



JONATHAN KIRN STOCK CONNECTION WORLDWIDE

C'est reparti !

«Les livraisons manufacturières vers les États-Unis ont augmenté malgré la hausse importante de la valeur de notre dollar»

Il y a un an, les dirigeants de nos PME étaient plutôt pessimistes par rapport à ce qui les attendait pour la prochaine année. Mais voilà qu'aujourd'hui, le vent a viré de bord et l'optimisme a réapparu. C'est du moins ce que rapporte la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) dans son plus récent Baromètre trimestriel des affaires.

CLAUDE LAFLEUR

Pour la FCEI, l'avenir n'en demeure pas moins incertain pour bon nombre de PME puisque, d'ici dix ans, les trois quarts des chefs d'entreprise d'aujourd'hui auront pris leur retraite. Nos petites et moyennes entreprises font donc massivement face au délicat problème de la relève. Cependant, pour les dirigeants actuellement en poste, les jours qui viennent s'annoncent cependant meilleurs.

Du pessimisme à l'optimisme

Tous les trois mois, la FCEI effectue auprès de ses 20 000 membres un sondage détaillé pour connaître l'évaluation de la situation qu'en font les dirigeants et leurs perspectives pour la prochaine année. Cette évaluation est particulièrement importante puisque les PME créent 80 % des nouveaux emplois.

Or, le sondage de l'automne 2005 révélait «un vent de pessimisme» comme jamais la Fédération n'en avait observé depuis les événements du 11 septembre 2001. Richard Fahey, vice-président Québec de la FCEI, rappelle qu'on venait à l'époque de subir de spectaculaires hausses du prix de l'essence et de l'électricité ainsi qu'une augmentation appréciable du dollar canadien par rapport à la devise américaine. «L'incertitude gagne ces créateurs d'emplois, indiquait le Baromètre d'alors. La FCEI n'a pas enregistré un degré d'optimisme aussi bas depuis la fin de 2001.»

Par contre, le sondage du mois dernier parle d'un regain de confiance. «L'indice du Baromètre trimestriel des affaires, qui révèle les attentes des dirigeants de PME du Canada à l'égard de la performance de leur entreprise au cours des 12 prochains mois, a augmenté de manière considérable au troisième trimestre», indique-t-on. D'après la FCEI, cela signifie que la croissance économique au Canada devrait être assez vigoureuse au cours des prochains trimestres, malgré certaines inquiétudes à cause d'un ralentissement économique aux États-Unis.

Résilience

Comment donc expliquer un tel vent d'optimisme de la part de nos dirigeants de PME puisque, après tout, les coûts de l'énergie demeurent élevés alors que la valeur de notre dollar avoisine les 90 cUS et qu'on entrevoit la possibilité d'un ralentissement économique?

«C'est là le trait caractéristique de nos PME, la résilience, leur capacité de faire face aux défis!», lance fièrement Richard Fahey.

Pendant une crise économique, explique-t-il, les petites et moyennes entreprises mettent rarement du personnel à pied. Pourquoi? Parce que, pour tout entrepreneur, sa main-d'œuvre qualifiée est l'essence même de son entreprise. Celui-ci va donc préférer réduire son salaire, ses dividendes ou ses profits afin de maintenir intact le personnel de son entreprise. «Couper des employés, c'est vraiment la dernière chose qu'un patron de PME va faire», affirme M. Fahey. C'est

vraiment ce qu'on a constaté à la Fédération tout au long de nos 35 ans d'existence.»

Cela ne veut pas dire que ces PME sont immunisées contre les hausses du prix de l'énergie ou du dollar, poursuit-il, mais que «les entrepreneurs ont le choix entre mettre la clé dans la porte ou se retrousser les manches et faire différemment. Et c'est ce qu'ils font!», note-t-il.

Reprise américaine

N'empêche qu'on peut se demander pourquoi, malgré tout, nous n'avons pas assisté à l'hécatombe économique annoncée il y a un an. Selon M. Fahey, deux raisons concrètes expliquent la «résilience» des PME: des gains de productivité et de nouveaux outils financiers. «Aujourd'hui, avec un dollar à 90 c, il faut être plus concurrentiel, plus productif et plus efficace, dit-il. Or, nos entreprises ont réellement pris ce virage puisque, d'après les données de Statistique Canada, les livraisons manufacturières vers les États-Unis ont augmenté malgré la hausse importante de la valeur de notre dollar.» De plus, les entreprises se prémunissent contre les variations du dollar en recourant à de nouveaux outils financiers et contractuels.

«Mais là où le bât blesse, c'est au chapitre des prix de l'énergie, enchaîne M. Fahey. D'une certaine manière, c'est une bonne affaire puisque cela nous pousse vers une plus grande sensibilisation à l'efficacité énergétique.» Par contre, la FCEI interpelle Hydro-Québec, Gaz Métro et les pétrolières pour que ces fournisseurs d'énergie développent des programmes d'efficacité énergétique à l'intention des PME. «Il existe des programmes "chromés" pour la grande entreprise, mais pas grand-chose pour les PME», déplore M. Fahey.

L'heure de la retraite sonnera bientôt

Ce qui inquiète davantage la Fédération canadienne de l'entreprise indépen-

dante, ce sont les changements démographiques, particulièrement en ce qui concerne les dirigeants de PME. «Nous savons que 31 % des dirigeants des PME québécoises vont prendre leur retraite d'ici cinq ans, rapporte Richard Fahey. Et ce sera 70 % d'ici 10 ans! C'est dire qu'on va assister, au cours des dix prochaines années, à un transfert intergénérationnel de la direction de nos entreprises. Ce sera un changement fondamental dans notre économie... qui suppose une préparation.»

Ainsi, selon une étude publiée par la FCEI en juin 2005, à l'échelle du Canada, deux millions d'emplois risquent de disparaître d'ici cinq ans si rien n'est fait pour faciliter le transfert de milliers d'entreprises canadiennes au fur et à mesure que leurs propriétaires vieillissants prendront leur retraite.

Dans le cadre de la présente semaine des PME, la FCEI publie justement un guide d'accompagnement visant à aider les entrepreneurs à régler le problème de la relève. «Une telle transition ne se fait pas du jour au lendemain, indique M. Fahey. Tu ne t'assois pas un mercredi soir autour d'une bonne table avec ton fils, ta fille, un employé clé ou un acheteur potentiel... Non, ce n'est pas comme cela que ça se fait. La transition d'une entreprise doit s'effectuer sur plusieurs années.» Selon les spécialistes de la question, il faut généralement de trois à cinq ans pour réussir une transaction qui n'est pas trop compliquée, ou une dizaine d'années si l'entrepreneur désire procéder à son rythme.

«Pour nous, à la Fédération, c'est le facteur économique qui aura, à moyen terme, des conséquences nettement plus grandes qu'une augmentation du prix de l'essence ou du dollar canadien, affirme M. Fahey. Il faut donc que nos entrepreneurs prennent le temps... mais ils doivent s'atteler à cette tâche dès maintenant!»

Collaborateur du Devoir



MONTRÉAL ÉCONOMIQUE

La PME est omniprésente sur le territoire

Page 2



LISE THÉRIAULT

«On ne peut pas se permettre de garder des gens en marge de la société alors qu'ils ont été sélectionnés pour leurs compétences»

Page 5

FINANCEMENT

La BDC, la Caisse de dépôt et le Fonds de solidarité FTQ investissement

Page 3

OFFICE DES PROFESSIONS

«Les temps changent et le système professionnel aussi»

Page 4

APTS

«Nos gens sont méconnus du grand public et des décideurs»

Page 5

CONSEIL INTERPROFESSIONNEL

Déjà 2015

Page 6

40% des chefs d'entreprise

feraient mieux de lire cette annonce, puisqu'ils prendront leur retraite d'ici 5 ans.

Céder votre entreprise à la relève de votre choix, obtenir des conditions de financement avantageuses, léguer à vos successeurs une situation gagnante, imaginez les possibilités.

1 866 870-0437

www.investquebec.com



PME

Montréal économique

La PME est omniprésente sur le territoire montréalais

Les grandes entreprises garantissent toutefois 60 % des emplois

Chose certaine, à Montréal, les PME dominent largement l'économie si l'on pense au nombre d'établissements présents sur le territoire. Elles sont majoritairement de petite taille et il arrive souvent qu'il soit plus juste de parler de microentreprises. Dans l'économie d'aujourd'hui, elles n'ont d'autre choix que de se tourner vers l'exportation, la formation et le «réseautage» si elles veulent survivre et croître.

RÉGINALD HARVEY

Du côté de la Ville de Montréal, Benoît Van de Walle, conseiller en planification au

Service de la mise en valeur du territoire et du patrimoine, fournit ces données: plus de la moitié des établissements de l'île de Montréal possèdent moins de cinq em-

ployés et 97 % de ceux-ci comptent moins de 100 employés. Les entreprises du secteur du commerce de détail, des services professionnels, du commerce de gros, du transport ainsi que de l'entreposage dominent dans la catégorie des PME de 100 employés et moins.

La CCMM, la PME et la microentreprise

Pour sa part, la présidente et chef de la direction de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM), Isabelle Hu-

don, brosse ce portrait de l'entreprise montréalaise, tout en précisant qu'il faut se montrer extrêmement prudent en affirmant que l'économie montréalaise s'appuie principalement sur la PME: «En effet, en nombre, celles-ci sont plus que majoritaires et elles forment l'économie privée montréalaise et québécoise à plus de 99 %, en excluant les institutions et organisations publiques. Sauf que le 1 %, qui est l'équivalent des grandes entreprises, génère près de 60 % des emplois. On parle ici de Bell, de Bombardier et autres géants.»

Grosso modo, les emplois sont répartis de façon à peu près égale entre les deux secteurs. À partir de là, elle tire ces conclusions: «On dit toujours qu'on est une économie de PME et de services, ce qui est vrai; comme il est vrai de dire que la plus grande proportion de "jobs" à Montréal se retrouve dans les services; mais il y a également une très grande proportion des emplois qui relève des grandes entreprises.»

À son tour, elle confirme que la plupart des PME sont petites et fournissent du travail à dix employés et moins: «Environ 80 % de celles-ci ont 20 employés et moins, mais dans ce 80 %, il y a un 60 % d'entreprises où s'activent 10 personnes et moins.» Elle ajoute à ce sujet: «Je pense qu'on est rendu au point où il faut faire la distinction entre une microentreprise et une PME; ça devient nécessaire, parce que j'ai autant d'admiration pour un établissement de cinq employés que pour un autre de 20 ou de 50. Sauf que la dynamique est très souvent différente pour un employeur de cinq talents versus 50, et ce, autant sur les plans de l'administration, des ressources humaines, de l'inventaire et de la marge de manœuvre que du retour sur l'investissement.»

La Chambre travaille beaucoup avec les PME du fait qu'elle dispense des services à la collectivité des affaires en matière de formation, de «réseautage» et de missions commerciales: «On vise à rejoindre les PME, et particulièrement les microentreprises. De plus en plus, on connaît leur réalité: ce sont des gens qui ont beaucoup d'idées, qui sont hypercréatifs, qui carburent à la créativité et à l'ingéniosité, mais qui vivent dans un monde où la marge de manœuvre, qui n'est pas uniquement financière, est très serrée.»

Les champs occupés

Les PME partagent leurs activités à peu près également entre les ventes de détail et les services professionnels. Plusieurs d'entre elles sont actuellement en phase de construction à Montréal. Mme Hudon dégage des réalités propres au milieu montréalais: «Quand on regarde l'industrie de l'information et de la culture, les PME occupent ce secteur à 97 %. Pour l'agroalimentaire, il y a les volets détail et manufacturier pour lesquels il est difficile de cerner la réalité dans son ensemble. Mais quand on demande quel est le pan économique à Montréal qui est le plus puissant en matière de "jobs" et d'activités sur le territoire, on doit répondre que c'est l'agroalimentaire, grandes entreprises et PME confondues.»

Il va de soi que le domaine manufacturier — et cela inclut les entreprises de toutes grosseurs — connaît présentement de sérieuses difficultés: «Il y a des défis de taille qui se présentent dans cet espace économique, qui est plus "à risque" que d'autres.» Du côté de la culture et des communications, les PME se maintiennent en situation de croissance, ce qui est sain pour l'économie montréalaise.

L'écueil majeur

En comparaison avec onze autres métropoles de l'Amérique

du Nord, le bulletin de santé annuel de la Chambre montre, au chapitre de l'entrepreneuriat, que Montréal s'en sort très bien sur le front de la création d'entreprises. Toutefois, les PME arrivent péniblement à passer le cap des deux premières années; une fois cette étape cruciale franchie, leur taux de survie s'avère même plus élevé qu'ailleurs.

Le problème de la capitalisation se pose alors, selon la présidente: «On s'aperçoit que, dans les autres villes au Canada et aux États-Unis, la phase des deux ans se passe mieux quand il y a une importante disponibilité du capital de risque ou de ce qu'on appelle en anglais le "Love Money".» Elle associe le manque d'une telle ressource au fait que le Québec inc. a vu le jour récemment dans l'histoire du Québec; il en résulte que le capital familial pour investir avec philanthropie dans le lancement ou le développement de PME s'avère moins disponible que dans le milieu anglophone. Le fait qu'il soit plus facile ici qu'ailleurs de démarrer une entreprise ne serait pas non plus étranger au problème de la survie après deux ans.

Une vision d'ensemble pour la réussite

La Chambre s'est appuyée sur les travaux du Groupe de recherche sur la PME de l'Université du Québec à Trois-Rivières pour définir son offre de service; les chercheurs définissent cette PME comme étant locale, exportatrice, innovante et, finalement, «globale». Isabelle Hudon: «On veut aider ces dernières à devenir "globales". On a retenu ce modèle qui est simple et on l'a testé sur le terrain.» Il correspond à la réalité.

Par la suite, cette stratégie a été adoptée: «Pour chacune des PME, on s'est dit qu'une entreprise a un cycle de vie: l'idée germe, on démarre, on gère la croissance, on atteint une maturité et, à ce stade, on passe à une deuxième expansion ou c'est le déclin.

On a donc déterminé différentes étapes dans tout cela et on a décidé, pour chacune d'elles, de définir des services sur mesure.» Sur le plan de la croissance, c'est toute la question de l'exportation qui représente l'enjeu majeur: «Notre marché, soit celui de Montréal, du Québec et du Canada, est souvent trop restreint

pour passer à la maturité. On met beaucoup d'efforts sur des interventions qui tournent autour de cette question, soit sur l'aspect de la sensibilisation, d'une meilleure connaissance des marchés ou de l'expansion de ceux-ci.» Voilà l'une des pierres angulaires de l'offre de la Chambre.

Une autre repose sur la formation continue: «C'est plus que prioritaire, et ça l'est d'autant plus qu'on accuse du retard sur ce plan, surtout si on se compare aux autres villes et provinces.» Enfin, la troisième pierre relève des réseaux autour desquels gravite la PME et dont elle doit tirer le meilleur profit possible.

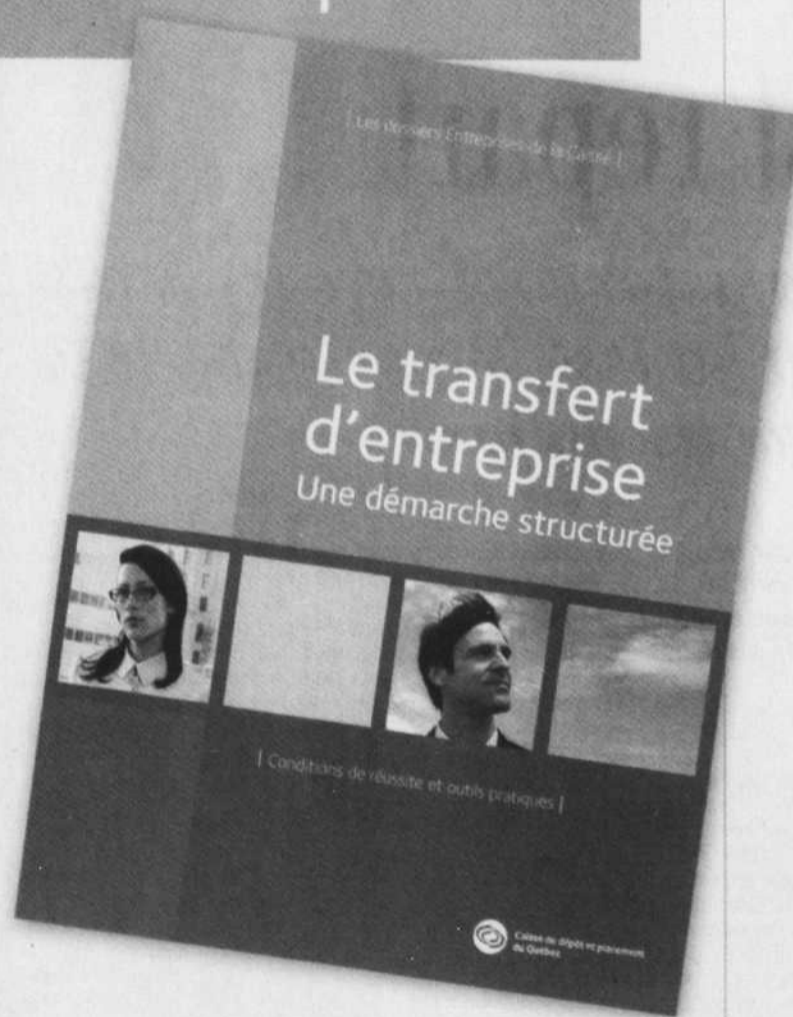
Collaborateur du Devoir

Préoccupé par votre relève?

Commandez notre dossier spécial

Nous facilitons la transmission des moyennes entreprises québécoises depuis plusieurs années. Nos spécialistes ont une expertise unique en la matière et ont à cœur la pérennité de votre entreprise.

Pour obtenir ce document, visitez le www.lacaisse.com



Caisse de dépôt et placement du Québec

4,9 MILLIONS

Ça part bien une conversation.

FONDS
de solidarité FTQ

PME

De la BDC à la Caisse de dépôt

Partager le risque

La relève entrepreneuriale est «l'enjeu de la décennie». Quelles sont les actions que conduisent nos organismes publics, tant à l'échelle fédérale que provinciale, pour assurer le bon fonctionnement, la croissance ou encore la relève du secteur des PME, considéré comme le moteur économique du Québec? La Caisse de dépôt et placement du Québec et la Banque de développement du Canada (BDC) ont accepté de répondre à nos questions.

THIERRY HAROUN

La BDC est une société d'État fédérale autonome qui a pour mission de faire la promotion de l'entrepreneuriat en offrant des services en matière de capital de risque, de consultation et de services financiers de tous ordres aux PME. Cette institution financière accorde d'ailleurs une attention particulière aux entreprises exportatrices et à celles des secteurs de la technologie, souligne Michel Bergeron, vice-président aux relations d'entreprises à la BDC. «C'est en effet un objectif qu'on s'est fixé. La raison d'être de la BDC, c'est d'être complémentaire aux services financiers qui sont offerts par des institutions financières privées. Et à ce titre, on vient en aide particulièrement aux entreprises qui exportent et aux entreprises qui travaillent dans le secteur des technologies du fait qu'elles sont confrontées à de plus grands défis sur le plan du financement.»

26 000 clients au Canada

De prime abord, mettons les choses au clair. La BDC, qui traite avec quelque 26 000 clients (PME) à l'échelle canadienne par le biais notamment de ses 92 succursales et bureaux installés «coast to coast», n'est pas un prêteur de dernier recours; elle n'offre pas de subven-

tions, de dépôts à terme, de comptes bancaires réguliers, de prêts résidentiels et de prêts de nature non commerciale. «Tous nos clients font déjà affaire avec des institutions financières pour leurs activités courantes. Et nous, on travaille en partenariat avec différentes institutions», précise M. Bergeron.

La BDC, qui a versé des dividendes totalisant 119 millions de dollars au gouvernement fédéral en date du 30 juin 2006, travaille aussi en étroite collaboration avec le réseau des Sociétés d'aide au développement des collectivités (SADC), histoire de répondre aux besoins des PME qui sont implantées dans les collectivités rurales. «Notre collaboration avec les SADC prend la forme d'un cofinancement. Ce réseau est bien implanté dans les régions. Et juste pour l'année dernière, la BDC a fait 430 transactions avec les SADC pour une participation financière totalisant 80 millions de dollars», souligne Michel Bergeron.

Financement

Les interventions financières de la BDC sont multiples: capital de risque, financement subordonné et financement à long terme. «En fait, c'est le prêt à terme pouvant s'échelonner de quatre à 20 ans qui constitue notre principale activité;

c'est le pain et le beurre de la BDC», dit-il. En effet, BDC Financement avait, au 31 mars dernier, des prêts engagés de l'ordre de 9,6 milliards de dollars à l'échelle canadienne, dont 3,7 milliards au Québec. Pour le seul exercice financier de 2006, les montants totaux autorisés par cette institution atteignent plus de 2,5 milliards de dollars au Canada, dont 906 millions au Québec dans les secteurs de la fabrication, du tourisme, de l'agriculture, de la construction, du transport et des services commerciaux, notamment.

Dans le secteur du capital de risque, la BDC est présente à chaque stade de développement de l'entreprise, du démarrage jusqu'à l'expansion. Capital de risque BDC privilégie les sociétés à forte composante technologique qui ont un potentiel de croissance élevé. Capital de risque BDC, qui œuvre dans ce secteur depuis 1975, a investi à ce jour dans plus de 400 entreprises impliquées dans les domaines des sciences de la vie, des télécommunications, de la technologie de l'information et des technologies avancées. Les montants autorisés dans ce domaine par la BDC sont de 140 millions de dollars pour l'année 2006.

Outre son réseau de quelque 500 consultants qui proposent leurs services à des PME dans divers champs tels que la planification stratégique, la gestion des ressources humaines ou encore dans la certification ISO, la BDC porte une attention particulière au transfert d'entreprise par le biais de son outil nommé Programme Transition.



SOURCE BDC

Michel Bergeron

La relève

Ce programme aide les entreprises à définir, élaborer et mettre en œuvre un plan de transmission; à clarifier leurs objectifs de même que ceux des autres successeurs potentiels; à maintenir et maximiser la valeur de leurs entreprises; à travailler de concert avec des spécialistes externes (fiscalistes, conseillers juridiques, etc.) afin d'appuyer les entrepreneurs; à obtenir de l'accompagnement professionnel pour les acheteurs et vendeurs associés à une transmission d'entreprise.

En matière de financement, ce programme dispense notamment des prêts à terme permettant de capitaliser les actifs corporels et incorporels allant des terrains, des immeubles et de l'équipement à la propriété intellectuelle, au fonds commercial et à la liste des clients.

«Le transfert d'entreprise est un enjeu important pour les années à venir si on observe la démographie de nos clients, qui est vieillissante, fait remar-

quer Michel Bergeron. On sait qu'il y a une masse importante d'entreprises qui seront vendues. Notre volume d'affaires le confirme. Il faut que les entrepreneurs concernés soient bien organisés si on prend en compte le fait que ça prend entre trois et cinq ans pour élaborer une bonne planification en vue d'une retraite.»

Et puisque «des entrepreneurs sont des gens d'action, ils pensent souvent à court terme, ils aiment éteindre des feux et ils n'ont pas toujours le temps et la volonté de s'attarder à des enjeux qui demandent du temps. Les entrepreneurs nous disent que leur préoccupation quotidienne est de construire leur entreprise, pas de penser à la vendre. D'autant que ces gens se définissent en tant qu'individus à travers leur entreprise. Donc, le seul fait d'envisager de perdre leur "bébé", c'est en quelque sorte remettre en question leur raison d'être, dans certains cas du moins.»

La Caisse de dépôt et placement

La relève entrepreneuriale est aussi inscrite au cœur des préoccupations de la Caisse de dépôt et placement du Québec, d'après son vice-président du secteur Investissements (moyenne entreprise), Yves Cusson. «C'est l'enjeu de la décennie», dit-il. Les statistiques démontrent en effet qu'au Québec, tout comme dans le reste du Canada, sept chefs d'entreprise sur dix prévoient se retirer des affaires d'ici 2015. «Et le rêve de tout entrepreneur, c'est de réaliser quelque chose et de laisser sa marque. Pour les entrepreneurs, deux besoins découlent du transfert d'entreprise, celui de la sécurité [financière] et celui de leur contribution à l'entreprise. C'est leur vie.»

Dans cette perspective, la Caisse offre depuis janvier 2000 des solutions adaptées aux besoins et aux priorités de l'entrepreneur par le biais de son plan Accès Relève, dont la mise en œuvre se répartit sur plusieurs années et comprend différentes étapes, telles que l'élaboration du plan de relève par l'entreprise, la planification fiscale et successorale, et le transfert graduel à la relève de la direction et la propriété.

Maintenant, la stratégie d'investissement de la Caisse dans les petites entreprises prometteuses repose sur le partenariat. Dans ce cas, la Caisse s'allie à d'autres sociétés financières reconnues, ce qui lui permet de consolider son approche du placement privé, lit-on dans la documentation.

Ainsi, les investissements dans les petites entreprises canadiennes sont réalisés par l'entremise de Alter Invest, une société en commandite créée conjointement avec la BDC. Cette société met à profit la complémentarité qui existe entre le réseau pancanadien de la BDC et l'expertise et le capital de la Caisse.

«Ce partenariat se déroule très bien», insiste M. Cusson. Et ce, tant sur le plan de la diversification géographique que sur celui de la diversification sectorielle à l'échelle de la petite entreprise, dont l'investissement moyen tourne autour de un million de dollars.»

«La Caisse, conclut M. Cusson, en plus d'être un investisseur qui désire contribuer à la valorisation des entreprises, veut être un joueur structurant de cette industrie en innovant et en apportant des solutions.»

Collaborateur du Devoir

Une année record pour le Fonds

Des millions par centaines pour 181 entreprises

«Les entreprises ont souffert, mais elles sont désormais plus fortes et concurrentielles»

Selon le milieu des affaires, l'abandon des projets d'envergure du Suroît et du bassin Peel serait le symptôme d'un développement économique qui piétine. Nenni, dit-on au Fonds de solidarité FTQ. Le Québec est toujours une terre d'accueil pour les PME.

MARIE LAMBERT-CHAN

Le président-directeur général du Fonds de solidarité FTQ, Yvon Bolduc, ne se laisse pas démonter par les cris d'alarme de la Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ), qui dénonce l'immobilisme économique de la province depuis quelques semaines.

Au contraire, il pose un regard à la fois pragmatique et positif sur l'entrepreneuriat québécois. «C'est vrai que des grands projets n'ont pas vu le jour. Mais je fais souvent un parallèle avec l'accident d'avion. C'est malheureux, mais est-ce que ça veut dire que tous les autres vols sont dangereux, qu'ils ne "performent" pas? Je ne pense pas», illustre-t-il, catégorique.

Un Québec dynamique

Yvon Bolduc se défend bien de porter des lunettes roses. Il s'appuie plutôt sur les statistiques d'investissement de son institution. Le dernier exercice financier, clos le 31 mai 2006, révèle que 643 millions de dollars ont été investis dans 97 entreprises, un record depuis la création du Fonds en 1983. En incluant les fonds régionaux, ce sont

181 PME qui ont bénéficié du soutien de l'institution. Le rendement global se chiffre par ailleurs à 6 %, alors que le rendement annuel moyen est de 5 %.

«Je ne fais pas une étude économique. Je démontre simplement, de manière empirique, ce que nous vivons au Fonds de solidarité. Malgré le contexte plus difficile et la montée du dollar, je constate une activité économique positive. D'un point de vue microéconomique, je ne fais donc pas la même lecture [que la FCCQ]. Est-ce que ça peut aller mieux? Oui. Est-ce qu'il y a des secteurs qui sont en difficulté et qu'il faut aider? Oui. Mais je crois que l'économie roule.»

L'économie spectacle

L'arbre de l'immobilisme cache-t-il actuellement la forêt du succès des PME québécoises. Aussi retentissants qu'aient été les échecs du bassin Peel et du Suroît, ces projets demeurent peu représentatifs des initiatives qui se concrétisent quotidiennement au Fonds. «Un gros projet qui tombe à l'eau fera les manchettes. Les mauvaises nouvelles attirent davantage que les bonnes, on ne changera pas la nature humaine», croit le dirigeant de l'institution financière. Encore récemment, l'investissement de 15 millions de

Fonds dans Groupe environnemental Labrie est passé presque inaperçu dans le tourbillon de la crise frappant les industries forestières et manufacturières.

«Les grands projets stimulent l'imaginaire collectif», explique le professeur au département des sciences économiques de l'Université du Québec à Montréal, Nicolas Marceau. En pratique, ce sont les décisions prises à la petite semaine qui sont importantes. Mais ça n'a rien de spectaculaire et les médias n'en parlent pas. Il ajoute par ailleurs que les griefs de la FCCQ envers les groupes de pression opposés à la poursuite de certains projets sont exagérés. Yvon Bolduc lui fait écho. «On vit dans une démocratie: il faut savoir être à l'écoute des différents points de vue et ficeler les projets comme il se doit. Si, en tant que dirigeant, j'ai un projet et je ne suis pas capable de le vendre aux différentes instances, c'est ma faute.»

Des barrières stimulantes

Le p.-d.g. du Fonds de solidarité a foi en la débrouillardise et l'intelligence des gestionnaires québécois. Selon lui, la réussite d'un grand nombre de PME, malgré la montée fulgurante du dollar canadien, en est la preuve éclatante. «Les entreprises ont souffert, mais elles sont désormais plus fortes et concurrentielles, davantage en mesure de tirer leur épingle du jeu.» Il prend à témoin la popularité des nouveaux outils financiers offerts par le Fonds pour soutenir la compétitivité des

entreprises. La réponse positive des entrepreneurs à ces initiatives l'amène davantage à conclure au dynamisme du développement économique qu'à son inertie.

Il convient toutefois que des obstacles importants jonchent la route des PME québécoises. «Le Québec est une terre fertile pour les innovations, soutient-il, mais il est souvent difficile de commercialiser les inventions ou les produits. Il n'est pas facile d'accéder à des marchés américains à partir de Montréal. Il y en a plusieurs qui ont frappé un mur, mais Couche-Tard, par exemple, a réussi. Cela aussi indique qu'on n'est pas immobile.» La barrière de la langue ne contribue pas à faciliter cet accès. «On y tient, au français, mais cela peut s'avérer plus compliqué pour un investisseur étranger», dit Nicolas Marceau. Devinez qui il choisira entre le Québec et l'Ontario?

Loin d'ignorer cette réalité, Yvon Bolduc la considère même comme un défi intéressant. «Il faut être d'autant plus productif, créatif et innovateur afin d'attirer des investissements étrangers qui pourraient aider les entreprises à se développer. Le Fonds de solidarité travaille à développer des contacts, à les entretenir et à les maintenir. La preuve en est que les meilleurs en Amérique du Nord n'hésitent pas à s'associer à nous et à partager l'information.»

Certains obstacles se révèlent cependant parfois insurmontables. L'ensemble des secteurs forestier et manufacturier doit être soutenu, entre autres par l'E-

agence d'analyse économique, proposée par la FCCQ, mais il la juge «à première vue, comme une étape supplémentaire à franchir. La FCCQ a un point de vue qui se défend et je peux le comprendre. C'est de bonne guerre... et démocratique!»

Collaboratrice du Devoir

Voyages **Opérer votre propre Agence de voyage indépendante**

Franchises maintenant disponible au Québec

Investissement abordable

Potentiel et bénéfices illimités

Aucune expérience requise

Formation et soutien complets

Séminaire gratuit

Samedi, le 21 octobre, 10h00

Hôtellerie Jardins de Ville

Salon Fleur de Lys

4235 Boul. Bourque Sherbrooke, QC

Tel. 819-566-6464

RSVP en ligne...

www.travelonly.ca

1.866.552.9410

IATA, ACCREDITED, CTA, ACTA

Le Fonds est fier d'investir 4,9 millions de dollars dans MethylGene de Montréal. Parce qu'au Fonds, c'est à ça qu'on se prête.

MethylGene

DÉCOUVRIR, DÉVELOPPER, DÉPASSER

Pour cette entreprise spécialisée dans la recherche et le développement de traitements reliés à l'oncologie et aux maladies infectieuses, cet investissement permettra la poursuite du développement de nouveaux traitements vers les phases cliniques.

Le Fonds de solidarité FTQ, un tremplin pour la croissance des entreprises du Québec.

FONDS de solidarité FTQ

www.fondsftq.com

PROFESSIONS

Office des professions

Un Québec plus accueillant

«Les temps changent et le système professionnel aussi»

Entre les scandales financiers et les professionnels immigrants qui déplorent l'accueil qui leur est réservé par les ordres professionnels, le système professionnel québécois ne manque pas de défis. Heureusement, affirme le président de l'Office des professions du Québec, Gaétan Lemoyne, plusieurs mesures mises de l'avant au cours de la dernière année permettent de fournir un début de solution; des solutions actuelles en réponse à des problèmes bien réels. Bilan.

GUYLAINE BOUCHER

Pour le grand patron du système professionnel québécois, la dernière année a été fertile en développements. Rejeton du Forum des générations, le groupe de travail sur l'intégration des professionnels immigrants au marché du travail québécois a notamment mis la table pour d'importants changements dans le secteur professionnel. Adopté en juin 2006, le projet de loi 14 reprend en effet plusieurs des idées avancées par le groupe de travail. Objectif: assouplir l'accès au système professionnel québécois pour les professionnels étrangers.

Une nécessité, selon Gaétan Lemoyne: «L'image éculée du professionnel haïtien condamné à gagner sa vie comme chauffeur de taxi à Montréal est malheureusement encore bien réelle. La vraie question

est de savoir si l'on peut vraiment se priver des connaissances de certains professionnels parce qu'ils n'ont pas été formés ici. Je crois que la réponse est non et qu'il est possible [de les employer] sans pour autant mettre en péril la protection du public.»

Nouveaux permis

Concrètement, le projet de loi 14 permettra aux ordres professionnels d'accorder de nouvelles formes de permis d'exercice. Les professionnels étrangers pourront notamment bénéficier de permis de travail restrictifs pour une durée prédéterminée, le temps, explique Gaétan Lemoyne, «de satisfaire aux exigences en vigueur ici». Dans le cas de professionnels porteurs d'expertise pointue, des permis restrictifs permanents pourront aussi être émis. «Par exemple, illustre le président de l'Office, si une infirmière

re spécialisée en santé mentale s'installe ici, plutôt que de lui demander de passer à travers tout le processus pour devenir membre de plein exercice de l'Ordre, les autorités pourraient lui permettre de pratiquer immédiatement à la condition expresse qu'elle limite son champ d'intervention à sa spécialisation, et ce, pour toujours.»

S'ils disposent déjà d'une autorisation de pratiquer dans leur pays d'origine, certains professionnels pourront aussi désormais se voir attribuer un permis d'exercice simplement en démontrant qu'ils sont bel et bien membres d'un ordre professionnel reconnu. L'autorisation pourrait cependant être assortie de certaines exigences, dont celle par exemple de suivre une formation sur la déontologie en vigueur ici.

Reddition de comptes et transparence

Pour Gaétan Lemoyne, il ne fait aucun doute que la nouvelle souplesse autorisée transformera considérablement les façons de faire des ordres professionnels. Bien que laissés libres quant aux manières de procéder, ces derniers devront d'ailleurs rendre compte des mesures qui ont été mises en place. «Trois ans après l'entrée en vigueur de la loi, soit en juin 2008, tous les ordres profes-



Gaétan Lemoyne

SOURCE OPQ

sionnels du Québec devront faire rapport à l'Assemblée nationale sur les mesures qu'ils ont adoptées pour répondre aux nouvelles exigences et possibilités que comporte le projet de loi 14, résume le président de l'Office. Si rien n'a été fait, ils devront expliquer pourquoi. C'est une question de reddition de comptes et de transparence.»

En matière de transparence, la dernière année a aussi été l'occasion de préciser davantage certains aspects du secret professionnel dans le domaine comptable. «Les scandales financiers à la Enron qui ont secoué les États-Unis

ont démontré à quel point il était devenu essentiel que l'on puisse échanger plus facilement des informations lorsque des enquêtes sont en cours, et ce, sans contrevenir au secret professionnel. Poussé par l'expérience américaine, le Conseil canadien de reddition de comptes s'est intéressé à la question et le projet de loi 17 modifiant la loi sur les comptables agréés du Québec est le résultat de tout cela», explique Gaétan Lemoyne.

Dans les faits, lorsque des enquêtes sont en cours, que ce soit le fait des autorités policières ou gouvernementales, grâce aux modifications législatives apportées, les comptables agréés pourront désormais divulguer certaines informations confidentielles relatives à leur client sans crainte de représailles. Bien qu'amorcée avant que le scandale Norbourg éclate au Québec, la mesure arrive à point nommé, le président de l'Office en convient, compte tenu des difficultés soulevées dans le cadre de l'enquête relative à ce dossier.

Accès à l'information

Toujours dans une optique de transparence, les ordres professionnels sont aussi désormais assujettis à la Loi sur l'accès à l'information. Sans être universel, l'accès sera en effet permis sous cer-

tains aspects aux représentants des régimes publics, et sur d'autres aux représentants du privé. Dans la foulée, les renseignements devant être obligatoirement divulgués par les divers ordres dans le cadre de la production de leur rapport annuel ont été revus. Soumises à la consultation actuellement, les nouvelles exigences devraient entrer en vigueur sous peu. L'Office lui-même devra en fait revoir sa manière de rendre compte des activités réalisées dans les domaines professionnels en effectuant année après année une évaluation de performance du système.

Pour Gaétan Lemoyne, la trame de fond majeure des divers chantiers amorcés ou complétés est la même que celle ayant cours depuis quelques années déjà, soit la modernisation du système. «Les temps changent et le système professionnel aussi. La beauté de l'histoire, c'est que tous les changements effectués le sont dans un contexte de concertation entre les ordres, l'Office, le réseau des institutions universitaires et les différents ministères concernés. Ça permet d'en arriver à des solutions mieux adaptées et auxquelles tout le monde souscrit. Ça facilite les changements réels.»

Collaboratrice du Devoir

Féménisation des professions

Déjà, 71 % des médecins de famille sont des femmes

«Elles ont souvent plus d'empathie et une écoute plus grande que les hommes»

Docteures, avocates, pharmaciennes... l'arrivée des femmes dans les professions libérales autrefois réservées aux hommes soulève bien des questions. Quel est l'impact de la féminisation? Dans quels secteurs d'activité se concentrent les femmes? Ce qu'il faut savoir.

CLAIRE HARVEY

La féminisation des professions est un phénomène qui ira en s'accroissant. En effet, les étudiantes sont plus nombreuses que les étudiants dans presque toutes les disciplines à l'université et celles-ci joindront bientôt les rangs des ordres professionnels. Selon les statistiques de la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec, les femmes constituent 57,7 % des effectifs totaux et représentent 58,8 % des inscriptions au premier cycle, 55,6 % au deuxième cycle et 47,8 % au troisième cycle.

D'ores et déjà, la médecine s'est largement féminisée au Québec. Une récente étude du Groupe de recherche interdisciplinaire en santé (GRIS) indique que la proportion des femmes en médecine est passée de 27 à 36 % entre 1994 et 2003. Résultat: les femmes représentent 71 % des médecins de famille et 56 % des spécialistes de moins de 35 ans. Cette tendance se poursuivra au cours des prochaines années puisque que le nombre de femmes admises en médecine est plus élevé que celui des hommes. Par exemple, à l'Université de

Montréal, les deux tiers des candidats inscrits en médecine sont en fait des candidates.

Une pratique différente

Selon le D^r Jean Rodrigue, directeur de la planification à la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec, l'arrivée des femmes en médecine a eu un impact sur la pratique. «Elles sont jeunes et en âge de procréer. Souvent, elles doivent concilier le travail et la famille. Elles optent donc pour des secteurs d'activité où elles peuvent exercer un contrôle sur leur horaire. Travailler sur appels, la nuit, ce n'est pas simple lorsqu'on a de jeunes enfants.» D'après lui, la recherche d'un meilleur équilibre travail-famille préoccupe aussi de plus en plus les jeunes médecins, qui souhaitent avoir une qualité de vie.

Toujours selon les données du GRIS, même si l'écart tend à se rétrécir, les femmes travaillent en général un peu moins d'heures que leurs collègues masculins (respectivement 45 et 49,1 heures). Sur ce point, le D^r Rodrigue fait une nuance importante. «Les femmes travaillent différemment des hommes. Des études indiquent qu'elles accordent plus d'importance à la prévention, au

travail d'équipe et à la communication avec les patients que leurs homologues masculins, ce qui ne peut qu'être bénéfique.»

Le nombre grandissant de médecins féminins suscite toutefois des inquiétudes. Le D^r Louis Morazin, vice-président de la Fédération des médecins spécialistes du Québec, explique que certaines spécialités sont durement touchées par le manque d'hommes. «Lorsque les femmes optent pour une spécialité, elles choisissent notamment la psychiatrie ou la pédiatrie, dit-il. Les spécialités les plus rudes, comme la chirurgie orthopédique, la chirurgie cardiaque et la médecine d'urgence, ne les attirent pas. Cela risque d'avoir un impact sur la prestation des services offerts à la population.»

La féminisation de la médecine risque-t-elle d'aggraver la pénurie des effectifs médicaux qui sévit au Québec? «Il ne faut surtout pas dramatiser», répond le D^r Yves Lamontagne, président du Collège des médecins du Québec. Selon lui, les universités devraient toutefois utiliser de nouveaux moyens pour évaluer les candidats afin d'atteindre un meilleur équilibre entre les sexes. Actuellement, les étudiants sont choisis à partir de leurs notes, qui comptent pour 50 % de l'évaluation, et d'entrevues pour les 50 % restants.

Un statut de salarié

Les femmes se sont également taillé une place de choix dans la profession pharmaceutique, où

elles constituent plus de 60 % des effectifs. Cependant, les pharmaciennes, à l'instar des femmes médecins, se concentrent dans certains secteurs. Par ailleurs, elles sont plus nombreuses à opter pour le statut de salarié (respectivement 67,5 % et 74,7 % des salariées dans les officines et dans les établissements publics sont des femmes). À l'inverse, seulement 40,3 % des propriétaires de pharmacie sont des femmes. «Celles-ci sont peut-être plus attirées par une pratique clinique dans laquelle les aspects commerciaux et financiers n'entrent pas en jeu», avance Manon Lambert, secrétaire générale de l'Ordre des pharmaciens du Québec, précisant qu'il s'agit d'une hypothèse.

Des écarts de revenu importants

Les femmes se démarquent aussi en droit. En fait, 45 % des professionnels inscrits au tableau de l'ordre sont des avocates, ce qui est le plus haut taux au Canada. La loi du nombre ne joue toutefois pas en leur faveur. Selon les données les plus récentes de Statistique Canada, en 2001, il y avait un écart de revenu de 30 000 \$ entre les hommes et les femmes qui pratiquaient le droit au Québec.

Fanie Pelletier, conseillère à l'équité au Barreau du Québec, explique que plusieurs facteurs sont à l'origine de ce phénomène. «La plupart des avocates sont plus jeunes et moins expérimentées que leurs collègues masculins. Elles demandent donc des honoraires moins élevés. Elles choisissent également des sec-

teurs moins lucratifs, comme le droit de la famille, et sont omniprésentes au gouvernement où elles peuvent bénéficier d'avantages sociaux, notamment lors d'une grossesse, mais où les salaires sont moindres.»

Malheureusement, les avocates ont également moins de possibilités de progresser dans leur carrière que leurs homologues masculins. Au Québec, seulement 30 % des juges et environ 15 % des associés dans les cabinets d'avocats sont des femmes. À ce sujet, Jeannine David-McNeil, professeure honoraire à l'École des hautes études commerciales et consultante en équité salariale, fait observer que l'organisation du travail dans les grands cabinets ne favorise pas les femmes. «Les grands cabinets sont gérés par des hommes et ont des normes de performance masculines. Par exemple, ils exigent 2000 heures facturées par année, sans parler du travail en soirée et durant les fins de semaine. En raison de leurs obligations familiales, les femmes ne peuvent pas tenir le rythme.»

À l'instar des avocates, les femmes notaires ont des revenus moins élevés que leurs homologues masculins. Ainsi, un sondage mené auprès des notaires en 2002 indique que 50 % des femmes travaillent moins de 40 heures par semaine, comparativement à 29 % des hommes. Au plan des revenus, 55 % des femmes notaires gagnent moins de 50 000 \$ par année, comparativement à 35 % de leurs collègues masculins. En ce qui a trait aux femmes notaires salariées dans une étude, 78 % d'entre elles ga-

gnent moins de 30 000 \$ par année. En 2003, les notaires se sont même penchés sur l'effet de la féminisation sur leurs revenus à l'occasion du congrès annuel de la Chambre des notaires du Québec.

Une bonne chose

Notaire depuis 22 ans, Louise-Marie Lemieux ne voit pas la féminisation comme un problème, mais plutôt comme une évolution normale de la profession. «Il faut faire attention aux clichés. On a dit que les femmes étaient moins présentes dans les domaines plus lucratifs comme le droit des affaires, mais je ne suis pas convaincue de cela. Il y a des champs de pratique de la profession notariale qui sont moins développés que d'autres. Parce qu'elles ont souvent plus d'empathie et une écoute plus grande que les hommes, les femmes donnent une couleur différente à la pratique. Le "mélange des genres" est la meilleure chose qui pouvait arriver et c'est la clientèle qui en bénéficie, quelle que soit la profession.»

Même son de cloche de la part de Jeannine David-McNeil, qui estime cependant que les femmes professionnelles n'ont pas la partie facile. «Certaines professions n'ont pas fait beaucoup d'efforts pour s'adapter aux besoins des femmes, à la façon dont elles veulent pratiquer et à leur double responsabilité de professionnelle et de mère. Il reste beaucoup de chemin à faire pour faciliter l'intégration des femmes professionnelles», conclut-elle.

Collaboratrice du Devoir

310 000 ÷
7,5 MILLIONS
= 1/24

Un Québécois sur 24 est
membre d'un ordre professionnel.
Vous en connaissez au moins un
et vous lui faites confiance.
La confiance, ça se mérite.
Les 45 ordres professionnels
sont là pour s'assurer de la
qualité des services.

Conseil
interprofessionnel
du Québec

www.professions-quebec.org

PROFESSIONS

Immigration et communautés culturelles

Vers une politique de lutte contre le racisme et la discrimination

« On ne peut pas se permettre de garder des gens en marge de la société alors qu'ils ont été sélectionnés pour leurs compétences »

D'ici 2009, il y aura 680 000 emplois à pourvoir au Québec. Afin d'honorer ce défi de taille, l'État québécois a, par l'entremise notamment du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), procédé à la mise en place de diverses mesures et à l'adoption d'une nouvelle législation.

THIERRY HAROUN

Québec adoptait en juin dernier un projet de loi modifiant le Code des professions. On rendait ainsi possible la délivrance d'un permis ou d'un certificat de spécialiste au titulaire d'une autorisation d'exercer une profession en dehors du Québec, tout en satisfaisant aux conditions prévues par règlement de l'ordre professionnel contrôlant l'exercice de cette profession au Québec. Le permis restrictif était aussi autorisé aux mêmes conditions.

Un ordre doit donc maintenant aussi déterminer une procédure de reconnaissance d'une équivalence dont les normes sont fixées par règlement. Cette procédure doit prévoir la révision de la décision par des personnes autres que celles qui l'ont rendue.

Ce dernier point est une avancée notable aux yeux de la ministre du MICC, Lise Thériault. Car désormais, « chacun des ordres professionnels va se doter d'une instance de révision indépendante », se réjouit-elle. Il faut savoir que, si auparavant les ordres professionnels s'étaient dotés de mécanismes de révision des décisions pour les cas où la reconnaissance de l'équivalence de diplôme, de formation ou de stage a été refusée, il reste que la révision des décisions n'était pas effectuée par un comité indépendant (Le Devoir, 15 octobre 2005).

Dans son ensemble, « ce projet de loi offre maintenant la possibilité aux 50 professions régies par les 45 ordres professionnels du Québec d'émettre différentes catégories de permis », précise Lise Thériault, ce qui, de fait, change la donne — pour le mieux — au titre de l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail.

À la suite d'un rapport

L'esprit de ce projet de loi découle directement du rapport de l'équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger qui a été remis à la ministre Thériault le 5 décembre 2005. Le mandat confié à cette équipe de travail a été notamment de circonscrire les principales difficultés qui empêchent de reconnaître plus rapidement la formation et les compétences des personnes formées à l'étranger et d'émettre des recommandations.

Ces recommandations — et elles sont nombreuses — portent notamment sur l'accès à l'information, la reconnaissance des acquis, l'accès à la formation d'appoint, l'aide financière, le soutien aux intervenants concernés et l'intégration professionnelle. La majorité de ces recommandations a déjà été mise de l'avant par le MICC, indique la ministre Thériault.

Ce document note qu'en 2006, le Québec accueillera entre 46 200 et 48 200 immigrants, par rapport à 37 500 en 2001. L'immigration, indique-t-on, est actuellement la principale source de croissance de la population active au Québec, et elle en constituera la totalité d'ici dix ans. En outre, 56,9 % des immigrants âgés de 15 ans et plus qui ont été admis au Québec de 1999 à 2003 comptaient 14 années ou plus de scolarité, alors que, pour l'ensemble de la population québécoise, cette proportion atteignait 36,7 %.

Reconnaître l'expérience acquise

Ces chiffres ne sont pas étrangers aux nouvelles mesures établies par le MICC, qui visent une



Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles

meilleure intégration des immigrants à la société québécoise, et à la sanction du projet de loi modifiant le Code des professions concernant la délivrance des permis, admet la ministre Thériault. « À l'évidence, les ordres professionnels ont pour mandat de protéger le public, mais ces mêmes ordres ont aussi compris qu'ils ne pouvaient pas mettre en danger la sécurité du public en refusant de reconnaître l'expérience acquise à l'étranger par les personnes immigrantes. Si cela prend une mise à niveau, les ordres professionnels sont prêts à le faire. Et nous [le gouvernement du Québec] avons maintenant les moyens nécessaires pour répondre à la demande de formation d'appoint et de francisation, entre autres. »

Par exemple, poursuit Lise Thériault, « dans le cas des acupuncteurs, nous avons financé un programme visant à développer des mécanismes de collaboration avec la Chine par le biais de stages personnalisés en clinique privée de nature à les préparer à l'Ordre des acupuncteurs. C'est un peu utopique [sic] de dire qu'un acupuncteur en provenance de Chine ne pouvait pas pratiquer ici! »

Intégration réelle

Élaboré conjointement par le MICC et Emploi-Québec et mis sur pied l'année dernière, le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) est une autre mesure qui vise à soutenir l'insertion en emploi et à lutter contre la discrimination. Ce programme propose des mesures d'aide à l'emploi aux petites et moyennes entreprises qui veulent développer leurs habiletés en gestion de la diversité culturelle et embaucher des personnes immigrantes nouvellement arrivées ou issues des minorités visibles.

Les emplois admissibles sont des emplois réguliers à temps plein. À ce jour, plus de 800 participants ont pu bénéficier du soutien de ce programme, qui est financé à même une partie des revenus de placements générés par le PRIIME. « En fait, dit Mme Thériault, ce programme permet à une personne de vivre une première expérience de travail en sol québécois. »

Par ailleurs, le MICC a conclu récemment une entente de partenariat avec la Fédération des chambres de commerce du Québec, qui encadre un programme de sensibilisation et de mise en valeur de la main-d'œuvre immigrante auprès des entreprises. « Les entrepreneurs vivent une pénurie de main-d'œuvre et plus le temps passe, plus le problème va s'accroissant, fait remarquer Mme Thériault. Et l'un des volets de cette entente offre la possibilité à une cinquantaine de chambres de commerce locales ou régionales de dispenser des formations à des entreprises.

Santé et services sociaux

Deux ans plus tard... la quête de reconnaissance

Depuis sa création, l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) a accru considérablement le nombre de ses membres. En deux ans d'existence, elle est passée de 15 000 membres à 23 000. Peut-on pour autant affirmer que l'alliance a le vent dans les voiles? La nouvelle présidente, Dominique Verreault, répond.

ULYSSE BERGERON

« Nos gens sont méconnus du grand public en tant que travailleurs du réseau de la santé. On souhaite pouvoir mieux faire connaître leurs professions, non seulement du public, mais aussi des décideurs », affirme l'actuelle présidente de l'APTS, Dominique Verreault.

L'organisation syndicale, dont les membres sont répartis dans quelque 150 établissements du Québec, désire faire sortir de l'ombre les professions du secteur de la santé. L'objectif est clair: réussir à outrepasser les frontières de la méconnaissance. « On connaît tous très bien les médecins et les infirmières, mais de façon générale, la population connaît peu ce qu'est un ergothérapeute ou une audiologiste, par exemple. »

L'APTS représente plus d'une centaine de titres d'emplois issus de la santé et des services sociaux. Elle est d'ailleurs la seule organisation syndicale québécoise à être composée de travailleurs provenant exclusivement de ces secteurs.

Beaucoup à faire

Dans un contexte où la santé est constamment sous les feux de la rampe, Mme Verreault soutient qu'il est crucial d'en savoir toujours plus sur ceux qui sont directement impliqués dans un système de santé en constante adaptation et redéfinition. Optimiste, elle note que « le fait que ces professions soient moins connues » leur permet de ne pas être victimes de préjugés défavorables. Tout reste donc à bâtir.

Au cours des prochains mois, l'alliance devrait également s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre dans les professions qu'elle représente. « C'est un enjeu majeur. On veut négocier des conditions de travail qui permettraient de donner le goût à des travailleurs de venir et de rester dans le secteur de la santé. » Un problème criant qui demande à être résolu le plus rapidement possible.

Selon elle, la pénurie de main-d'œuvre est directement liée aux mauvaises conditions de travail dans les secteurs de la santé et des services sociaux. Elle pointe du doigt la création d'agences privées d'infirmières qui offrent de meilleurs salaires et qui, du même coup, attirent de plus en plus d'infirmières du secteur public vers le privé. Les chiffres de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) indiquent que 2,5 % des infirmières de la province travaillent au sein d'agences privées, ce qui représente le double d'il y a 10 ans.

« C'est une réalité que l'on constate » et qui s'étend à plusieurs professions, dont l'ergothérapie, la physiothérapie et la radiologie. Elle déplore le fait que les jeunes se tournent désormais vers cette option. « La rétention dans le secteur de la santé est difficile et il est

clair que cette difficulté a un impact sur les services qui sont offerts à la population. »

Cohabitation et avantages

Comme son nom l'indique, on retrouve dans l'APTS aussi bien des professionnels de la santé et des services sociaux que des techniciens. La cohabitation est-elle difficile? Absolument pas, répond d'un trait Dominique Verreault. La présidente y perçoit même des avantages.

« Sur le plan syndical, notre mission à nous, c'est avant tout de s'assurer que tous soient respectés dans leurs droits, et cela, peu importe leur profession ou le fait d'appartenir ou non à un ordre professionnel. Elle précise alors que l'APTS doit néanmoins savoir « piloter entre les lois professionnelles » issues des ordres et « les décisions des employeurs » qui touchent l'ensemble des travailleurs. « On navigue dans une zone grise », admet-elle.

En cas de litiges interprofessionnels, le syndicat se fait un devoir d'offrir un cadre de médiation qui permet le règlement des contentieux — une des forces de l'alliance, croit sa présidente. « On doit parfois arbitrer des conflits à l'interne entre les professions, mais étant donné qu'elles sont soumises à la même convention collective, elles doivent respecter certains paramètres communs à l'ensemble d'entre elles. »

Le tout se ferait dans ce qu'elle appelle « l'esprit de règlement de conflit », une approche qui demande plus de temps et plus d'efforts que la simple confrontation, l'objectif étant justement d'éviter toute confrontation. « Il pourrait être tentant et facile de monter aux barricades et d'être tout le temps en opposition. La confrontation n'est vraiment pas l'approche que l'on favorise », lance-t-elle.

Création et historique

Créée en avril 2004, l'alliance est le résultat de la fusion de deux organisations syndicales, soit l'Association professionnelle des technologues médicaux du Québec (APTMQ) et la Centrale des professionnelles et professionnels de la santé (CPS). L'APTS est la seule organisation syndicale québécoise à être composée uniquement de travailleurs issus de la santé et des services sociaux. D'ailleurs, sa création est une réponse au projet de loi 30, qui a modifié la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic.

« En décembre 2003, lorsque la loi a été passée sous le bâillon, j'étais présidente de la CPS. On a décidé de créer une nouvelle organisation qui répondrait aux exigences de la nouvelle loi. L'union a été pour nous la façon de survivre aux changements majeurs des lois québécoises », explique-t-elle.

Deux ans plus tard, est-ce que l'union désirée a créé la force souhaitée? « Le bilan est positif. Le premier congrès s'est bien passé. Mais on a vécu une croissance accélérée de l'APTS et on a dû mettre en place rapidement les structures nécessaires aux besoins de nos membres. »

Evidemment, le travail est loin d'être terminé, la présidente ne s'en cache pas: « Ce serait mentir que de dire qu'il n'y a plus rien à améliorer. On est parti d'organisations qui avaient déjà un vécu. On doit maintenant définir nos valeurs communes », confie-t-elle. Les prochaines années seront donc décisives pour l'APTS.

Collaborateur du Devoir



Les CA en font tellement plus.

Parfois, même les plus grandes équipes ont besoin de plus d'habileté et de savoir-faire. C'est précisément ce que vous obtenez avec les comptables agréés. Dotés d'une expertise financière et d'une capacité de réflexion stratégique supérieures, d'une compréhension des affaires et d'un leadership évidents, les CA ont ce qu'il faut pour aider votre équipe à se démarquer. Prenez l'avantage. L'avantage CA.

www.avantageCA.ca

CA

COMPTABLES
AGRÉÉSQUÉBEC 2006
PME ET PROFESSIONS

CE CABIER SPÉCIAL

EST PUBLIÉ PAR LE DEVOIR

Responsable: NORMAND THÉRIAULT

ntheriault@ledevoir.ca

2050, rue de Bleury, 9^e étage, Montréal (Québec) H3A 3M9.

Tél.: (514) 985-3333 redaction@ledevoir.com

FAIS CE QUE DOIS

PROFESSIONS

Conseil interprofessionnel du Québec

Une vision du système professionnel pour 2015

À l'occasion de son 40^e anniversaire, le Conseil interprofessionnel du Québec, qui a vu le jour en 1965, s'est doté d'une vision du système des professions pour 2015. Dans ce but, il a adopté un plan stratégique fondé sur des orientations pour la période 2006-2010. En fait, le Conseil souhaite que les professionnels resserrent les rangs entre eux et qu'ils fassent davantage entendre leurs voix dans certains débats de société qui ont cours.

RÉGINALD HARVEY

Président et directeur général de l'Ordre des orthophonistes, Louis Beaulieu s'est récemment retrouvé à la tête du Conseil. «Le Conseil a beaucoup gardé sa couleur première bien qu'il y ait eu évolution dans le temps. Au début, l'idée du fondateur — qui était le juge Jules Deschênes — était d'amener une meilleure collaboration entre les ordres; il sentait un besoin de coopération dans l'intérêt public.»

Le magistrat, neuf ans avant que l'Office des professions voie le jour en 1974, a du même coup voulu associer le Conseil au courant de progrès qui prévalait alors: «Il trouvait important que les corporations professionnelles qui existaient à l'époque jouent un rôle actif dans le développement d'un Québec moderne. On est à l'époque de Jean Lesage et de la Révolution tranquille, et il voit là, dans la force de celles-ci, une possibilité de faire évoluer la province.»

Son projet, d'un lieu d'échange et d'entraide entre les corporations «qui vivent beaucoup d'isolement entre elles» est toujours d'actualité: «C'est toujours vrai pour tout ce qui touche la formation initiale des professionnels tant d'un point de vue théorique que pratique ou clinique. Comment les corporations doivent-elles influencer tout ce processus et s'assurer qu'il existe une mise à jour continue? Comment être certain qu'on a des finissants qualifiés pour exercer les professions? Cet aspect touche à toute la mission du Conseil et déjà, à ce moment-là, on parlait de personnes venues de l'étranger, de la dimension immigration qui était présente; celle-ci est devenue beaucoup plus actuelle ou aiguë en raison de la dénatalité et du problème démographique qu'on entrevoit dans

les 10 ou 15 prochaines années.»

Toutes les questions relatives à la discipline, au contrôle de l'exercice illégal de même qu'au maintien et à l'amélioration des standards de pratique faisaient également partie du concept global du juge Deschênes au moment où les 15 corporations fondatrices, qui portent aujourd'hui le nom d'ordres, ont formé un regroupement.

Statut légal et mandats plus larges

Le Conseil a obtenu son statut officiel et légal en même temps que le Code des professions en 1974 et ses mandats ont été élargis: «Il s'est alors doté d'un rôle de conseil auprès de l'autorité gouvernementale sur plusieurs sujets, notamment sur tout ce qui est relatif à la constitution de nouvelles corporations ou à tout projet de loi qui touche les ordres ou le système professionnel.»

Le président Beaulieu fournit une précision sur un aspect de ce type d'intervention: «Le Conseil n'intervient pas en ce qui a trait à des problèmes spécifiques entre un ordre ou deux ordres, à moins d'une demande explicite; on ne remplit pas ces fonctions-là. Un tel fonctionnement pourrait rendre notre vie difficile. C'est déjà un défi d'asseoir autour d'une même table 45 ordres, alors il ne faut pas provoquer volontairement des tensions dont on n'a pas besoin.» D'autres mécanismes sont prévus à cette fin.

Le virage de la quarantaine

Le Conseil a revisité sa mission sur plusieurs aspects et, en fonction de cette dernière, il a élaboré une vision 2015 du système des professions. «On essaie d'éviter le petit danger de faire trop de futurologie à l'intérieur de cela, mais on s'est don-

né en fait quatre points de repère qui doivent nous guider dans l'action. On souhaite d'une part que le système soit plus efficace et intégré, ce qui veut dire que, dans le mandat de protection du public, on ait aussi des interventions relatives aux dossiers d'intérêt public, en raison de la conjonction entre les deux.»

Il apporte un éclaircissement: «La protection et l'intérêt du public, ce ne sont pas des choses qui sont contradictoires. On veut apporter cette intégration-là pour une plus grande efficacité des institutions que sont les ordres professionnels au sein de la société québécoise.»

Le Conseil est également en quête d'une meilleure cohésion dont il souhaite être le lieu privilégié: «On veut augmenter la culture de collaboration entre les professions et entre les ordres. Quand on se dirige vers une période de pénurie de ressources, il est d'autant plus important de s'assurer que chacun fait la bonne action et qu'on travaille avec un maximum de complémentarité. Je dirais qu'on ne peut pas s'offrir le luxe de «re-dupliquer» quand on manque de main-d'œuvre.»

Louis Beaulieu dégage un autre aspect de la vision 2015: «On croit aussi que le système doit être plus affirmé, plus présent, et il faut en reconnaître mieux l'apport par une adhésion large des professionnels, mais aussi des décideurs et des médias; ces derniers vont aider la société à réfléchir à partir de la contribution que les ordres peuvent fournir d'un point de vue autant social qu'économique.»

Il dégage le quatrième élément en cause à l'horizon de 2015: «C'est d'agir comme catalyseur de solutions aux problèmes d'effectifs. Environ 8 % de la main-d'œuvre active au Québec provient actuellement des ordres professionnels et on a reconnu là qu'on devait s'assurer d'avoir des compétences spécifiques pour exercer des activités présentant des risques de préjudice, ce qui est la base du système. Dans ce sens-là, on veut vraiment réfléchir et agir pour contrer en partie les problèmes démographiques que nous allons rencontrer. Le Conseil doit assumer un leadership dans ce dossier tout particulièrement.»

Collaborateur du Devoir

CLEAR

Un Québécois devient président d'un organisme international

CLEAR est l'acronyme pour Council on License, Enforcement and Regulation, une association de personnes et d'organismes qui est le reflet de la communauté internationale dans le domaine de la réglementation des professions et des métiers. André Gariépy, directeur général du Conseil interprofessionnel du Québec, en est devenu le président le mois dernier.



André Gariépy, directeur général du Conseil interprofessionnel du Québec

CLEAR a d'abord rayonné sur les Amériques avant d'élargir son rayon d'action en Europe et en Asie; il a maintenant un pied-à-terre en Grande-Bretagne pour ses relations internationales et pour faire le pont avec les autres continents. «CLEAR, informe son nouveau président, veut de plus en plus traiter d'enjeux planétaires et être la référence sur le plan mondial en matière de réglementation professionnelle, que ce soit à titre de source d'information, d'outil de formation ou de lieu d'échanges et de discussion. Dans certaines de ses activités, le mouvement veut dépasser les frontières de l'Amérique du Nord et dans ce but, il entend se déplacer ailleurs dans le monde.»

À l'échelle mondiale

André Gariépy désigne donc les grands débats de l'heure entourant les réglementations professionnelles sur la scène mondiale: «Le premier porte sur leur utilité. Dans les discussions autour des accords de libéralisation des biens et des services touchant les services professionnels réglementés, il y a toujours une méfiance du monde des affaires et du commerce, comme c'est le cas pour l'OMC [Organisation mondiale du commerce], qui perçoit ces règles comme étant très techniques; il ne les voit pas comme des politiques publiques tout à fait légitimes. Il y a donc une interface d'éducation à mettre en place entre le monde du commerce international et celui de la réglementation professionnelle.»

Il cerne un autre point: «Il existe une mobilité réelle de plusieurs professionnels, que ce soit parce qu'ils offrent des services dans d'autres pays que le leur ou parce qu'ils émigrent d'un endroit à l'autre. Ils veulent que soient reconnues les habilitations qu'ils ont obtenues dans leur pays d'origine. À ce sujet, toute la question de la migration professionnelle pose des enjeux localement; il reste à savoir si les pays, les provinces ou les États sont équipés pour bien analyser les diplômes et la formation en provenance de l'étranger, afin d'être en mesure de fournir les correspondances nécessaires pour bien intégrer la main-d'œuvre de l'extérieur au marché du travail.»

André Gariépy soulève un autre aspect de la question: «Il faut examiner ces migrations-là parce que les pays occidentaux, en raison de leur effet d'attraction, de leur niveau de vie et de bien d'autres choses, sont en train de vider certains autres pays de leurs professionnels de la santé, par exemple. Il y a là une crise humanitaire qui est

en train de se générer ou de s'accroître à divers endroits parce que les médecins et les infirmières devraient rester là où on en a cruellement besoin.»

La course à la norme

Enfin, le nouveau président signale que plusieurs s'interrogent présentement sur ces migrations, sur la réglementation vue sous l'angle du commerce international et pour d'autres raisons, dont la pertinence de fixer des normes mondiales pour définir les professions: «Il s'ensuit une course à la définition de la norme et, bien entendu, les Américains et les Européens vont se retrouver sur la ligne de front avec chacun leur approche pour définir celle-ci.»

L'Organisation mondiale de la santé étudie sérieusement cette situation d'exode, d'autant plus que «les Américains sont très forts et ils font maintenant la cour aux pays d'Amérique centrale et d'Amérique latine pour reconnaître leurs professions et les faire évoluer vers les normes et les standards des États-Unis. L'Europe se définit des critères de formation pour différentes filières professionnelles. Il existe même des gens ou des organismes américains qui ont pour mission d'influer sur la norme internationale pour telle ou telle profession à partir de celles des E.-U. L'hégémonie normative est en route et elle est aussi un champ de bataille!»

Le Québec aura à tirer son épingle du jeu: «Il faut qu'il soit présent avec son originalité et son système qui répond à ses besoins locaux, afin de connaître les enjeux en cause et les perspectives de chacun. Il doit se faire connaître et exercer son pouvoir d'influence pour que la norme lui ressemble au moins quelque peu.»

R. H.

Modifications à la loi

Les nouveaux comptables

Au mois de juin dernier, le gouvernement du Québec a adopté le projet de loi 7, qui vient modifier la Loi sur les comptables agréés du Québec. Dorénavant, l'Ordre des comptables agréés est autorisé à collaborer avec l'Autorité des marchés financiers et le Centre canadien de reddition de comptes.

PIERRE VALLÉE

Pour Daniel McMahon, président et chef de direction de l'Ordre des comptables agréés du Québec, la nouvelle loi apporte plus de cohésion aux lois actuelles: «Il faut comprendre que ces trois organismes n'ont pas été créés au même moment et qu'ils sont régis par des lois spécifiques. De plus, ils ont tous des véhicules différents.»

Le résultat de cette situation? «Nous étions tenus au secret dans chacune de nos boîtes. Nous pouvions tous les trois mener une enquête sur un même cas, mais sans avoir le droit de se parler. Ce que la nouvelle loi permet, c'est justement de s'asseoir ensemble et d'échanger, et ainsi de faire progresser l'enquête.»

Rappelons que l'Autorité des marchés financiers (AMF) est l'organisme de réglementation du secteur financier québécois. Elle a pour mission d'appliquer la réglementation en vigueur, de surveiller le marché financier et de protéger le consommateur et l'investisseur. Quant au Centre canadien de reddition des comptes (CCRC), c'est un organisme pancanadien chargé de surveiller les activités des comptables agréés au Canada. «Son rôle est de vérifier les vérificateurs. Il mesure la qualité du travail et s'assure du respect des normes. Mais le CCRC s'intéresse aux cabinets de comptables tandis qu'à l'Ordre, nous nous intéressons surtout à nos membres individuels.»

La nouvelle loi

La nouvelle loi 7 autorise maintenant l'OCAQ à conclure des ententes avec l'AMT et le CCRC en ce qui concerne ses échanges d'informations avec ces deux organismes. Les ententes, avant de devenir officielles, devront être publiées dans la Gazette officielle du Québec et être approuvées par le gouvernement. «Nous sommes présentement à négocier ces ententes et à mettre en place un protocole d'échange. Il faut baliser les domaines dans lesquels nous pourrions échanger de l'information et définir les conditions qui assurent la confidentialité de ces échanges. Il faut travailler sur des cas réels, là où l'on a un doute raisonnable et fondé.»

Ces ententes doivent aussi tenir compte du secret professionnel auquel sont tenus les comptables agréés. Cela ne concerne pas les états financiers des entreprises, parce que ceux-ci sont dressés à l'intention de tiers. Dans le cas d'une entreprise publique, c'est-à-dire inscrite à la Bourse, les actionnaires peuvent prendre connaissance des états financiers puisqu'ils sont publiés dans le rapport annuel. Dans le cas d'entreprises à propriété privée, les états financiers sont mis à la disposition des institutions financières et des bailleurs de fonds.

«Lorsque l'on fait la vérification d'une entreprise, en plus de vérifier les états financiers, on doit aussi broser le portrait de l'entreprise et en situer le contexte. Pour ce faire, il nous faut des informations supplémentaires, par exemple savoir si l'entreprise a des projets d'acquisition ou de vente. Évidemment, ces informations doivent demeurer confidentielles.»

Dans la réalité, ces ententes seront surtout utiles lorsqu'une enquête sera déclenchée par l'un des organismes participants. Par exemple, si l'AMT mène une enquête quelconque, elle pourra vérifier auprès de l'OCAQ si cette dernière mène aussi une enquête sur le même cas. «Il arrive souvent que deux organismes enquêtent sur le même cas, mais chacun sous un angle différent. Il sera alors possible de les combiner et ainsi d'étoffer le dossier à deux.» De même, ces ententes permettront à l'OCAQ d'autoriser l'un de ses membres à fournir des renseignements sur une entreprise dont il est le vérificateur et qui est sous enquête.

«Cette loi permet une synergie entre les organismes dans leurs enquêtes. Les enquêtes seront alors plus rapides et plus efficaces, ce qui rendra les inspections plus efficaces et assurera une meilleure protection pour le consommateur.»

Autres cibles de l'OCAQ

Plusieurs autres sujets sont présentement dans la mire de l'OCAQ. Au premier chef, celui de la relève. Une campagne de sensibilisation auprès des jeunes a été mise en place afin de les attirer vers cette profession. «Il faut

vaincre le stéréotype selon lequel la comptabilité se réduit aux colonnes de chiffres et aux mathématiques. Ce n'est pas non plus une profession qui isole puisque le comptable est constamment en contact avec les gens. Plusieurs des choses que font les comptables ne sont pas facilement visibles.» En effet, environ 60 % des comptables agréés au Québec travaillent au sein d'entreprises. Ils y exercent de nombreuses fonctions, servent en tant que conseillers financiers et stratégiques, sans compter que plusieurs occupent des postes de haute direction.

Toujours dans le domaine de la relève, l'OCAQ étudie, de concert avec l'Office des professions du Québec, les mécanismes qui permettraient de mieux intégrer les comptables agréés formés à l'étranger. «La croissance démographique étant en déclin, il faudra à l'avenir compter davantage sur l'expertise des personnes immigrantes. Il faut donc trouver une façon de les intégrer de façon plus efficace.»

La question de la vérification comptable est aussi sur la table. Notons que le Québec est la seule province canadienne où l'acte de vérification est réservé aux seuls comptables agréés. «Nous sommes à étudier avec l'Ordre des professions les compétences requises pour agir en tant que vérificateur. Cela devrait permettre aux autres comptables, tant généraux que spécialisés en management, d'agir comme vérificateurs.»

L'OCAQ déposera aussi un mémoire dans le cadre de la Commission parlementaire sur les fonds communs de placement. «Il s'agit de baliser le rôle de chacun des intervenants et de trouver la meilleure façon de protéger les investisseurs.» À la suite des récents scandales, dont notamment l'affaire Norbourg, ces derniers en ont grand besoin.

Daniel McMahon reconnaît que les comptables agréés ont un rôle à jouer dans ce dossier. Mais une mise en garde s'impose: «Il n'y a pas de garantie à 100 %. Il ne faut pas oublier que les comptables agréés vérifient les données fournies par l'entreprise. Lors d'une fraude, ces données sont maquillées et falsifiées. On peut être plus vigilant, renforcer les mécanismes de surveillance et ainsi réduire les risques de fraude. Mais on ne peut pas les enrayer complètement. Une loi ayant plus de mordant, comme aux États-Unis, exercerait aussi un effet dissuasif.»

Collaborateur du Devoir

Dans le réseau, il y a bien sûr les médecins et les infirmières.

Et il y a toutes les autres, moins connues, mais dont le travail est essentiel à votre santé.

L'APTS est fière de représenter la majorité de ces professionnelles et techniciennes qui pratiquent plus d'une centaine de professions indispensables pour les patients du réseau.

Advertisement for APTS (Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux). It features a photo of a woman and the text: 'Découvrez la Différence'.