personnes pourraient faire ce choix bien sûr mais cela demeure une possibilité. »

« Recrutement plus difficile, perception d'une société fermée. »

« Cela limiterais les secteurs touchés dans leur capacité d'attirer et de maintenir en emploi une main-d'œuvre disponible, qualifiée et affectée par le PL60. »

« Après la crise viendrait une accalmie durable, propice à attirer les investissements et prophylactique des chaos qui profitent généralement du laxisme pour survenir. »

« Notre problème d'image sera amplifié. Plus difficile d'obtenir des \$\$\$ à investir ici de la part de notre bureau chef. Le Québec est déjà perçu comme une terre inhospitalière. C'est un clou de plus dans le cercueil économique du Québec. »

« Difficulté à recruter des immigrants. »

« Parfois mauvais en termes de recrutement de main-d'œuvre, localement difficile de gestion des ressources humaines et de relations du travail, de réglementation et d'administration et localement affecterait négativement le climat d'affaires et d'image globale du Québec. »

« [...] Quebec's image in the rest of the world and its ability to generate cultural capital will be negatively impacted as the best educated and most cosmopolitan people avoid working in what is a xenophobic cultural context. Furthermore, some of the best and brightest young graduates from different cultural communities who are fully bilingual will leave the province, having benefited from the underpriced post-secondary educational system we all subsidize and then not feeling welcome in their own home province. »

« Plus grande difficulté de recrutement de main-d'œuvre, mauvaise image du Québec, plus grande difficulté à recruter des immigrants. »

« Quelle personne ayant une appartenance religieuse qui requiert la portée de signe ou vêtement distinctive accepterait de venir au Québec. Déjà, on se moque de nous à l'extérieur de la province. »

« Mauvaise réputation mondialement, manque d'harmonie interne. »

« Mauvais message envoyé concernant le climat d'affaires, limité dans le recrutement, [...]. »

« Certainement des impacts au niveau de l'image et du recrutement de personnes de l'Afrique du Nord qui sont des Francophones majoritairement musulmans. »

« Remplacement de la main-d'œuvre qui refuserait de ne pas porter leur(s) signe(s) religieux ostentatoires au travail. Toutefois, nous ne croyons pas que cet impact sera significatif ou important au Québec. »

« Interrogation quant au bien-fondé d'adopter un projet de loi tel que le PL 60 considérant qu'il n'existe pas de problématique nécessitant une intervention législative. »

« S'il est pour y avoir des impacts, ils seraient selon moi mineurs et surtout dus à du possible désordre social (temporaire comme les carrés rouges). »

« Si nous voulions jeter une image négative du Québec à l'étranger : c'est réussi. »

« Projet de loi inutile déposé à des fins politiques et répondant aucunement à une problématique sociale. »

« Les mesures proposées sont-elles acceptables dans une société libre et démocratique? J'estime que certaines valeurs devraient faire l'objet de ce type de législation; ainsi toute personne désirant élire domicile au Québec peu importe le statut connaîtrait de façon claire les règles régissant notre société. »

« À mon avis, il y a bien d'autres problèmes plus urgents à mettre à l'agenda politique que d'aller de l'avant avec le PL 60 - même s'il s'agit d'une promesse électorale. »

« On est loin de faciliter la création de richesse collective. Méconnaissance incroyable des conditions difficiles du secteur manufacturier et des défis pour conserver les emplois au Québec et de bâtir un dialogue avec les investisseurs étrangers. »

« En accord avec la charte. »

« Ce projet de loi divise inutilement, alors qu'il ne semble répondre à aucune situation concrète urgente et/ou problématique. »

« Il s'agit d'une solution en quête d'un problème. »

« Des modifications à la charte canadienne des droits et liberté du Canada seront requises comme c'est le cas pour la charte québécoise des D&L. »

« Une mauvaise solution à un faux problème. Les enjeux économiques du Québec sont clairement plus importants que ce projet de loi. Le PL60 n'apporte que des irritants additionnels pour le secteur des affaires sans créer aucune valeur économique pour la société. »

« La charte des valeurs n'est pas utile, elle ne fait qu'exacerber des problématiques qui semblaient réglées. C'est un caillou dans la mare, ou une manœuvre préélectorale. »

« Nous sommes surpris que le patronat n'appuie pas massivement l'idée de paramétrer les questions religieuses qui sont pourtant à l'origine de la majorité des conflits dans le monde. »

Nous avons plus de 2 800 employés au Québec. Avant l'existence même du PL 60, la notion de "laïcité et de neutralité religieuse de l'État ainsi que d'égalité entre les femmes et les hommes et encadrant les demandes d'accommodement" ne causait aucun problème au sein de notre organisation. Le PL 60 ne vient donc résoudre aucun problème. À l'inverse, ce projet de Loi engendre de la discrimination, favorise le harcèlement psychologique au travail à l'encontre des minorités visibles et nuit au climat social. Par surcroît, nous allons perdre du personnel de qualité et des candidats compétents. »

« Il y a beaucoup plus urgent à s'occuper que de créer des chicanes ou amplifier des problèmes qui n'existent pas. Pouvons-nous nous concentrer sur l'économie! »

« Le Québec ne grandira pas sans l'apport de l'immigration et nous sommes en train de nous couper d'une source importante de main-d'œuvre, qualifiée et non qualifiée (car nous avons besoin des 2). Les premières et deuxièmes générations ne sont pas toujours très bien intégrées mais le temps finit toujours par faire son œuvre... Je pense par ailleurs que nous perdrons ces ressources au bénéfice de l'Ontario (qui accueille beaucoup de francophones). »

« It is a low point in terms of Quebec history, especially for those of us who have spent years arguing to people in the rest of Canada that Quebec is not an inward-looking, insular, xenophobic society. »

« Une solution bâclée qui a réussi à créer un problème qui était à toute fin pratique inexistant et à diviser la société en deux camps bien campés sur leurs positions. »

« Le conseil devrait encourager les membres de déclarer tout simplement qu'ils refuseront de congédier ou de ne pas engager quelqu'un pour la seule raison d'une appartenance religieuse. Il s'agit de la discrimination pure et simple. »

« Nous n'avons pas besoin du PL 60 - les droits fondamentaux sont déjà adéquatement protégés par la Charte des droits et libertés. »

« L'aspect des accommodements raisonnables est celui qui risque d'avoir le plus d'impact sur les organisations même s'il est actuellement occulté par les signes religieux ostentatoires. »

« Projet de loi qui pourrait être resserré et faire consensus sur laïcité de l'État (par rapport à laïcité des citoyens). »