

Février 2009

## Le mot du président du conseil d'administration

### Daniel Audet désigné principal dirigeant et porte-parole du CPQ jusqu'à la nomination d'un nouveau président



M. John LeBoutillier,  
président du conseil  
d'administration du CPQ

Comme vous le savez sans doute, Michel Kelly-Gagnon a quitté la présidence du CPQ le vendredi 23 janvier dernier.

Depuis cette date, et jusqu'à la nomination de la personne qui lui succédera, le premier vice-président du CPQ, M<sup>e</sup> Daniel Audet, agit comme principal dirigeant et porte-parole de l'organisme.

À titre de rappel, M. Kelly-Gagnon avait annoncé le 12 novembre dernier son départ du CPQ pour retourner diriger l'Institut économique de Montréal.

Un comité de recrutement composé de membres du conseil d'administration du CPQ a alors été formé et le processus de recrutement va bon train. Nous avons bon espoir de pouvoir faire connaître au cours des prochaines semaines le nom de la personne appelée à lui succéder.

**John LeBoutillier**  
Président du conseil d'administration

### Le premier vice-président du CPQ chroniqueur au *Journal de Montréal*

Depuis le 29 décembre dernier, le premier vice-président du CPQ, M<sup>e</sup> Daniel Audet, est chroniqueur au *Journal de Montréal*.

Il utilisera cette tribune privilégiée pour commenter l'actualité socio-économique et, notamment, pour donner la réplique à l'omniprésent discours syndical.

Il continuera à contribuer à ce quotidien en dépit du conflit de travail qui y a cours, aux côtés de Joseph Facal, Nathalie Elgrably-Lévy, Jean-Marc Léger, Richard Martineau et d'autres, qui poursuivent eux aussi leur collaboration au tabloïd du groupe Quebecor Media.

Paraissant chaque lundi, six chroniques ont été publiées depuis le début de cette collaboration. Elles peuvent être consultées à la section « [Lettres d'opinions](#) » du site Web du CPQ.



M. Plamondon

### RÉGIMES DE RETRAITE — TOUT CE QUE VOUS DEVEZ SAVOIR SUR LES MESURES D'ALLÈGEMENT ADOPTÉES LE 15 JANVIER 2009

Le CPQ vous invite à une séance d'information à laquelle participeront M. Pierre Plamondon, actuaire en chef de la Régie des rentes du Québec, et M. Pierre Girardin, président de Girardin-Actuariat et Communication. M. Girardin a conseillé le CPQ dans ce dossier et a participé aux travaux des comités mis sur pied par le ministre responsable, M. Sam Hamad, et dont les conclusions ont mené au dépôt du projet de loi. L'événement sera animé par la directrice de la recherche et économiste en chef du CPQ, M<sup>me</sup> Norma Kozhaya.

Cet événement est une occasion unique de connaître l'heure juste sur tous les aspects entourant les mesures d'allègement qui réduiront le fardeau des cotisations requises en vertu de la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* (loi RCR). Vous aurez en main les outils pour prendre les meilleures décisions pour votre organisation.

### FAITES VITE, LE NOMBRE DE PLACES EST LIMITÉ !

> Séance d'information > le mercredi 18 février 2009 > 8 h 30 > [Inscrivez-vous](#)



M. Girardin

## L'affaire Wal-Mart devant la Cour suprême

# Le CPQ défend le droit des employeurs de procéder à la fermeture de leurs entreprises quel qu'en soit le motif

Le CPQ a plaidé le 21 janvier dernier devant le plus haut tribunal du pays à titre d'intervenant dans l'affaire relative à la fermeture du magasin Wal-Mart de Jonquière.

### Rappel de l'affaire

À titre de rappel, l'entreprise avait fermé son magasin de Jonquière en avril 2005 et la Cour suprême du Canada doit décider maintenant si cette fermeture va à l'encontre des dispositions du *Code du travail du Québec* et de la *Charte des droits et libertés de la personne*, qui garantit la liberté d'association.

À la suite de la plainte logée par monsieur Gaétan Plourde, la Commission des relations du travail, la Cour supérieure du Québec et la Cour d'appel du Québec ont toutes donné raison à Wal-Mart, pour qui la fermeture définitive du magasin de Jonquière est une raison juste et suffisante pour mettre fin à l'emploi des salariés qui y travaillaient.

Les appelants, pour leur part, prétendent qu'il est contraire à la loi de fermer une entreprise lorsque cette décision est teintée de motifs « antisyndicaux ».

### L'intervention du CPQ

Le CPQ, qui est représenté dans cette affaire par M<sup>e</sup> Manon Savard, associée chez Ogilvy Renault et spécialiste en droit de l'emploi et du travail, ne prend pas position sur les faits en litige entre les parties, mais il juge qu'il serait dangereux que la Cour suprême n'abonde pas dans le même sens que les tribunaux inférieurs.



Contrairement aux prétentions des appelants, le CPQ estime que la liberté d'association, interprétée à la lumière des principes développés par la Cour suprême, ne justifie pas un renversement de la jurisprudence qui reconnaît le droit d'un employeur de fermer totalement ou partiellement son entreprise.

Dans son mémoire et ses représentations devant les juges, le CPQ a fait valoir que la jurisprudence reconnaît que la fermeture définitive d'une entreprise pour des motifs qui sont

propres à l'employeur est une cause juste et suffisante pour mettre fin à des emplois.

Quant à la portée de la liberté d'association, le CPQ a fait valoir que la fermeture d'une entreprise ne s'oppose pas au respect de la liberté d'association des salariés en cause et que la liberté d'association, telle que la Cour suprême la reconnaît, ne s'oppose pas à la reconnaissance du droit de l'employeur de fermer son entreprise pour des motifs qui lui sont propres.

### Une affaire à suivre

La Cour suprême devrait faire connaître son jugement dans quelques mois. Nous tiendrons nos membres informés de cette décision importante.

## Commission des lésions professionnelles Les membres issus des associations d'employeurs débutent l'année en force avec une rétrospective de la jurisprudence 2008

Le CPQ offre régulièrement aux membres issus des associations d'employeurs à la Commission des lésions professionnelles (CLP) des formations spécialement préparées à leur intention.

Rappelons que ces derniers sont chargés de faire valoir le point de vue des employeurs au sein de ce tribunal, et d'émettre un avis sur l'issue des litiges reliés aux réclamations déposées à la CSST.

En janvier 2009, les membres ont bénéficié des enseignements de M<sup>e</sup> Luc Côté, avocat au contentieux de la CLP, dans le cadre d'une revue de la jurisprudence ayant marqué l'année 2008.

De plus, en novembre dernier, le docteur Alain Roux leur a présenté le point de vue d'un neurochirurgien sur tout ce qui a trait à la hernie discale, diagnostic faisant souvent l'objet de litige.

Mentionnons également qu'en septembre 2008, le CPQ leur a offert une formation légale, dispensée par M<sup>e</sup> Pascale Gauthier, et portant sur les pouvoirs de la CLP.

Les membres issus des associations d'employeurs à la CLP ont eu l'occasion ainsi de parfaire leurs connaissances et d'obtenir de l'information contemporaine pertinente à leurs fonctions de représentants patronaux.

## Budget fédéral 2009

# Le CPQ a accueilli favorablement le plan de relance, mais a mis le gouvernement en garde contre le retour aux déficits structurels

Même si le CPQ a accueilli favorablement les mesures de relance annoncées par le ministre des Finances du Canada le 27 janvier dernier, il souhaite que tout soit mis en œuvre afin que le Canada ne retourne pas à l'ère des déficits chroniques des années 70 et 80.

« Plus d'une décennie de remboursement de la dette se trouve effacée avec les déficits prévus dans ce budget, et pour les quatre prochaines années. Tout en apportant un soutien à la croissance, le gouvernement canadien doit donc s'assurer que les mesures annoncées aujourd'hui demeureront limitées dans le temps, comme devraient l'être d'ailleurs la crise financière et le ralentissement économique que nous vivons actuellement », a réagi d'Ottawa la directrice de la recherche et économiste en chef du CPQ, Norma Kozhaya.

### Des mesures efficaces pour le court et le long termes

Le CPQ a accueilli favorablement ce budget puisque le gouvernement agit rapidement à court terme pour soutenir la croissance, tout en poursuivant la mise en œuvre de mesures plus structurelles qui renforceront à long terme l'économie canadienne et sa position concurrentielle à l'échelle mondiale.

- L'investissement de 12 milliards en infrastructures est sans contredit la pièce de résistance des actions à court terme, qui devrait avoir un effet rapide sur la croissance et l'emploi.
- Du côté de la fiscalité, le CPQ félicite le gouvernement de garder le cap sur la réduction du taux d'imposition des sociétés, qui passera à 19 % en 2009 et à 15 % d'ici 2012. Même s'il est relativement modeste, l'allègement fiscal des particuliers est également bienvenu, notamment parce qu'il s'agit de réductions permanentes plutôt que ponctuelles et donc plus susceptibles de relancer la consommation.

« Ces deux grands axes d'action contribueront à soutenir l'emploi tout en préparant avantageusement le Canada pour la reprise », a commenté M<sup>me</sup> Kozhaya.

### Formation des travailleurs : le CPQ a été écouté

À l'occasion des consultations prébudgétaires, le CPQ avait réclamé du gouvernement une bonification des mesures de formation offertes aux travailleurs.

La création du Fonds de transition et de formation stratégique (500 millions de dollars sur deux ans) pour les travailleurs qui ne sont pas admissibles à la formation offerte dans le cadre du programme de l'assurance-emploi répond à cette demande, de même que l'augmentation du financement de la formation prévue à l'intérieur de l'assurance-emploi (1 milliard sur deux ans).

« Mais tout en implantant ces nouvelles mesures, le gouvernement fédéral devra faire preuve d'une plus grande flexibilité et s'entendre rapidement avec le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec pour que les sommes déjà prévues dans le budget 2007 dans l'Entente sur le marché du travail soient effectivement versées au gouvernement du Québec », a insisté M<sup>me</sup> Kozhaya.

### Gel des taux de cotisation à l'assurance-emploi

Enfin, le CPQ a applaudi au gel pour deux ans des taux de cotisation à l'assurance-emploi. Ce gel sera bénéfique non seulement pour les travailleurs, mais également pour les employeurs, qui assument la majorité du financement du programme et qui profiteront ainsi d'un léger répit sur leur facture globale de taxes sur la masse salariale.



La réaction du CPQ au budget fédéral 2009 a été rapportée dans une vingtaine d'articles et de reportages, notamment dans les quotidiens *La Presse*, *Le Journal de Montréal*, *Le Journal de Québec*, *Le Devoir* et *24 Heures*. Dans les médias électroniques, le premier vice-président du CPQ, Daniel Audet, a accordé une entrevue à CBC-TV Montréal. Norma Kozhaya, pour sa part, a participé aux émissions *L'Heure des comptes* (SRC-Radio), *Montréal Maintenant* (98,5 FM) et *Revue Politique* (CPAC, la chaîne d'affaires publiques par câble).



M<sup>me</sup> Catherine Légaré,  
Ph. D., fondatrice  
d'Academos

### RENDEZ-VOUS DES ASSOCIATIONS MEMBRES COMMENT LE PROGRAMME DE CYBERMENTORAT ACADEMOS PEUT CONTRIBUER À SUSCITER LA RELÈVE DANS VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ

Comme vous le savez, le CPQ appuie depuis l'an dernier le programme de cybermentorat Academos ([www.academos.qc.ca](http://www.academos.qc.ca)), qui a pour objectif de faciliter le choix de carrière des jeunes et de valoriser la persévérance dans les études.

Le CPQ continue d'apporter son appui au programme et recevra à l'occasion de son prochain Rendez-vous des associations membres, M<sup>me</sup> Catherine Légaré, Ph. D., psychologue, directrice développement et recherche et fondatrice d'Academos.

### NOUS VOUS ATTENDONS NOMBREUX À CET ÉVÉNEMENT !

> Déjeuner-buffet > le vendredi 27 février 2009 > 12 h à 14 h > [Inscrivez-vous](#)

## Équité salariale et en emploi : les orientations à surveiller en 2009

Denise Perron, CRHA, présidente du Groupe ÆQUITAS ([www.groupeaequitas.com](http://www.groupeaequitas.com)) et conseillère du CPQ en matière d'équité salariale



Denise Perron,  
présidente du  
Groupe  
ÆQUITAS

Nous ne sommes pas à l'abri de soubresauts comme celui causé par la « crise » des accommodements raisonnables. Nous ne pouvons pas plus prévoir l'interprétation différente de celle de la Commission des relations du travail et de la Commission de l'équité salariale que pourraient faire les tribunaux de la *Loi sur l'équité salariale*. Ce fut le cas en 2008 lorsque la Cour supérieure du Québec donna raison à des employeurs qui avaient accordé des programmes d'équité salariale distincts à des associations accréditées qui l'avaient exigé, même si ces programmes distincts ne comprenaient aucune catégorie d'emplois à prédominance féminine.

Deux sujets sont cependant à l'ordre du jour de 2009.

### Loi sur l'équité salariale

À la suite de la publication du *Rapport de mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale : un acquis à maintenir* (2006) rédigé par la Commission de l'équité salariale, la *Loi sur l'équité salariale* a fait l'objet, en 2008, d'une étude en commission parlementaire.

L'objectif de cet examen était de définir le futur de la Loi. Trois options devaient être envisagées : la maintenir en vigueur, l'abolir, la modifier.

Les orientations gouvernementales seront vraisemblablement dévoilées en 2009.

Comme la *Loi sur l'équité salariale* nous est présentée comme une sorte de joyau sacré en la matière (qui n'a pourtant, depuis son entrée en vigueur, jamais été imitée dans aucune autre province ni autre pays), il ne faut certes pas s'attendre à la voir disparaître de sitôt. Reste à voir l'ampleur et la qualité des changements qui seront apportés.

### Obligation contractuelle du gouvernement du Québec

Pour les entreprises obligées de mettre en place un programme d'équité en emploi selon les termes du Programme de contrats fédéraux du gouvernement canadien (celles qui comptent au moins 100 employés et qui soumissionnent pour des contrats de 200 000 \$ et plus), l'exercice vise quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées.

Jusqu'à maintenant, l'obligation contractuelle d'implanter un programme d'accès à l'égalité pour les entreprises de plus de 100 personnes qui obtiennent un contrat ou une subvention de 100 000 \$ ou plus du gouvernement du Québec vise quant à elle trois groupes cibles : les femmes, les Autochtones et les minorités visibles.

D'accord ou non avec les principes de l'équité en emploi (ou de l'accès à l'égalité), nous pouvons nous interroger sur la décision d'exclure les personnes handicapées des groupes cibles dans le cadre de l'obligation contractuelle sous prétexte qu'un autre programme existait déjà à leur intention. En effet, rappelons que la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées prévoit que les employeurs ayant plus de 50 salariés développent un plan d'embauche pour des personnes handicapées. Ce plan d'embauche ne s'articule cependant pas comme un programme d'accès à l'égalité.

Or, selon la Stratégie nationale pour les personnes handicapées du gouvernement du Québec, les entreprises devront sous peu inclure les personnes handicapées dans leur démarche d'accès à l'égalité en emploi. À noter, la définition de personne handicapée selon les termes de l'obligation québécoise étant différente de celle retenue par le gouvernement fédéral, le recensement du nombre de personnes handicapées dans l'effectif (et leur sous-représentation potentielle) devra être adapté en conséquence.

Le CPQ suivra ces dossiers au nom de ses membres et vous tiendra au courant des développements dans le domaine. ♦



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

Coordination et rédaction  
Patrick Leblanc

Collaboration à la rédaction  
M<sup>e</sup> Daniel Audet, Youri Chassin,  
M<sup>e</sup> 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  
Télec. : 514.288.5165

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