

Le mot du PDG

Agir pour la prospérité du Québec, un engagement de tous les instants!

Premièrement, je veux vous souhaiter, au nom de toute l'équipe du Conseil du patronat, tous nos meilleurs vœux en ce début d'année.

Un programme chargé interpellera de nouveau notre organisation au cours des prochains mois, afin de poursuivre la mise en œuvre des grandes orientations de son plan stratégique qui visent :

- ◆ Une main-d'œuvre qualifiée, disponible et à un coût concurrentiel;
- ◆ Une réglementation intelligente;
- ◆ Des finances publiques saines et une fiscalité concurrentielle;
- ◆ Une économie durable.



Yves-Thomas Dorval, PDG du
Conseil du patronat du Québec

Une année sous le signe de la prospérité, par tous, pour tous, et avec tous!

Par ailleurs, le Conseil du patronat fera sa part pour articuler, au Québec, une vision de la prospérité par tous, pour tous, et avec tous! À ce titre, l'année 2015 sera particulière puisqu'elle marquera ainsi le coup d'envoi de la campagne Prospérité.Québec. Cette initiative destinée au

grand public et à la communauté des gens d'affaires visera à faire de la prospérité économique une valeur forte au Québec et sera officiellement lancée le 16 février avec la venue du cofondateur d'Apple Steve Wozniak à Montréal et le 17 février à Québec.

Lancement officiel de la campagne Prospérité.Québec

16 février à Montréal
17 février à Québec

PROSPERITE
.QUEBEC
PROSPERITE
.QUEBEC
**PROSPERITE
.QUEBEC**
pour tous

Une initiative du CPQ
www.prosperteite.quebec

Nous poursuivrons notre tournée régionale...

À la suite du dévoilement le 22 septembre 2014 de la cinquième édition du *Bulletin de la prospérité du Québec*, nous faisons encore une fois état de la stagnation économique de la province. Cela dit, et même si le Québec accuse encore quelques retards par rapport à ses voisins, tout n'est pas sombre, car il peut compter sur une société de plus en plus instruite, riche de sa culture et de créativité, de ses ressources naturelles, et, pourrait-on dire, d'une conscience très palpable — à alimenter cependant — des enjeux qui gravitent autour de l'amélioration de notre prospérité.

Forts de notre niveau d'instruction, de notre conscience sociale et environnementale, il est possible de créer au Québec, sur la base de ce qui nous distingue, une culture forte de l'entrepreneuriat et du développement économique.

Durant tout l'automne, nous avons aussi abondamment mentionné l'importance, pour la communauté des gens d'affaires, de se mobiliser et d'entretenir un dialogue social soutenu avec la population du Québec.

Suite >

Le mot du PDG (suite)

Agir pour la prospérité du Québec, un engagement de tous les instants!

C'est ainsi que nous avons amorcé à l'automne 2014 une tournée régionale à la grandeur du Québec que le Conseil du patronat poursuivra afin de présenter l'état des différents déterminants de la prospérité et leurs impacts sur la performance des entreprises. Ces rencontres avec les gens d'affaires sont aussi l'occasion de discuter des pistes de solution que le Québec doit mettre en œuvre afin de devenir une société plus prospère et d'offrir une meilleure qualité de vie à l'ensemble de ses citoyens.

Plusieurs autres activités à venir...

Cette tournée régionale n'est qu'un exemple des nombreuses activités qui mobiliseront le Conseil du patronat au cours des trois prochaines années dans le cadre de la campagne Prospérité.Québec, dont les détails seront peu à peu dévoilés au cours des prochaines semaines.

Ainsi, nous avons également annoncé, l'automne dernier, qu'une première étude sur la prospérité du Québec viendrait démontrer l'importance de réunir les conditions qui favorisent l'essor des entreprises afin de pouvoir maintenir le niveau de vie des Québécois.

Nous avons aussi signalé que le Conseil prendrait l'initiative d'aller à la rencontre des jeunes, partout en région, afin de susciter chez eux la fibre entrepreneuriale.

Enfin, depuis la fin novembre, le blogue Prospérité.Québec est en activité et permet de nourrir, par l'entremise d'intervenants de renom, un véritable dialogue sur le sujet.

Il s'agit là d'une première série d'actions concrètes, sous le signe de la mobilisation et de notre engagement envers la prospérité du Québec.

En 2015, joignez-vous à nous, et prenez part vous aussi à ce mouvement d'envergure! Pour plus d'informations : prosperite@cpq.qc.ca.



ARTICLES

- Campagne Prospérité.Québec
- Capital humain
- Créativité et innovation
- Développement culturel
- Entrepreneuriat au Québec
- Gouvernance d'entreprise
- Industries du Québec
- Inspiration internationale
- Vision pour le Québec

BLOGUEURS

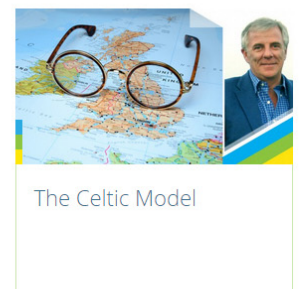
TOURNÉES RÉGIONALES

En savoir plus

sur la campagne de
la prospérité



SUIVEZ-NOUS!



Dans le cadre du lancement de la
campagne Prospérité.Québec

LE COFONDATEUR D'APPLE À MONTRÉAL

Lundi
16
février



en partenariat avec la Chambre de commerce du Montréal métropolitain

Le mot du PDG (suite et fin)

Pour 2015, trois résolutions que nous soumettons à la classe politique

1 - Dire ce que l'on fait et faire ce que l'on dit...

La société québécoise a fait des choix, que les nombreux gouvernements, qui se sont succédés depuis au moins 15 ans, toute couleur confondue, ont tenté tour à tour de préserver dans un contexte économique parfois difficile, dans un climat social fébrile face aux décisions à prendre dans plusieurs dossiers, et aux prises avec un vieillissement démographique accéléré et un endettement public croissant.

Tous ou presque ont dit vouloir faire le « ménage » à un moment donné ou à un autre. Expression consacrée en période électorale mais qui s'avère plus facile à dire qu'à faire. Le faire, c'est précisément le défi que le gouvernement actuel doit s'imposer en regard de l'histoire.



2 - Des finances publiques saines, un dogme? Non, un legs aux générations futures

On pourra bien reprocher au gouvernement provincial actuel d'avoir souhaité courir trop de lièvres en même temps, questionner sa précipitation dans certains dossiers, ses ballons d'essai, ou encore les contradictions qui ont opposé certains ministres à l'occasion.

Il faut savoir reconnaître dans ce type de comportements la précipitation caractéristique des gouvernements qui se sont donnés des obligations de résultats rapides.

Il reste que plusieurs des changements annoncés cet automne s'imposent, et plus ils tarderont à se manifester, plus lourd sera le fardeau que nous laisserons aux générations futures.

Ce n'est pas dogmatique que de vouloir léguer aux générations futures des finances publiques saines.

Face aux défis que nous imposeront la pyramide des âges et un inéluctable changement de paradigme dans la manière dont nous devons appréhender l'économie — faire mieux avec moins —, il faut collectivement nous relever les manches.

On parle beaucoup de développement durable... il est empreint de cette logique : répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs.

Il faut donc cesser d'assimiler la rigueur à l'austérité, ou encore le déficit zéro à un dogme.

3 - Entre rigueur et audace : se donner le goût de la prospérité, par tous, pour tous, et avec tous!

Il faudra bien finir par prendre acte des évolutions passées et à venir de notre structure démographique, de notre tissu industriel et des pressions exercées sur nos services publics pour effectuer des choix courageux, prendre des décisions responsables qui, si elles s'avèrent difficiles aujourd'hui, deviendront profitables pour demain.

Il faudra ainsi se rendre collectivement capable :

- ◆ de soulever les problématiques d'efficience et d'optimisation des services de nos réseaux de la santé et d'éducation, tout en ne butant pas à répétition sur une réforme de structures, cet arbre qui cache souvent la forêt;
- ◆ d'adapter et d'améliorer notre système fiscal, ainsi que de réviser les programmes gouvernementaux objectivement, en fonction d'une analyse coût/bénéfice pour la société tenant compte de notre capacité de payer;
- ◆ de redresser structurellement — insistons sur le mot — l'état de nos finances publiques dans l'optique d'une plus grande équité intergénérationnelle;
- ◆ de relancer la machine économique, sans laquelle il est illusoire de penser maintenir, à tout le moindre, notre prospérité et notre qualité de vie future.

Abonnez-vous à l'InfoCPQ, le Bulletin mensuel d'information à l'intention des membres du Conseil du patronat, pour ne rien manquer.

Le Conseil en action

Adoption du projet de loi n° 15 portant sur la gestion et le contrôle des effectifs gouvernementaux

Le Conseil a souligné l'adoption du projet de loi n° 15 portant sur la gestion et le contrôle des effectifs gouvernementaux par l'Assemblée nationale le 5 décembre. Il s'agit d'une étape qui représente un pas de plus en faveur d'une gestion plus éclairée de nos finances publiques.

Rappelons que le gouvernement du Québec, jusqu'à présent, n'avait pas les outils appropriés afin de planifier et de suivre adéquatement l'évolution des effectifs de l'État, dont 15 % seulement sont dénombrables de façon cohérente. Avec l'adoption du projet de loi n° 15, le Conseil du trésor disposera désormais de moyens permettant d'assurer un meilleur contrôle de ces effectifs.

Le président du Conseil du trésor, Martin Coiteux, pourra passer de la parole à l'acte, lui qui annonçait, le 24 novembre, une « réduction de la taille de l'État » afin de dégager 690 M\$ pour l'exercice 2015-2016. À présent, il importe de savoir où et comment seront réalisées les diminutions d'effectifs prévues, pour atteindre un objectif plus large d'efficience des ministères et des organismes, et non simplement de réduction aveugle du nombre d'effectifs. Il faudra tenir compte également de l'importance d'attirer, de préserver et de développer les ressources compétentes nécessaires pour ne pas nuire à l'atteinte de cet objectif d'efficience. Par ailleurs, dans l'esprit que le gouvernement n'a pas besoin de tout faire, il faudra avoir le courage de réviser le panier de services offerts par les ministères et les organismes publics, en cessant d'affirmer qu'il ne doit pas y avoir de réduction de services lorsque ces derniers ne sont pas essentiels à la mission de l'État.

L'objectif de planifier et resserrer davantage la gestion des effectifs financés à même les crédits budgétaires du gouvernement est incontournable. Par contre, si le Conseil du patronat reconnaît que l'adoption de ce projet de loi constitue une pièce importante dans l'assemblage des mesures requises pour assainir les finances publiques, il insiste sur le fait que le contrôle des effectifs, à lui seul, ne peut constituer la solution au contrôle des dépenses de l'État. Il est donc nécessaire que le gouvernement garde précisément le cap sur un ensemble de mesures intégrées.

À ce sujet, le Conseil du patronat insiste sur une préoccupation dont il a fait état, tant dans le mémoire qu'il a déposé que dans sa réaction à la récente mise à jour économique du gouvernement. Parmi l'ensemble des mesures à intégrer au cours des prochains mois, il importe également de procéder rapidement à une gestion plus rigoureuse de certains dossiers de ressources humaines, notamment en matière de santé et de sécurité du travail, et d'assurance invalidité. Une telle mesure fait partie des bonnes pratiques de gestion qui permettraient au gouvernement d'économiser plusieurs dizaines de millions de dollars par année.

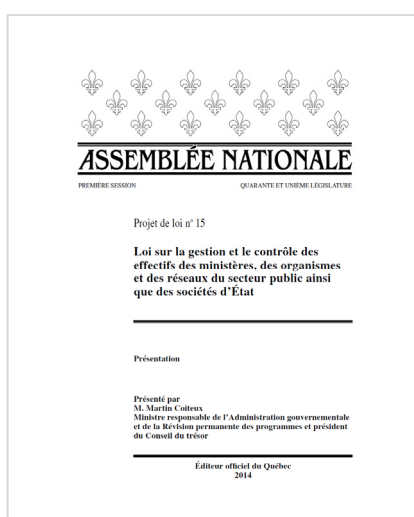
Adoption du projet de loi n° 3 Le Conseil du patronat satisfait du dénouement

Le 4 décembre 2014, le Conseil du patronat a salué l'adoption par l'Assemblée nationale du projet de loi n° 3 : *Loi favorisant la santé financière et la pérennité des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur municipal.*

De son point de vue, ce projet de loi répond aux principales préoccupations soulevées par les employeurs en matière d'équité à l'égard de l'ensemble des contribuables et de prise en compte d'un contexte changeant sur les plans démographique et financier.

De plus, les amendements apportés au projet initial permettront désormais de tenir compte de réalités distinctes des différents régimes et favoriseront les négociations entre les parties au palier municipal.

À plusieurs reprises, le Conseil du patronat du Québec a demandé aux élus d'avoir le courage de procéder à des changements nécessaires eu égard à l'équité intergénérationnelle et à la capitalisation de ces fonds pour en assurer la pérennité, ou, encore, en ce qui a trait au véritable pouvoir de négociation des municipalités.



Le Conseil en action

Négociations des conventions collectives dans la fonction publique : il faut tenir compte de la capacité de payer des Québécois!

Le Conseil du patronat a pris connaissance des propositions du gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic, le 15 décembre. Dans le contexte budgétaire actuel, et considérant que la rémunération des employés de l'État représente 60 % des dépenses de programmes, l'organisme estime que le gouvernement n'a pas d'autre choix que d'agir pour limiter la croissance totale des dépenses reliées à la masse salariale (objectif qui pourrait être atteint de différentes manières dans le cours des négociations).

Le Conseil du patronat note qu'avec l'offre du gouvernement, 40 % des employés de l'État recevront des hausses de salaire annuelles moyennes de 3,6 % grâce à leur progression dans les échelles salariales, ce qui dépasse les augmentations prévues en 2015 pour le secteur privé.

« Les négociations dans le secteur public ne devraient pas être qu'une question purement budgétaire; elles devraient permettre également la révision de certains aspects fondamentaux de la rémunération, souligne Yves-Thomas Dorval, président-directeur général du Conseil du patronat du Québec. Il faut aussi raisonner en matière de gains de productivité, d'efficacité et de

flexibilité dans les secteurs public et parapublic pour limiter la croissance des dépenses en masse salariale, tout en offrant, sur ces mêmes bases, une rémunération intéressante et orientée vers ces objectifs pour attirer et retenir du personnel qualifié. »

Le Conseil du patronat rappelle aussi que toute comparaison de la rémunération des employés de l'État avec celle du secteur privé doit tenir compte de la sécurité d'emploi qui a cours dans le secteur public et de l'existence de régimes de retraite à prestations déterminées, donnant l'assurance de toucher une retraite représentant 70 % du salaire. Ces avantages, très substantiels, n'ont pas d'équivalents dans le privé.

Par ailleurs, le Conseil seconde les dispositions visant à inciter les gens à travailler plus longtemps pour assurer la pérennité et l'équité entre les participants à ces mêmes régimes de retraite à prestations déterminées.

Somme toute, il importe que le gouvernement, à l'instar des employeurs du secteur privé, tienne compte de l'importance d'offrir une rémunération concurrentielle qui encourage la recherche de gains de productivité et d'efficacité dans l'appareil étatique.



Les Chroniques de Saint-Léonard

de Steve Galluccio
mise en scène de Monique Duceppe

DU 17 DÉCEMBRE AU 7 FÉVRIER



DUCEPPE
DES ÉMOTIONS EN TEMPS RÉEL

Les associations favorables au développement économique du Québec demandent au premier ministre de reconsidérer sa décision sur le gaz naturel de schiste



Le 17 décembre, le Conseil du patronat du Québec s'est associé à la Fédération des chambres de commerce du Québec, à l'Association pétrolière et gazière du Québec, aux Manufacturiers et exportateurs du Québec, et à la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante pour demander au gouvernement du Québec de garder la porte ouverte à l'exploitation du gaz naturel de schiste.

Les regroupements d'affaires estiment que le gouvernement doit compléter l'analyse stratégique du dossier avec, entre autres, une analyse économique complète, dans une vision globale de création de richesse et de croissance de l'économie québécoise, qui doit se situer au-delà d'une simple analyse de coûts-bénéfices effectuée par un organisme dont la mission première est d'évaluer les impacts environnementaux. Pour ces associations, le BAPE n'a pas l'expertise requise pour se prononcer sur ces questions.

Avant de prendre une décision définitive, le gouvernement doit connaître le plein potentiel du développement industriel qui serait engendré par une production gazière locale, de même que l'ensemble des retombées économiques, incluant les risques associés à l'absence de diversification des sources de

gaz naturel au Québec. Le Québec est d'ailleurs en porte-à-faux avec la plupart des autres provinces sur cette question névralgique. L'énergie n'est pas une industrie comme les autres; son intérêt se mesure autant en ce qui touche la stabilité économique qu'au regard de la sécurité de l'approvisionnement.

Aucune économie n'a les moyens de fermer la porte de manière aussi hâtive et catégorique à une industrie dont le développement, bien qu'encore préliminaire, soit aussi fondamental à long terme, surtout dans le cas du Québec. Cela est d'autant plus vrai qu'il faut rappeler aussi que le Québec a démontré, depuis des décennies, sa capacité à exploiter ses ressources naturelles de façon responsable, et ce, au profit de l'ensemble de la population.

Par ailleurs, les associations reconnaissent que le débat entourant la question a connu un mauvais départ. Elles demandent au gouvernement d'inclure dans sa future politique énergétique les principes qui guideront les entreprises en matière d'acceptabilité sociale. Les promoteurs doivent bénéficier d'un cadre clair et prévisible pour mener à bien leurs projets, de concert avec la population et les partenaires concernés, et ce, en réduisant au minimum les risques pour l'environnement.

question retraite

Séance d'information en ligne

pour les 25-45 ans sur la planification financière de la retraite

questionretraite.ca

COLLOQUE*

FINANCEMENT DU RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ
DU TRAVAIL DU QUÉBEC, FAIRE LES BONS CHOIX...

INVITATION

MARDI

3

FÉVRIER
2015

HÔTEL OMNI
MONT-ROYAL
SALON DES SAISONS

1050, rue Sherbrooke
Ouest, Montréal

PROVISION POUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Comment s'assurer d'accumuler suffisamment de réserves pour couvrir les coûts futurs des maladies professionnelles?

...nous ferons le point avec des experts chevronnés.

RÈGLES DE FINANCEMENT DES SURPLUS/DÉFICITS

En 2008, en raison de la crise financière, la CSST a vécu l'un des pires déficits de son existence.

Considérant que nous ne sommes pas à l'abri d'une nouvelle crise économique, comment la CSST doit-elle se prémunir contre d'éventuels déficits?

...le CPQ désire vous consulter pour recommander les bons choix!



Heure : 8 h à 10 h 30
Accueil dès 7 h 30

Place individuelle :
Membres : 75 \$
Non-membres : 95 \$

Table de six (6)
Membres : 400 \$
Non-membres : 520 \$

*Cette activité est admissible en vertu de la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre*

Inscription : www.cpq.qc.ca

MERCI À NOS PARTENAIRES

PARTENAIRE PLATINE

PARTENAIRE OR

PARTENAIRE BRONZE

PARTENAIRE DU COLLOQUE

 NORTON ROSE FULBRIGHT

 QUÉBECOR

 ALCOA

 GROUPE CONSEIL
NOVO SST

Conférences sur l'ÉTHIQUE

L'éthique n'a pas la vie facile, elle est masquée par tout ce qui se prend pour elle.

Malgré sa notoriété, l'éthique est un sujet qui demeure mal connu.

Même si l'éthique fait les manchettes dans tous les médias à presque tous les jours, connaît-on réellement l'éthique ou n'en connaissons-nous plutôt que le manque et les manquements?



René Villemure, éthicien

Dans un contexte professionnel où les exigences de transparence, de conformité et de performance sont impératives, qu'en est-il des valeurs et de l'éthique?

Comment distinguer l'éthique de la déontologie?

L'éthique réside-t-elle dans un code?

Dans des valeurs?

Dans la culture?

Les conférences de René Villemure proposent d'expliquer le contexte de la résurgence de l'éthique par des exemples pratiques puis de proposer des définitions claires des concepts d'éthique, de valeurs et de déontologie afin de mieux permettre aux participants de bien comprendre le sens et la culture qui sous-tendent toutes démarches éthique.

En 2015, l'éthique et les valeurs ne seront plus des luxes, elles sont déjà des nécessités.

Réservez votre conférence dès maintenant!

Représentation exclusive au Québec

Maryse Gagné
Pierre Gravel international
450-372-7764, poste 230
maryse@pierregravel.com
www.pierregravel.com

Visitez les sites ethique.quebec et [L'éthique pour le conseil](http://Lethiquepourleconseil).

Nouvelles en bref

Table ronde avec le ministre fédéral du Commerce international

En partenariat avec le Forum sur le commerce Canada-Europe, l'Alliance Canadienne du Commerce Agroalimentaire, l'Association canadienne des importateurs et exportateurs, le Conseil du patronat du Québec tenait une réception à Ottawa le 8 décembre pour commémorer les succès commerciaux du Canada en 2014. Ce fut l'occasion de souligner le travail de Steve Verheul, négociateur commercial en chef Canada-Union européenne, ainsi que Ian Burney, négociateur commercial en chef Canada-Corée, en présence d'Ed Fast, ministre fédéral du Commerce international.



Table ronde avec le ministre fédéral de l'Emploi et du Développement social

Le 27 novembre, Norma Kozhaya, vice-présidente à la recherche et économiste en chef, représentait le Conseil du patronat au Forum des employeurs 2014 à Gatineau, dans le cadre duquel se sont tenus une table ronde en présence du ministre fédéral de l'Emploi et du Développement social, Jason Kenney, ainsi que des discussions sur des enjeux clés avec des cadres supérieurs du ministère.



Photo : Commission de l'assurance-emploi du Canada

Suivez le Conseil du patronat du Québec sur les réseaux sociaux



Nouvelles en bref

Petit-déjeuner de discussion au sujet des régimes de retraite à prestations déterminées

Le Conseil du patronat tenait une rencontre le 10 décembre pour recueillir les préoccupations et les commentaires des entreprises et des associations membres de l'organisme au sujet des régimes de retraite à prestations déterminées pour le secteur privé, dans la foulée des travaux du Comité consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) à ce sujet.

Le Conseil participe actuellement avec les associations syndicales et la Régie des rentes du Québec à des discussions dans le cadre de ce comité, en vue d'apporter les modifications réglementaires nécessaires pour assurer la pérennité de ces régimes, notamment en ce qui concerne les règles de financement.

Les discussions patronales-syndicales progressent, et les parties espèrent arriver à une proposition qui pourrait être soumise au gouvernement du Québec,

et faire l'objet du dépôt d'un projet de loi au printemps ou, au plus tard, à l'automne 2015.



Photo : Geneviève Le May

COLLOQUE POUR UNE MEILLEURE ADÉQUATION FORMATION-EMPLOI



INVITATION

MARDI
24
FÉVRIER
2015

HÔTEL OMNI
MONT-ROYAL
SALON DES SAISONS

1050, rue Sherbrooke
Ouest, Montréal

L'un des principaux défis que le Québec aura à relever dans les prochaines années sera de former une main-d'œuvre compétente apte à répondre aux besoins du marché du travail pour améliorer notre productivité et assurer la compétitivité de nos entreprises. Dans un contexte où le gouvernement du Québec doit réviser sa stratégie en matière d'adéquation entre la formation et les besoins du marché du travail, ce colloque visera à :

- ◆ Faire état des enjeux en matière de qualification de la main-d'œuvre et de son adaptation au marché du travail;
- ◆ Sonder les besoins des employeurs en matière de formation professionnelle et technique;
- ◆ Élaborer des propositions concrètes à soumettre au gouvernement dans le cadre des réflexions portant sur une éventuelle révision de la Loi du 1 %, ainsi que sur la réorganisation de l'offre de services en formation professionnelle et technique.

Heure : 8 h à 14 h

Accueil dès 7 h 30

Place individuelle :

Membres : 95 \$

Non-membres : 125 \$

Table de six (6)

Membres : 475 \$

Non-membres : 625 \$

Inscription

www.cpq.qc.ca

MERCI À NOS PARTENAIRES

PARTENAIRE PLATINE

PARTENAIRE OR

PARTENAIRE BRONZE

NORTON ROSE FULBRIGHT

QUÉBECOR

ALCOA

Nouvelles en bref

Une première école communautaire entrepreneuriale consciente en formation professionnelle au monde

Le 12 décembre, le Conseil du patronat participait aux cérémonies soulignant l'accession du Collège d'informatique et d'administration Verdun-LaSalle au titre de *première école communautaire entrepreneuriale consciente en formation professionnelle* au monde.

Cette approche novatrice favorise l'engagement de l'élève dans sa formation : il apprend à s'entreprendre et à créer l'innovation de façon consciente, responsable et autonome, à se fixer des objectifs personnels et scolaires, puis à se donner les moyens pour les atteindre.



Dîner annuel de l'Association minière du Québec à Québec

Le 10 décembre, Yves-Thomas Dorval représentait le Conseil du patronat à un dîner visant à saluer l'engagement des premières personnes à faire leur entrée dans le nouveau Cercle des Gouverneurs de l'Association minière du Québec en présence du ministre de l'Énergie et des Ressources naturelles, et ministre responsable du Plan Nord, Pierre Arcand, et du ministre délégué aux Mines, Luc Blanchette.



Soirée des prix PDG de l'année Les Affaires

Le journal *Les Affaires* remettait ses prix PDG de l'année le 3 décembre. Yves-Thomas Dorval représentait le Conseil du patronat lors de cette soirée qui a honoré Monique F. Leroux, PDG du Mouvement Desjardins, à titre de PDG de l'année Grande entreprise, Madeleine Paquin, PDG de Logistec, à titre de PDG de l'année Moyenne entreprise, et L. Jacques Ménard, président de BMO Groupe financier, Québec, à titre de Haut dirigeant le plus engagé socialement.



Photo : Les Affaires

Bienvenue à nos nouveaux membres

- ◆ Association québécoise des pharmaciens propriétaires
- ◆ Cegertec WorleyParsons
- ◆ FCT (First Canadian Title Company Ltd)
- ◆ Ville de Québec

Votre association ou votre entreprise n'est pas encore membre du Conseil du patronat?

Pour connaître les nombreux avantages à être membre du Conseil et pour obtenir davantage d'information sur l'adhésion, [visitez notre site web](#) ou communiquez avec Chantal Picard, coordonnatrice — services aux membres et aux instances, par téléphone au 514.288.5161, poste 237, ou par courriel à cpicard@cpq.qc.ca.



-
**LA
CHRONIQUE
DE NORMA**
-

Norma Kozhaya signe désormais une chronique dans le magazine *Premières en Affaires*. Nous reproduisons ici sa troisième chronique, qui a été publiée dans le numéro de décembre 2014, avec la permission du magazine.

LE CONGÉ PARENTAL : PEUT-ON VRAIMENT SE LE PAYER?

Un sujet qui a fait couler beaucoup d'encre récemment au Québec est celui du congé parental. Le gouvernement du Québec a créé tout un émoi lorsqu'il a laissé planer un doute quant à une révision à la baisse des bénéficiaires du régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Or, l'idée n'est pas si farfelue.

Crédit: Phil Bernard



PAR NORMA KOZHAYA, VICE-PRÉSIDENTE À LA RECHERCHE ET ÉCONOMISTE EN CHEF, CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC

Le RQAP fait partie des programmes qui sont financés à même les cotisations des employeurs sur la masse salariale, tout comme le Fonds des services de santé, le Régime des rentes du Québec, le Régime de santé et sécurité du travail et le Régime d'assurance-emploi. En vigueur depuis le 1er janvier 2006, il vise à soutenir financièrement les parents, ce qui est incontestablement un objectif louable. Si un tel régime n'existe pas ailleurs au Canada, les autres provinces ont aussi des dispositions en matière de congé parental à l'intérieur du cadre du Régime d'assurance-emploi.

Le RQAP est plus généreux que ce qui est en vigueur dans le reste du Canada, notamment en ce qui concerne le taux de remplacement du revenu et le maximum des gains assurables¹. En 2013, les cotisations à ce régime ont totalisé 1,98 milliard \$, dont 1,13 milliard \$ environ provenait des employeurs. Il faut souligner, par ailleurs, que le gouvernement fédéral accorde une réduction sur les taux de cotisation à l'assurance-emploi prélevée au Québec pour tenir compte du RQAP². Depuis sa mise en place, le taux des cotisations au RQAP a augmenté de près de 30 %. La dernière augmentation a eu lieu en 2012.

Si l'on additionne toutes les cotisations prélevées sur la masse salariale, on constate que les employeurs au Québec paient 30 % de plus que ceux de l'Ontario et 45 % de plus que la moyenne canadienne à cet égard. Comme ces cotisations s'ajoutent au coût du salaire nominal, elles ont un impact sur le niveau des salaires versés et sur le nombre d'emplois créés.

Par rapport à ces constats, il faut donc se demander :

- A-t-on les moyens d'entretenir un régime aussi généreux comparativement aux autres provinces?
- Ce régime donne-t-il des résultats différents de ceux obtenus ailleurs?

Pour répondre à ces questions, il faut tenir compte de la situation économique, de l'état de nos finances publiques, ainsi que de l'ensemble des cotisations sur la masse salariale payées par les employeurs et les travailleurs.

Le produit intérieur brut (PIB) par habitant du Québec est 17 % moins élevé que la moyenne canadienne alors que la dette publique nette par habitant est de 48 % supérieure.

L'un des objectifs du Régime d'assurance parentale est d'augmenter le taux de natalité au Québec. Or, il se situe actuellement au même niveau que celui du Canada à 11 enfants par 1 000 habitants et la courbe de fécondité au Québec suit celle des autres provinces qui ne disposent pas de RQAP. Les taux de natalité les plus élevés sont enregistrés dans les Prairies, où la croissance économique est la plus forte.

La politique familiale au Québec ne se limite pas seulement au RQAP. Les autres programmes comprennent principalement celui des services de garde à contribution réduite (les garderies à 7,30 \$), dont le budget était de 2,42 milliards \$ en 2013-2014, le crédit d'impôt remboursable pour le soutien aux enfants, qui s'est chiffré à

2,22 milliards \$ en 2013, et le crédit d'impôt remboursable pour frais de garde d'enfants à la hauteur de 557 millions \$ en 2013.

Ce n'est donc pas étonnant que des économistes aient qualifié le Québec de paradis des familles, ce dont nous pouvons être fiers.

Cela étant dit, devant les résultats observés en matière de natalité et l'état actuel des finances publiques, il est légitime de se demander si les bénéficiaires octroyés par le RQAP ne sont pas trop généreux. En même temps, il faut continuer à soutenir les parents. Ne pourrait-on pas envisager de retrancher une ou deux semaines de prestation, ou de réduire le maximum des gains admissibles, ce qui pourrait faire économiser rapidement des dizaines de millions de dollars sans décourager les parents d'avoir des enfants?

Tout en ne compromettant pas l'objectif du RQAP, une telle révision du programme contribuerait à ce que les politiques publiques, incluant celles qui touchent la famille, la vie personnelle et la vie professionnelle, respectent davantage notre capacité de payer. ■

1. Le RQAP offre deux options aux parents, la plus utilisée est le régime de base qui offre 18 semaines de maternité à 70 % du salaire, 5 semaines de paternité à 70 %, 7 premières semaines parentales à 70 % et 25 semaines à 55 % du salaire. La deuxième option offre 15 semaines de maternité, 3 semaines de paternité et 25 semaines parentales à 75 % du revenu. Le maximum des gains assurables est de 69 000 \$ en 2014. Dans le reste du Canada, les dispositions en vigueur consistent en 35 semaines de prestations parentales et 15 semaines de prestations de maternité à 55 % du revenu, avec un maximum de gains assurables de 48 600 \$.

2. La réduction au taux de cotisation à l'assurance-emploi est de 0,50 \$ par 100 \$ assurable pour les employeurs. En 2009, cette « réduction » s'élevait à environ 530 millions \$ pour les employeurs du Québec alors que les cotisations totales au RQAP atteignaient 836 millions \$, entraînant un coût additionnel total d'environ 300 millions \$ pour les employeurs.

Préavis de démission : la Cour suprême rétablit le courant majoritaire

Dans une décision rendue le 25 juillet 2014¹, la Cour suprême casse la décision rendue par la Cour d'appel du Québec et rétablit le courant jusque-là majoritaire : l'employeur, qui demande à l'employé l'ayant avisé de sa démission dans un délai déterminé de cesser de fournir sa prestation de travail immédiatement et qui cesse alors de le rémunérer, rompt immédiatement le contrat de travail et doit donc payer à ce dernier une indemnité tenant lieu d'avis de cessation d'emploi et de délai-congé raisonnable.

Les faits

L'employeur, Asphalte Desjardins Inc., œuvre dans le domaine du pavage de routes dans la région des Basses-Laurentides. Daniel Guay, employé de ce dernier depuis 1994, lui remet une lettre de démission le 15 février 2008, alors qu'il occupe le poste de directeur de projets, dans laquelle il annonce sa démission effective à compter du 7 mars 2008. Le délai entre la remise de la lettre et la date de son départ, soit trois semaines, devait permettre au salarié de terminer les dossiers sur lesquels il travaillait et ainsi faciliter le travail de son successeur.

Considérant notamment le fait que M. Guay allait travailler pour un compétiteur, l'employeur décide de mettre fin au contrat de travail le 19 février 2008, plutôt que d'attendre au 7 mars 2008.

Les décisions des instances inférieures

Accueillant le recours intenté par la Commission des normes du travail (CNT) en vertu des articles 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), la Cour du Québec ordonne à l'employeur de payer une indemnité correspondant à la période comprise entre le moment de l'annonce de la démission du salarié et sa prise d'effet ainsi qu'une indemnité correspondant aux congés annuels.

Sous la plume de l'honorable juge Marie-France Bich, la Cour d'appel, dans une décision rendue à deux contre un, accueille le pourvoi interjeté par l'employeur et conclut que celui-ci peut renoncer au préavis de démission donné par un travailleur. Ainsi, l'employeur n'a pas à donner à son tour à son employé démissionnaire de préavis raisonnable ou d'avis de cessation d'emploi ou l'indemnité en tenant lieu. En concluant de la sorte, la Cour d'appel du Québec renverse un courant majoritaire au sein de la Cour du Québec voulant que l'employeur ne peut renoncer au préavis donné par l'employé démissionnaire sans entraîner l'application des articles 82 et 83 de la LNT².

Le verdict final : la décision de la Cour suprême du Canada

Tenant compte des dispositions pertinentes du *Code civil du Québec* et de la LNT en matière de cessation d'emploi, la Cour suprême précise dans un premier temps qu'il y a lieu d'interpréter les dispositions de ces deux lois de manière concordante. Dans un deuxième temps, rappelant l'objectif de protection des salariés, partie généralement vulnérable au contrat d'emploi, la Cour réitère qu'il y a lieu d'interpréter les articles 82 et 83 de la LNT de manière large et libérale.

Forte de ces principes, la Cour suprême conclut que le préavis de fin d'emploi, que celui-ci soit donné en vertu de l'article 2091 du *Code civil du Québec* ou encore en vertu de l'article 82 de la LNT, ne met pas un terme immédiatement au contrat d'emploi, ce dernier se terminant plutôt de manière définitive à l'expiration de la période de préavis donnée par l'une ou l'autre des parties.

Dans ce contexte, lorsque l'employeur empêche l'employé démissionnaire de travailler pendant la période de préavis donné par ce dernier et qu'il cesse de le rémunérer, il résilie unilatéralement le contrat de travail et doit, en ce cas, respecter les obligations prévues au *Code civil du Québec* et à la LNT, à savoir payer l'indemnité tenant lieu d'avis de cessation d'emploi et de préavis de délai-congé raisonnable.

Contrairement au raisonnement retenu par la majorité des juges de la Cour d'appel, la Cour suprême conclut que le préavis de délai-congé prévu par le *Code civil du Québec* n'est pas au seul bénéfice de celui qui le reçoit mais plutôt au bénéfice des deux parties, qui profitent alors d'une certaine période de transition. Dans ce contexte, il est donc faux d'affirmer que celui qui le reçoit peut y renoncer unilatéralement, sans avoir lui-même à donner un préavis.

La Cour souligne cependant qu'une distinction doit être établie entre l'employé qui avise de son départ à une date future et l'employé qui démissionne sur-le-champ tout en offrant à l'employeur de demeurer en poste quelque temps. En ce cas, puisqu'il y a fin d'emploi immédiate, l'employeur peut accepter le départ immédiat sans devoir payer l'indemnité tenant lieu d'avis de cessation d'emploi prévue à la LNT non plus que celle prévue au *Code civil du Québec*.

Conclusions

Par cette décision, la Cour suprême met un terme à la controverse soulevée par la décision rendue par la Cour d'appel du Québec dans cette même affaire.

[Suite >](#)

L'employeur qui, pour des raisons qui lui sont propres, préfère se priver de la prestation de travail de l'employé pendant la durée du préavis de démission que lui a donné celui-ci a en réalité deux choix, lesquels seront tributaires de la durée de l'avis donné par l'employé :

- ◆ continuer à payer le salarié pendant le préavis de démission tout en renonçant à sa prestation de travail ou, si le préavis donné par l'employé est trop long;
- ◆ rompre lui-même la relation d'emploi en donnant un préavis ou une indemnité en tenant lieu, laquelle devra respecter, en principe, les dispositions de la LNT et du *Code civil du Québec*. Ainsi la Cour suprême écrit :

Bien sûr, on ne peut « imposer » à l'employeur le délai de congé décidé unilatéralement par le salarié. Un employeur peut refuser qu'un salarié se présente sur les lieux de travail pour la durée du délai, mais il doit néanmoins le rémunérer pour cette période, dans la mesure où le délai congé fourni par le salarié est raisonnable. L'employeur peut également choisir de mettre fin au contrat moyennant un délai de congé raisonnable ou une indemnité correspondante, le tout conformément à l'art. 2091 C.c.Q. et en vertu des art. 82 et 83 de la *Loi sur les normes du travail* [...].

Il est toutefois important de souligner que, dans cette affaire, le CNT n'avait réclamé que le salaire correspondant au reliquat de l'avis de trois (3) semaines donné par l'employé et non pas la valeur de l'avis que l'employeur aurait dû lui donner afin de mettre un terme au contrat de travail, à savoir quatre (4) semaines. Considérant l'absence de représentations à cet égard par les parties, la Cour suprême a donc refusé de se prononcer sur le caractère d'ordre public de protection ou de direction de l'avis de cessation d'emploi prévu à la LNT, soit une question remise de l'avant depuis la décision rendue dans l'affaire *Commission des normes du travail c 7050020 Canada inc.*³.

Or, dans la mesure où le préavis de démission donné par l'employé est moindre que celui auquel il aurait droit en vertu de la LNT, l'employeur souhaitera simplement payer le reliquat de cette période. Mais qu'en sera-t-il lorsque le préavis de démission sera supérieur à ce qui est prévu à la LNT? À notre avis, le décideur devra nécessairement considérer le préavis de démission afin d'évaluer le caractère raisonnable du préavis de fin d'emploi ou de l'indemnité en tenant lieu donné par la suite.

Il sera des plus intéressants de suivre l'application que feront les tribunaux des enseignements de la Cour suprême dans cette affaire.

M^e Maude Grenier, avocate
www.nortonrosefulbright.com

1. *Québec (Commission des normes du travail) c Asphalte Desjardins inc.*, 2014 CSC 51.

2. Voir certaines décisions de la Cour du Québec : *Commission des normes du travail c 9063-1003 Québec inc.*, 2009 QCCQ 2969 (CanLII); *Commission des normes du travail c S2I inc.*, [2005] RJDT 200 (CQ); *Commission des normes du travail c Compogest inc.*, 2003 CanLII 39374 (CQ).

3. 2013 QCCQ 10004.

Nouvelles en bref

Mise en garde contre l'escroquerie au chef d'entreprise

Le Service des enquêtes sur les crimes économiques de la Sûreté du Québec désire mettre en garde le public contre l'escroquerie au chef d'entreprise, une fraude qui consiste à se faire passer pour l'administrateur d'une entreprise et à adresser une demande de virement d'une somme importante de la trésorerie de l'entreprise vers un compte bancaire à l'étranger.



L'escroquerie au chef d'entreprise est une variante plus ciblée du hameçonnage, qui correspond à un envoi massif de courriels, authentiques en apparences, visant à frauder les destinataires.

Le courriel frauduleux envoyé à ces personnes est d'apparence soignée et est signé du nom du président de l'entreprise ou d'un autre administrateur. Il peut contenir des informations très précises, ce qui rend la requête plus crédible. De plus, dans certains cas, les fraudeurs communiquent même par téléphone avec la victime pour confirmer la transaction.

Plusieurs cas d'escroquerie au chef d'entreprise ont été signalés aux services policiers dans les derniers mois au Québec. C'est pourquoi la Sûreté du Québec invite les entreprises à sensibiliser leur personnel ayant des responsabilités quant au transfert de fonds à ce type de stratagème frauduleux.

En tout temps, il est important d'effectuer des vérifications auprès de son entreprise avant de procéder à une transaction. Il est recommandé, par exemple, de communiquer directement avec le demandeur, en utilisant les coordonnées dont dispose l'entreprise, et non celles indiquées dans le courriel de requête.

Pour plus d'information, contactez le Service des enquêtes sur les crimes économiques de la Direction des enquêtes sur les crimes majeurs de la Sûreté du Québec : 514 598-4134.

Nouvelles en bref

Étude empirique portant sur les organisations au Québec en cours de processus de conduite de changements organisationnels 2013-2014

Le Conseil du patronat vous encourage à participer à un sondage sur la conduite du processus de changements organisationnels dans les organisations de 100 employés et plus au Québec.

Courez la chance de gagner une montre intelligente en participant à ce projet de recherche qui vise à comprendre la conduite du changement organisationnel au Québec, à bâtir une expertise et des connaissances sur des problématiques de recherche spécifiques en lien avec les résultats du questionnaire.

Également, ces résultats pourraient contribuer à diminuer le taux d'échecs des projets de changements

organisationnels et même à améliorer la compétitivité des organisations au Québec.

Pour participer à ce projet de recherche, rendez-vous sur <https://fr.surveymonkey.com/s/YZKHPV>.

Votre collaboration est précieuse. Merci aux membres du Conseil du patronat du Québec.

- **Yves Lachance**, D.Sc. gestion et professeur à l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)
- **Érick Chamberland**, doctorant et professeur à l'UQAC
- **Audrey Coulombe**, étudiante à la maîtrise en gestion des organisations à l'UQAC



InfoCPQ

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

Rédactrice en chef
Dominique Morval

Coordination et rédaction
Benjamin Laplatte

Mise en page
Gilles Guénette

Diffusion auprès des membres
Cynthia Janssens et Djeneba Sall

Révision linguistique
Lucie Bélanger

Le Conseil du patronat du Québec
1010, rue Sherbrooke Ouest
Bureau 510
Montréal (Québec) H3A 2R7
Tél. : 514.288.5161
Tél. : 1.877.288.5161
Télééc. : 514.288.5165
www.cpq.qc.ca