

PER
M-892

MONTREAL

Plus

DÉCEMBRE / DECEMBER 1992 VOL. 1 N° 1

JOYEUX NOËL !
MERRY CHRISTMAS !

DOSSIER

L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL QUÉBÉCOIS

*Un dossier prioritaire
en incubation*

EDUCATION

*A priority of
the business world*



Publié par / Published by:



Chambre de commerce
du Montréal métropolitain
Board of Trade
of Metropolitan Montreal



Serge Godin, président de CGI, conseillers en gestion et informatique

« Montréal
me donne
de la place...
J'la prends. »

Pour M. Godin, le « Montréal technologique » est de plus en plus compétent et concurrentiel. Et si plusieurs entrepreneurs se sont installés à Montréal, suivant son exemple, c'est parce qu'ils savent que Montréal, avec son centre-ville, est la force motrice du Québec et qu'elle alimente les vrais défis économiques nord-américains. Ils l'ont choisie pour ses atouts et ses services, comme la Commission d'initiative et de développement économiques de Montréal (CIDEM). Vous voulez être en affaires? À Montréal, vous pouvez prendre toute la place que vous voulez.

Montréal, ça fait partie de votre actif.

[Pour toute demande de services à caractère économique : téléphonez à la CIDEM au 872-2773. Téléc. : 872-8520.]



Ville de Montréal

XEROX

On a inventé une machine à faire du foin.



En affaires, chaque minute compte. Cette notion nous a menés au développement d'une imprimante à laser qui réduit au minimum le temps nécessaire à la production de vos documents. Ainsi, vous pouvez choisir entre deux formats de papier différents, sans même vous lever, directement de votre poste de travail.

De plus, sa grande vitesse d'exécution (jusqu'à 13 pages à la minute) et l'impression automatique recto verso vous permettent d'imprimer rapidement et efficacement.

Cet appareil est une des nombreuses solutions que les gens de Xerox vous offrent pour mieux gérer votre temps

de travail. Pour en connaître plus sur les solutions Xerox ainsi que sur notre garantie de satisfaction totale, communiquez avec un de nos conseillers en composant le (514) 939-5802 ou le 1 800 661-7111.

Xerox
Les gens de documents.



La nouvelle imprimante à laser 4213

XEROX et Les gens de documents sont des marques déposées de XEROX CORPORATION utilisées par XEROX CANADA LTÉE en tant qu'usager inscrit.
Xerox 4213 est une marque de commerce de XEROX CORPORATION.

À Snowdon, nos aînés ont trouvé des collaborateurs à leur mesure.

Ils sont plus de 600 aînés de la région de Montréal à établir, été après été, de nouveaux records de bonne forme physique. Et pour relever le défi, ils s'appuient sur les encouragements d'une belle équipe de bénévoles.

En effet, au cours des Olympiades d'été du Golden Age, une vingtaine d'employés de la Banque Royale, région Snowdon, contribuent à l'animation de ces quatre jours d'intense activité. March-o-thon, course à pied, lancer du poids, compétition de scrabble... chacun y trouve de quoi faire valoir ses talents.



Claudette Carter et nos athlètes.

«En plus d'y prendre part, nous participons financièrement à l'événement. Car encourager nos aînés à demeurer actifs et en bonne forme physique, c'est primordial. Et en soutenant les Olympiades du Golden Age, nous leur disons qu'ils font partie intégrante de nos vies», nous confie Claudette Carter, employée de la Banque Royale et bénévole enthousiaste.

Merci à vous tous, employés de la région de Snowdon... et merci aussi à tous ceux et celles qui tirent le maximum de nos dons pour rendre possible de tels événements.



BANQUE ROYALE



Publié par / Published by



Chambre de commerce
du Montréal métropolitain
Board of Trade
of Metropolitan Montreal

Président

President

Bernard A. Roy

Directrice des communications

Director of Communications

Céline Collin

Responsable de la production

Production

Cécile Tanguay

Responsable de la publicité

Advertising

Johanne Gagné

Photos

Denis Bernier

Photo de la page couverture

Front Cover Photograph

Ville de Montréal

Conception graphique et production

Graphic Conception and Production

Création Élisabeth Melançon Inc.

Impression

Printer

BCR litho ltée / ltd.

ISSN: 0318-4560

Dépôt légal

Legal deposit

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

National Library of Canada

National Library of Québec

Chambre de commerce
du Montréal métropolitain

Board of Trade of

Metropolitan Montreal

772, rue Sherbrooke Ouest

Montréal (Québec) H3A 1G1

Téléphone: (514) 288-9090

Télécopieur: (514) 843-7320

AGENDA**6****ÉDITORIAL**Le développement de la région de Montréal
ne doit plus être laissé au hasard**7****EDITORIAL**The development of the Montréal region must
no longer be done in a haphazard way**8****NOTE AU LECTEUR****NOTE TO READER****9****DOSSIER**L'enseignement collégial québécois:
un dossier prioritaire en incubation

Education a priority of the business world

10**CAMPAGNE DE RECRUTEMENT 1992-1993****1992-1993 MEMBERSHIP RECRUITMENT****13****MINI-CONFÉRENCES****14****CHRONIQUE LÉGISLATIVE****15****PARRAINAGE SCIENTIFIQUE****16****PUBLICATIONS DE LA CHAMBRE****17****INTERNATIONAL TRADE BREAKFAST****18****FORUM**

Qualité totale

19**COUP D'OEIL****20****PUBLICATIONS OF THE BOARD OF TRADE****22****LA PÉRIODE D'ESSAI POUR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS****PROBATIONARY PERIODS FOR NEW EMPLOYEES****23****CARREFOUR DE LA TECHNOLOGIE****TECHNOLOGY CARREFOUR****25****RÉCEPTION DU JOUR DE L'AN****NEW YEAR'S RECEPTION****26**

agenda

JANVIER / JANUARY 1993

19

MINI-CONFÉRENCES

Voir page 14

26

DÉJEUNER-CAUSERIE
BUSINESS LUNCHEON

Conférencier / Guest Speaker:

Bob Brown

Président / President
Groupe Aéronautique de
Bombardier,
Amérique du Nord
North America
Radisson Gouverneurs Montréal



27

LA TRIBUNE DES MEMBRES
MEMBER FORUM

1080, côte du Beaver Hall

16 h - 19 h

Renseignements:
Nathalie Montesano (514) 878-4651

29

MINI-CONFÉRENCES

Voir page 14

FÉVRIER / FEBRUARY 1993

2

DÉJEUNER-CAUSERIE
BUSINESS LUNCHEON



Conférencier / Guest Speaker:

Claude Corbo

Recteur / Rector
Université du Québec
à Montréal
Le Méridien Montréal

23

LA TRIBUNE DES MEMBRES
MEMBER FORUM

1080, côte du Beaver Hall

16 h 30 - 19 h

Renseignements:
Nathalie Montesano (514) 878-4651

DÉTAILS DES DÉJEUNERS-CAUSERIES
BUSINESS LUNCHEON DETAILS

Heure / Time: Midi / Noon

Billet(s) / ticket(s):

49 \$ Membres / Members

56 \$ Non-membres / Non-Members

Table de 10 / Table of 10:

425 \$ Membres / Members

490 \$ Non-membres / Non-Members

Taxes incluses / Taxes included

Valable pour tous les déjeuners sauf
ceux hors-série

Valid for all business luncheons except
the non-series.

Renseignements et réservations

Information and reservations:

Ghislaine Larose : (514) 288-9090

Télécopieur/Fax. : (514) 843-7320

L'interurbain
Bell



OGILVY
RENAULT

Samson Bélair
Deloitte &
Touche

SNC

SunLife



CONGÉ
DES FÊTES

Veuillez prendre note que nos bureaux
seront fermés du **24 décembre, 1992 au 3
janvier, 1993 inclusivement.**

Cependant, certaines heures d'ouverture
seront maintenues pour le public les jours
suivants: le 24 décembre jusqu'à midi;
les 29 et 30 décembre toute la journée; le
31 décembre jusqu'à midi.

HEUREUSES FÊTES!

CHRISTMAS/NEW YEAR'S
HOLIDAY PERIOD

Please note that the office will be closed
from **December 24, 1992 to January 3, 1993**
inclusive. However, specific opening hours
will be maintained for the public on the
following days: December 24: till noon;
December 29 and 30: all day; December 31:
till noon.

SEASON'S GREETINGS!

«LE DÉVELOPPEMENT DE LA RÉGION DE MONTRÉAL NE DOIT PLUS ÊTRE LAISSÉ AU HASARD»

Tous les intervenants s'entendent pour reconnaître que la région de Montréal est le moteur économique du Québec. Malheureusement, quand il est question de passer à l'action, trop souvent, la vision commune des choses s'arrête là. Résultat: la région de Montréal connaît, depuis trop longtemps, un développement anarchique.

Quand on se donne la peine de prendre un peu de recul et de considérer l'évolution des choses à moyen et à long termes, ce développement qui met souvent en opposition les diverses composantes de la région montréalaise commence à être extrêmement coûteux, non seulement pour la ville centre, mais de plus pour les villes périphériques et ce, de multiples façons.

En voulant défendre à tout prix chacun son territoire, les villes qui composent la région de Montréal en sont venues, dans plusieurs dossiers, à freiner, sinon à paralyser, le développement de l'ensemble de la région, invitant ainsi certains politiciens des divers paliers de gouvernement à reporter des actions pourtant urgentes, sous le prétexte facile que les "Montréalais" ne s'entendent pas entre eux.

Le Groupe de travail sur Montréal et sa région mis sur pied par le ministre des Affaires municipales du Québec, monsieur Claude Ryan, a notamment pour mandat de proposer une vision d'avenir et de recommander des voies susceptibles de promouvoir un développement intégré et durable de Montréal et de sa région. La Chambre travaille en collaboration avec les membres de ce Groupe de travail et propose une analyse suivie d'avenues à explorer, dans le but de solutionner de façon durable les problèmes qui freinent notre développement.

La Chambre identifie un certain nombre de causes à l'origine des problèmes que connaît la région de Montréal. Par exemple, le



fait qu'aucune entité politique ou administrative ne soit responsable de la coordination de dossiers qui touchent pourtant, de façon évidente, l'ensemble de la région dans les domaines du transport, du développement économique, de l'habitation, de l'environnement, du tourisme, de la main-d'oeuvre, de la sécurité publique, de la fiscalité, etc., contribue à favoriser le développement anarchique de la région. Le manque de concertation, sauf en ce qui concerne la modeste contribution du COPIMM, ajoute aux effets néfastes qu'entraîne cette situation.

A ce manque de concertation et de vision du développement global s'ajoute le fait que Montréal, la ville-centre, le coeur de la région, a toujours été considérée comme une ville comme les autres. Pourtant Montréal doit faire face à des problèmes particuliers dont les solutions nécessitent des ressources tout aussi particulières:

intégration des immigrants, assistance sociale massive, formation de la main-d'oeuvre, sécurité publique, etc.

Devant cette situation, la Chambre propose au Groupe de travail d'explorer un certain nombre d'avenues:

- Considérer le développement de la région de Montréal sous l'angle d'un nouveau partage des responsabilités plutôt que comme une épreuve de force pour redéployer le pouvoir.
- Etablir un nouveau partage des responsabilités qui s'appuie sur l'implantation du principe de la vérité des coûts, c'est-à-dire que tous les résidents sur le territoire soient mis à contribution en fonction des coûts réels des services dispensés à l'ensemble de la région.
- Créer une instance décisionnelle régionale afin d'assurer une vision globale du développement de la région.
- Identifier un axe de consolidation du développement de la région: Longueuil - Centre-ville de Montréal - Laval. Identifier un axe d'expansion: l'autoroute métropolitaine. Ce qui suppose une concentration des investissements publics dans ces zones.
- Inscire toutes les décisions gouvernementales à l'intérieur de cette priorisation.
- Harmoniser les efforts sectoriels et mettre fin au saupoudrage. ■

Le président
Bernard A. Roy

"THE DEVELOPMENT OF THE MONTRÉAL REGION MUST NO LONGER BE DONE IN A HAPHAZARD WAY"

Everyone concerned agrees that the Montréal region is the driving force of Québec's economy. Unfortunately, when it comes to taking action, too often this shared vision stops right there. The result: the Montréal region has been experiencing chaotic development for far too long.

When we bother to step back and consider the medium and long term evolution of things, this development which has too often pitted the diverse elements of the Montréal region against each other is starting to become extremely costly. It is not just costly for the downtown core, but it is becoming increasingly so for the surrounding towns in many ways.

By each one trying to defend one's own "turf" at all costs, the towns which make up the Montréal region have come, in many instances, to put a hold to, if not paralyse, the development of the whole region, thus inviting some politicians from the various levels of government to delay emergency action under the lame excuse that "Montréalers" can't agree among themselves.

The task force on Montréal and its region set up by Québec's Municipal Affairs Minister, Mr. Claude Ryan, has as mandate to propose a vision for the future and to recommend means which could promote an integrated and sustainable development for Montréal and its region. The Board of Trade is working in co-operation with the members of this task force and proposes an analysis followed by an exploration of avenues, in the hope of finding concrete solutions to the problems which are hampering development.

The Board recognizes a number of causes which are at the root of the problems which affect the Montréal region. For instance, the fact that not one single political or administrative body is responsible for co-



ordinating areas which affect the entire region: transportation, economic development, housing, the environment, tourism, manpower, public security, taxation, etc., contributes to the chaotic development of the region. The lack of dialogue, with the exception of the modest contribution of COPIMM, adds to the disastrous consequences brought on by this situation.

To this absence of dialogue and vision for global development is added the fact that Montréal has always been considered as a city like the others. Nevertheless, Montréal must face specific problems whose solutions require resources which are just as specific: the integration of immigrants, massive social welfare, manpower training, public security, etc.

Faced with this situation, the Board of Trade suggests that the task force explores a number of avenues:

- To consider the development of the Montréal region in the framework of a new sharing of responsibilities instead of a power struggle.
- To set up a new sharing of responsibilities which is based on the establishment of a real costs principle, that is to say that all the citizens in the region should be taxed on the basis of the real cost of the services offered to the whole region.
- Create a regional ruling authority in order to assure a global vision of development in the region.
- Institute a coalition nerve center for the development of the region: Longueuil - Downtown Montréal - Laval. Institute a center for expansion: the Metropolitan highway. This presumes that there is a substantial investment of public funds in these areas.
- To list government decisions within this order of priority.
- To harmonize the efforts of all industrial segments and to put an end to divisiveness. ■

*The President
Bernard A. Roy*

NOTE AU LECTEUR



Nos lecteurs l'auront remarqué, notre magazine a changé de nom. C'est avec Montréal Plus que nous tenterons dorénavant de répondre aux intérêts et aux besoins de nos membres. Pourquoi «Montréal Plus»? Pour refléter la vocation de notre nouvelle publication: diffuser le plus de renseignements possible sur les activités de la Chambre et sa mission.

Montréal Plus, c'est aussi «plus» que Montréal, la

Chambre étant à l'origine de nombreuses réalisations déterminantes pour la vie économique de Montréal et pour toute sa région.

Notre nouveau magazine est un produit de la fusion des deux associations d'affaires qui avait chacune leur publication. Grâce à la mise en commun de notre expertise et de nos ressources, Montréal Plus s'inscrit dans la continuité de leurs objectifs respectifs.

Source de renseignements fort utile et pratique, Montréal Plus informera les membres sur la vaste gamme de services disponibles à la Chambre et fera le compte-rendu des activités des nombreux comités. Par ailleurs, notre magazine exposera en détail les prises de position de la Chambre sur les grandes questions d'affaires publiques.

Nouveau produit, nouveau contenu. Montréal Plus est une publication en évolution. Nous

sommes conscients des ajustements qu'il reste à faire pour que le magazine devienne un véhicule d'échange et de partage entre les membres. À nous tous de relever le défi!

Montréal Plus, au service de ses membres et du réseau d'affaires et bien plus... ■

N.B. Un grand merci à Cécile Tanguay, responsable de la production, d'avoir trouvé le nom «Montréal Plus», un nom à l'image de la nouvelle publication.

NOTE TO THE READER



As our readers may have noticed, our magazine has changed its name. Montréal Plus will henceforth endeavour to reflect the interests and needs of our members. Why Montréal Plus? To reflect the new vocation of our publication: publishing more information regarding the activities and mission of the Board of Trade.

Montréal Plus means something even "more" than Montréal, the Board of Trade being at the ori-

gin of a number of vital projects affecting Montréal's economy and the region as a whole.

Our new magazine is a product of the merger between the two business associations that each had their publication. By pulling together resources and expertise, Montréal Plus will continue to realize the objectives of the respective former associations. A source of information that will be both useful and practi-

cal. Montréal Plus will inform members on the variety of services available at the Board of Trade and will present an update on the activities of our various committees. Moreover, the magazine will cover in detail the positions of the Board of Trade on variety of issues in public affairs.

New product, new content. Montréal Plus is an evolving publication. We are conscious of the adjustments that need to

be made for the magazine to become a tool for exchanging and sharing information among members. It's up to us to meet the challenge!

Montréal Plus: service to members, business networking and a whole lot more.... ■

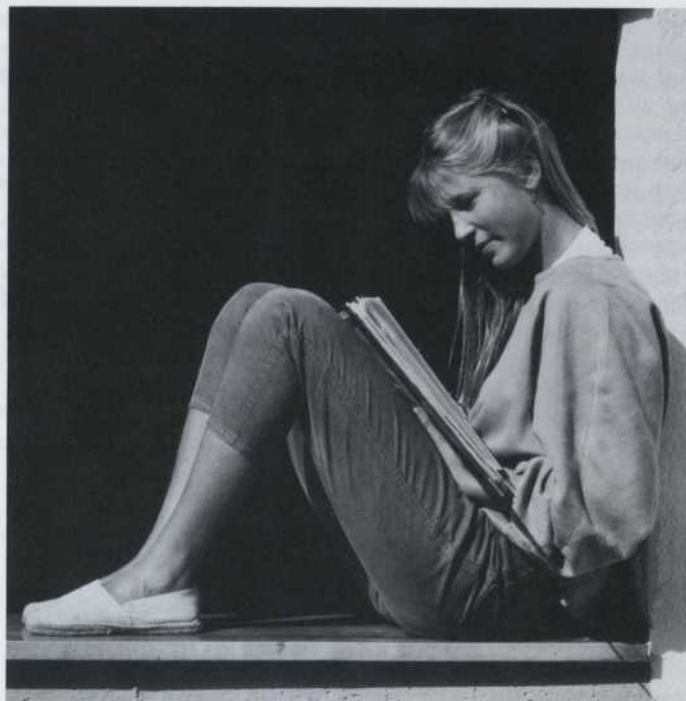
N.B. We wish to thank Cécile Tanguay, responsible for the magazine's production, for having found the name "Montréal Plus", a name that suits well the image of the new publication.

L'ENSEIGNEMENT COLLÉGIAL QUÉBÉCOIS: UN DOSSIER PRIORITAIRE EN INCUBATION

A lors que les Cégeps célèbrent leur 25^{ième} anniversaire, l'heure est à l'examen en profondeur du système éducatif québécois. La Commission de l'Éducation sur l'enseignement collégial au Québec a été mise sur pied à la demande du président du Conseil du Trésor. En novembre dernier, la Chambre de commerce du Montréal métropolitain a présenté devant cette instance parlementaire, un mémoire conjoint avec la Chambre de commerce du Québec. *Montréal Plus* vous propose ici de prendre connaissance des faits saillants de ce dossier des plus prioritaires aujourd'hui. Notons que, comme le précise ledit mémoire: «même si les milieux d'affaires soulignent unanimement l'urgence de repenser certains éléments du contenu et du fonctionnement de l'enseignement collégial, tous s'entendent pour affirmer qu'il faut nous efforcer d'améliorer le système actuel, sur la base des nombreuses études déjà effectuées, plutôt que de tout remettre en cause et de chercher à implanter de nouvelles structures».

DU SAVOIR-FAIRE AU FAIRE-SAVOIR

Le monde évolue rapidement et les conditions pour réussir deviennent de plus en plus exigeantes. D'abord et avant tout, il faut s'adapter aux changements profonds qui ébranlent notre économie. Nous sommes en voie de passer d'une économie reposant essentiellement sur l'exploitation de ressources, à une économie axée principalement sur les technologies de l'information. Aujourd'hui, 70% des Canadiens travaillent dans le secteur des services et 25% dans le secteur manufacturier. Le défi de demain, c'est d'admettre que tous les secteurs de notre économie devront faire appel non seulement à la force de travail manuel de la main d'oeuvre, mais aussi à son intelligence. L'éducation doit donc être considérée comme la priorité des priorités pour rendre notre économie compétitive que ce soit à l'échelle régionale, nationale ou internationale. En effet, selon le Conseil de la science et de la technologie,



d'ici l'an 2000, 65% des nouveaux emplois qui seront créés nécessiteront une formation collégiale ou universitaire. Une étude de Statistique Canada menée à l'échelle nationale en 1992 indique, pour sa part, qu'il est fort probable que le nombre de diplômés disponibles pour les industries de haute technologie continue à fléchir. Dans le même sens, la Direction de la recherche du ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle souligne qu'il existe une pénurie de personnel notamment dans les secteurs des sciences naturelles, des techniques et mathématiques, et dans tous les aspects électroniques et informatiques de la machinerie industrielle. La situation est confirmée à la lumière du Centre canadien du travail et de la productivité qui, en 1990, soulignait que dans seize industries de haute technologie, 35% des entreprises éprouvent des difficultés à recruter et à conserver du personnel scientifique, pro-

fessionnel et technique, et que 34% ont du mal à obtenir des gens de métier qualifiés.

Une question s'impose alors: saurons-nous, au cours des prochaines années, répondre aux besoins de personnel qualifié, particulièrement dans les secteurs de haute technologie?

NOTRE SYSTÈME D'ÉDUCATION EN PERSPECTIVE

Si l'on compare le Canada et le Québec à l'ensemble des pays de l'OCDE, on

constate que les investissements en éducation comptent parmi les plus significatifs. D'après des données de l'OCDE, le Canada se classe au 4^{ième} rang après les pays scandinaves, en consacrant 6,8% de son PIB à l'éducation. De plus, comparé aux autres pays de l'OCDE, le taux de scolarisation au Canada est élevé: 8,24% des Canadiens en 1987 suivaient des études. Pourtant, le Canada se classe seulement au 7^{ième} rang si l'on observe le rapport entre les dépenses d'éducation par élève et le revenu total par personne. Le même exercice à l'échelle nationale révèle que le Québec se classe devant l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. À titre indicatif, l'Allemagne de l'Ouest et le Japon se classent derrière le Canada pour ce rapport coûts de scolarité/revenu, tout en ayant des «systèmes d'éducation qui semblent produire de meilleurs résultats», estiment les chercheurs du Conseil économique du Canada.

Comme le mémoire présenté en Commission parlementaire le précise: «Ce n'est pas tout de fréquenter l'école ou le collège. Encore faut-il y apprendre quelque chose et y réussir en fonction des critères reconnus sur la scène mondiale».

Ainsi, plusieurs constats contribuent à caractériser la situation de l'enseignement dans les écoles et les collèges au Québec:

- le phénomène de l'échec et de l'abandon scolaire, tant au niveau secondaire qu'universitaire;
- la maîtrise insuffisante de la langue française;
- une année scolaire parmi les plus courtes au monde, environ 180 jours au niveau secondaire. Si l'on compare au Japon ou à l'Allemagne, on peut avancer que sur dix ans, les jeunes de ces deux pays bénéficient de l'équivalent de plus de trois années d'études supplémentaires. On observe pourtant dans ces pays de faibles taux d'abandon des cours;
- le manque de popularité auprès des jeunes des disciplines scientifiques, au regard de la situation dans d'autres pays;
- la faiblesse de l'enseignement professionnel, qui n'est pas considéré comme une alternative réaliste à l'enseignement général et l'éparpillement des lieux, sans coordination véritable.

À partir de cet état de faits, le mémoire conjoint de la Chambre de commerce du Québec et de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain avance une série de recommandations.

ÉTUDIANTS ET PROFESSEURS : DES DÉFIS À PARTAGER

Certaines des recommandations contenues dans le mémoire concernent tant les étudiants que le corps enseignant, à des degrés divers.

C'est notamment vrai en ce qui concerne l'évaluation et l'encadrement. Il semble qu'au-delà de l'acquisition des connaissances prévues aux programmes, le collège se préoccupe généralement trop peu de la formation intégrale de l'individu, avec en particulier l'acquisition d'une culture générale minimale. Par ailleurs, on devrait retrouver des mécanismes d'évaluation tant de la qualité de l'enseignement dispensé que des acquis assimilés par les étudiants.

En corollaire, le mémoire recommande que les établissements soient évalués et qu'un système d'accréditation soit instauré, qui pourrait éventuellement relever du Conseil des collèges.

Les questions relatives au financement des établissements seraient reliées aux évaluations dans la mesure où il est proposé que le système de financement des collèges soit relié, en partie du moins, à la performance des institutions d'enseignement. La décentralisation des pouvoirs conférés aux Cégeps tant au plan des programmes qu'à celui de la gestion administrative et l'imputabilité des résultats viennent compléter cette volonté d'encourager une saine émulation dans le milieu scolaire.

Pour leur part, les étudiants également pourraient être contraints de défrayer une partie du coût de leurs études qui varierait selon le temps supplémentaire qu'ils prendraient à terminer leur scolarité, par rapport aux délais normalement consentis.

Puisque la motivation des étudiants influe beaucoup sur leurs comportements scolaires, il faudrait que des services professionnels d'orientation soient véritablement disponibles dans les écoles et les collèges. En effet, l'absence de ces services est considérée comme une des principales causes d'abandon ou d'échec des études.

D'autre part, étudiants comme professeurs devraient pouvoir actualiser leurs connaissances au cours de stages en milieu de travail, complètement intégrés à la formation suivie ou donnée.

CORPS ENSEIGNANT ET MILIEU DES AFFAIRES: DES ENJEUX À GAGNER

Le décalage fréquent entre l'enseignement et la réalité du monde du travail provient beaucoup de l'insuffisance de liens entre le monde de l'éducation et celui des affaires. Certes, il existe certains exemples de collaboration entre les deux milieux professionnels, comme le Cégep de Trois-Rivières dans le domaine des pâtes et papier. Mais ce qui constitue l'exception devrait devenir la règle.

Le rapprochement des deux pôles pourrait se faire à diverses occasions:

- dans le contenu des stages en entreprises;
- dans l'élaboration des programmes de formation;

- dans l'implication des dirigeants d'entreprise à la gestion des institutions scolaires par le biais des conseils d'administration des collèges, par exemple;

- dans les efforts fournis pour redonner à l'enseignement professionnel ses lettres de noblesse et une plus grande autonomie;

- dans le soutien apporté aux collèges pour qu'ils se spécialisent et développent des centres axés sur la recherche en technologie appliquée, favorisant les transferts technologiques.

D'autre part, le mémoire soutient que la Société québécoise pour le développement de la main d'œuvre ne doit pas «alourdir un système qui fonctionne déjà de façon satisfaisante» puisque, dans le domaine de la formation sur mesure, les chefs d'entreprises manifestent déjà un taux très élevé de satisfaction.

La Chambre de commerce du Québec et la Chambre de commerce du Montréal métropolitain s'engagent à faciliter les relations entre le monde des affaires et les institutions d'enseignement dont la vocation revêt une importance primordiale pour assurer le développement futur de notre société.

25 ANS: L'HEURE DU BILAN

Le 25^{ème} anniversaire des collèges permet de souligner plusieurs réalisations intéressantes, mais aussi de mettre en lumière les domaines dans lesquels des changements fondamentaux s'imposent. La Commission de l'Éducation offre une excellente occasion d'analyser attentivement la réalité des Cégeps en recourant à une grille d'analyse déjà utilisée dans le secteur privé pour évaluer les forces et faiblesses de l'entreprise, les opportunités qu'elle pourrait saisir et les menaces qui risquent d'entraver sa croissance. Le but ultime est de développer des produits qui satisfassent aux exigences du marché.

La Commission parlementaire permettra également de confronter les points de vue et de travailler collectivement à mettre en place un système qui donne aux étudiants les moyens de vivre à part entière les mutations sociales, économiques et politiques qui les interpellent tout au long de leur vie. ■

EDUCATION A PRIORITY OF THE BUSINESS WORLD

In November, the Board of Trade of Metropolitan Montreal with the Chambre de commerce du Québec presented before the Commission de l'Éducation a joint report on CEGEP education in Québec.

The thirty page report echoes the views of business to stress the fact that education must be considered the top priority among all the major issues of the day in order to insure the future of our economy in the context of a more competitive world.

The report reviews the status of CEGEP education in Québec, which is celebrating its 25th anniversary, by comparing it to the rest of Canada and the large industrialized countries. A series of recommendations

follow, concerning students as well as teachers and the business community.

TO PLAN ONE'S STUDIES LIKE WE PLAN OUR CAREER

Students should be better trained, receive more attentive career counselling, follow a more rigorous evaluation and receive a better overall education. They should be expected to pay for a portion of their schooling as soon as they pass the amount of time allotted for the completion of a diploma.

MANAGE SCHOOLS ACCORDING TO A PERFORMANCE CRITERION

CEGEPs should be evaluated and a credit system established. These elements would help assess the level of financing allocated to institutions of higher learning. Financial accountability should be part of the managing principles just as the decentralization of powers on a program and administrative level. For their part, teachers would be evaluated as well.

THE EDUCATION WORLD AND THE BUSINESS WORLD: TOWARDS AN ACTIVE PARTNERSHIP

It is imperative that the teaching and the business communities get closer together in

order that companies get more involved than they do now in the establishment of training programs in the workplace, promotion of professional training, in CEGEP management or even in the planning of programs.

While the 25th anniversary of CEGEPs allows us to focus on interesting accomplishments, we must however shed light on what may undermine the development of our education system at the secondary level and its adequacy in the work place. In the wake of the 21st century, the Commission de l'Éducation presents a good opportunity for a detailed examination of CEGEP education in order to prepare the manpower of tomorrow to take up the challenge of the formidable technological, industrial, commercial, social and political changes we are experiencing.

"The Board of Trade of Metropolitan Montreal is doing everything in its power to make excellence a chief objective. It is without a doubt that education is at the top of the agenda in this respect," concludes the president of the Board of Trade, Mr. Bernard A. Roy. ■

OFFERT EXCLUSIVEMENT AUX MEMBRES DE LA CHAMBRE

Cette année, faites «le tour du monde» avec votre famille pour seulement 199 \$

Offrez-vous le

PASSEPORT

*Le tour du monde
en 365 jours*

Pendant un an, sur semaine ou durant les week-ends, visitez le Biodôme, l'insectarium, le Musée des beaux-arts de Montréal et le Jardin botanique. De plus, assistez à deux magnifiques concerts de la série Standard Life, donnés par l'Orchestre symphonique de Montréal les dimanches après-midi. Tout cela pour seulement 199 \$, taxes incluses!

Le prix courant de ce forfait est de 337 \$ minimum!

Faites votre demande de passeports avant le 31 mars 1993 et passez toute une année à enrichir vos temps libres.

Commandes téléphoniques:
288-9090

Commandes par télécopieur: 842-0728



Chambre de commerce
du Montréal métropolitain
Board of Trade
of Metropolitan Montreal



JARDIN BOTANIQUE
DE MONTRÉAL



MUSÉE DES BEAUX-ARTS
DE MONTRÉAL



**CAMPAGNE DE RECRUTEMENT 1992-1993
"ENSEMBLE / TOGETHER"
POUR BÂTIR L'AVENIR DU
MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN**

**1992-1993 MEMBERSHIP RECRUITMENT
CAMPAIGN "ENSEMBLE / TOGETHER"
BUILDING THE FUTURE OF
METROPOLITAN MONTRÉAL**

ACCUMULEZ VOS CAPSULES-SOLEIL!

COLLECT YOUR SUN CAPSULES

C'est du 30 novembre 1992 à la fin de mai 1993, que la Chambre de commerce du Montréal métropolitain tiendra sa campagne de recrutement.

Lancée sous le thème "ENSEMBLE/TOGETHER", la campagne sera sous la coprésidence d'honneur de Claude Garcia, vice-président exécutif et chef de l'exploitation, Standard Life Assurance Co. et John E. Cleghorn, président et chef de l'exploitation, Banque Royale du Canada. Monsieur Jean-Luc Géha, directeur de secteur, ventes et administration, Téléforce Bell Canada, présidera le Comité organisateur. Ils seront secondés par plusieurs équipes de bénévoles qui mettront leur force en commun pour assurer le succès de la campagne.

L'objectif de la campagne: agrandir le réseau de 1 000 nouveaux membres.

Vous pouvez contribuer à l'atteinte de cet objectif et chaque nouveau membre recruté vous donnera droit à une "capsule-soleil".

Qu'est-ce qu'une "capsule-soleil"? C'est une chance pour les MEILLEURS RECRUTEURS de la campagne de gagner l'un des magnifiques prix offerts. Chaque nouvelle recrue vous donnera droit à une capsule;

plus vous en accumulerez, plus vous aurez de chances de gagner une escapade dans le SUD! Comme premier prix, une croisière pour deux dans les Caraïbes sur le luxueux CLUB MED 1. D'autres prix sont également offerts.

Joignez-vous à l'une des équipes qui participeront, soleil en tête, aux "blitz" en mars et en mai.

La campagne est une excellente occasion de se créer de nouveaux contacts, de renforcer les bases de l'association tout en participant au développement économique de Montréal.

Vous avez le goût du défi et vous désirez associer vos efforts à ceux de la Chambre? Offrez maintenant à une ou plusieurs de vos connaissances le privilège d'une adhésion à la Chambre. Nul n'est mieux placé que les membres pour faire valoir les avantages de ce grand réseau et pour promouvoir la rentabilité de l'investissement.

Des vacances ça vous intéresse? Commencez dès maintenant à accumuler vos "capsules-soleil".

Pour plus de renseignements, ou pour obtenir les formulaires d'adhésion, veuillez communiquer avec Isabelle Scaffidi ou Nathalie Montesano au 878-4651. ■

The Board of Trade's annual membership recruitment campaign is being held from November 30, 1992 to the end of May 1993.

Launched along with the theme "ENSEMBLE/TOGETHER", the campaign is being headed by Honourary Co-Chairmen Claude Garcia, Executive Vice-President, Standard Life Assurance Company and John E. Cleghorn, President and Chief Operating Officer, Royal Bank of Canada, and an Organizing Committee led by Jean-Luc Géha, Section Manager, Sales and Administration, Phone Power Bell Canada. They are being assisted by numerous teams of volunteer members who will combine their strengths to ensure success.

The objective is to increase the Board's network and base of expertise by 1,000 new members.

You too can join de campaign! And for each new member you sign up you will win a "sun capsule".

What's a "sun capsule"? This year's campaign features some outstanding prizes to the HIGHEST PERFORMERS. The sun capsules are offered for each new member recruited, and the more you accumulate the greater your chances of

winning a trip to the warm south! The first prize is a trip for two to the Caribbean on CLUB MED 1, the luxury cruise-ship. There will also be MANY other EXCITING PRIZES.

You can also join one of the teams who will be turning on the heat by staging a special Blitz in the months of March and May.

The whole campaign is an opportunity to network at the same time as helping to strengthen the association, participate in the economic development of Montreal and help lay foundations for the future.

Face a new challenge! Join your efforts to those of the Board of Trade. Offer now to your acquaintances the privilege of membership in the Board of Trade. Members are in the best position to promote the benefits of belonging to this wide network and gaining a return on the membership investment.

Are you up to a Club Med holiday? Start now and accumulate your "sun-capsules".

For more information, to join a team, and for membership applications and details please call Isabelle Scaffidi or Nathalie Montesano at 878-4651. ■

Bell

TÉLÉFORCE
Partenaires
dans la réussite

PHONE POWER
Partners in Success





L'ADMINISTRATEUR: UNE PERSONNE VULNÉRABLE

Il est flatteur et prestigieux d'être invité à siéger à un conseil d'administration... mais cet honneur s'assortit d'obligations et de responsabilités prévues dans la loi et dont il ne faut pas négliger la portée.

Le 16 octobre dernier, votre Chambre procédait au lancement de sa série de mini-conférences 1992-1993. A cette occasion, Me Raynold Langlois, Associé chez Langlois Robert - Avocats -, a entretenu les participants des obligations et des responsabilités propres aux administrateurs.

Suite à l'intérêt suscité par cette présentation, nous avons jugé opportun de vous faire part ici de certains des «devoirs généraux» qui incombent aux administrateurs:

- On ne doit pas accepter à la légère l'invitation à devenir membre d'un conseil d'administration. L'offre ne doit être acceptée qu'après vérification des états financiers de l'entreprise, de ses principales opérations et des comités du conseil. Une franche discussion avec le président et chef de la direction de même qu'avec le président du conseil s'impose quant à leur façon de percevoir le rôle du conseil et quant à la qualité de l'information qui sera mise à la disposition du conseil.

- Les administrateurs sont tenus d'assister de façon relative-ment assidue aux assemblées du conseil; ils ne sauraient être exonérés de toute responsabilité du fait de leur défaut d'avoir

participé aux décisions et aux actes de la compagnie.

- Il revient aux administrateurs d'exercer les pouvoirs de la compagnie. Ces pouvoirs et leurs limites sont déterminés par la loi, les statuts et les règlements de la compagnie et enfin, par la nature des devoirs imposés. Si les administrateurs excèdent leurs pouvoirs à ceux de la compagnie qu'ils représentent, ils commettent une faute et engagent leur responsabilité.

- Lorsque le conseil d'administration délègue certains des pouvoirs qui lui reviennent, les administrateurs ne doivent pas abandonner à d'autres les responsabilités qui leur incombent. Les administrateurs ont la responsabilité de l'administration de la compagnie et ne peuvent invoquer leur bonne foi ou leur ignorance pour échapper à cette responsabilité.

- L'administrateur doit éviter de se placer dans une situation où ses intérêts personnels viennent en conflit avec ceux de la compagnie qu'il administre. Il se trouve en conflit d'intérêts avec la compagnie lorsqu'il contracte avec la compagnie, par exemple. Enfin, l'administrateur se trouve en situation de conflit d'intérêts lorsqu'il réalise des profits personnels grâce à sa position privilégiée dans la compagnie. Qu'il les ait réalisés sous quelque forme que ce soit - pot-de-vin, argent comptant, commission, bénéfice sur une transaction opérée avec ou au nom de la compagnie - il doit rendre compte de ces pro-

fits à la compagnie qui peut les lui réclamer.

Grâce à l'expertise de Me Langlois, les participants à cette mini-conférence, qui ont enrichi grandement leurs connaissances en la matière, ne sont plus des «personnages vulnérables» mais bien des «administrateurs avertis!» ■

La série des
mini-conférences 1992-1993
vous est présentée par

**LANGLOIS
ROBERT**

La prochaine mini-conférence aura lieu le **19 janvier 1993**. Présentée par le comité Action Femmes d'Affaires, elle aura pour thème les femmes entrepreneurs.

Le 29 janvier 1993:
Les alliances
stratégiques.

Pour plus de renseignements sur le programme des mini-conférences, contactez Danièle Coallier au (514) 288-9090.

Lyse Richard:

**30 ans
à la Chambre**



«Les années s'accumulent et tu te rends compte tout à coup que ça fait trente ans que tu es là» s'exclame, un peu surprise, Lyse Richard qui a vu défiler devant ses yeux des tonnes de dossiers depuis le mois d'octobre 1962. La fusion, on en parlait déjà dans les années soixante!

À titre d'adjointe à la direction générale, Lyse a participé à tous les moments forts de la Chambre et elle a été impliquée dans tous les dossiers d'actualité. Être au coeur de l'actualité est un aspect

du travail qu'elle apprécie beaucoup. Mais Lyse avoue que c'est aux Congrès thématiques de la Chambre qu'elle a vécu ses meilleurs moments.

En trente ans, Lyse a connu six patrons: quatre directeurs généraux et deux vice-présidents exécutifs. «Changer de patron, c'est un peu comme changer de job!», dit-elle. Ce qui peut expliquer sa si belle loyauté envers la Chambre à laquelle elle est attachée comme à un ami.

LA CHRONIQUE *Législative*



Barreau du Québec

Me Marc Sauvé

Service de recherche et de législation

Dans le cadre d'une nouvelle collaboration entre la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et le Barreau du Québec, le Service de recherche du Barreau produira une chronique législative destinée à paraître régulièrement dans la revue *Montréal Plus*.

PROJET DE LOI 50 INTITULÉ: LOI MODIFIANT LE CODE DE PROCÉDURE CIVILE CONCERNANT LE RECouvreMENT DES PETITES CRÉANCES

Le Ministre de la Justice du Québec, Gil Rémillard, a déposé en septembre dernier le projet de loi 50 visant notamment à hausser de 1 000 \$ à 3 000 \$ le plafond d'admissibilité d'une créance à la Cour des petites créances. En outre, le projet de loi prévoit que les personnes morales (compagnies) qui comptent au plus cinq (5) employés pourront déposer une réclamation à la Cour des petites créances. Le projet de loi 50 devrait être adopté cet automne.

PROJET DE LOI 48 INTITULÉ: LOI MODIFIANT LA LOI FAVORISANT L'AUGMENTATION DU CAPITAL DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

En septembre dernier, le ministre de l'Industrie du Commerce et de la Technologie du Québec, monsieur Gérald D. Tremblay, a déposé le projet de loi 48 visant notamment à permettre qu'une action privilégiée convertible puisse, à certaines conditions, constituer un placement admissible aux fins de

cette loi. Les secteurs culturels et le secteur des productions cinématographiques et télévisuelles seraient notamment visés par cette législation.

En vertu de la **Loi favorisant l'augmentation du capital des petites et moyennes entreprises**, L.Q. 1992, c. 46, un crédit d'impôt remboursable est disponible aux PME qui bénéficient d'un placement admissible.

PROJET DE LOI 49 INTITULÉ: LOI CONCERNANT CERTAINS RÈGLEMENTS PRIS EN APPLICATION DE LA LOI SUR LES SOCIÉTÉS DE PLACEMENTS DANS L'ENTREPRISE QUÉBÉCOISE

Monsieur Gérald Tremblay, ministre de l'Industrie du Commerce et de la Technologie, a déposé, à l'Assemblée Nationale en septembre dernier, le projet de loi 49 visant notamment à autoriser le gouvernement à adopter les dispositions réglementaires nécessaires à l'application de la **Loi sur les sociétés de placements dans l'entreprise québécoise**, L.R.Q., c.S-29.1, dont notamment celles concernant l'ajout du secteur culturel à la liste des secteurs d'activités admissibles. Ce projet de loi autorise également certaines modifications réglementaires

concernant les entreprises oeuvrant dans le secteur touristique.

Les sociétés de placements dans l'entreprise québécoise (SPEQ)

investissent dans les PME au Québec et une participation dans une SPEQ comporte divers avantages fiscaux pour les actionnaires d'une telle société. ■



Valois

Fleuriste-décorateur
établi depuis plus de 40 ans

Carole Ménard
Présidente

372, rue Sherbrooke est
Montréal (Québec)
H2X 1E6

Téléphone :
(514) 842-7849

Télécopieur : 842-1899

LE PARRAINAGE SCIENTIFIQUE: UN OUTIL DE PROMOTION DE LA CULTURE SCIENTIFIQUE ET TECHNOLOGIQUE

Afin de maintenir et d'accroître son niveau de vie, le Québec a un pressant besoin de compétences dans le domaine de la science et de la technologie. Pour contribuer à la croissance de la communauté et répondre aux standards mondiaux, nous devons soutenir le déploiement d'une culture scientifique et technologique. Aussi nous devons modifier la façon dont les sciences et les technologies sont perçues, faciliter les échanges dans les réseaux naturels d'intervention impliquant les milieux de l'enseignement et de l'entreprise, et privilégier le partenariat.

Dans cette perspective, la Société pour la promotion de la science et de la technologie a mis sur pied le Parrainage scientifique.

Le Parrainage scientifique vise l'intégration des jeunes aux activités régulières des professionnels de la science et de la technologie. Il consiste à jumeler un(e) élève de niveau secondaire IV, V ou collégial I à un spécialiste diplômé en sciences ou à un technologue qui jouera auprès de lui un rôle de "parrain" ou de "marraine" au cours d'une journée. Ainsi les "filleul(e)s" se rendent sur le lieu de travail, accompagnent leur parrain ou marraine dans ses activités, manipulent des appareils et participent aux discussions en équipe.

Fondée sur une participation entreprise-institution d'enseignement, cette nouvelle approche permet aux jeunes de s'initier à diverses applications scientifiques et technologiques sur le terrain. Elle contribue également à démystifier le quotidien d'un scientifique ou d'un technologue. Enfin, le Parrainage scientifique offre aux jeunes la possibilité de s'identifier à des modèles valorisants issus de secteurs prometteurs.

Le Parrainage scientifique lance un défi aux entreprises et aux institutions d'enseignement: devenez des chasseurs de tête!

Afin d'aider la Société pour la promotion de la science et de la technologie à repérer les candidat(e)s qui présentent un potentiel, nous invitons les institutions d'enseignement à identifier les élèves qui démontrent une passion pour la science ou la technologie ou qui désirent s'orienter dans ce domaine d'études.

D'autre part, nous demandons aux entreprises, aux centres de recherche et autres institutions d'identifier les scientifiques ou technologues qui seraient intéressés à devenir parrains et qui démontrent des qualités requises et de la motivation pour accomplir ce rôle.

Familiariser la jeunesse à l'environnement scientifique et technologique, c'est lui permettre d'exercer un choix. Tout comme vous choisissez de communiquer la "passion" de la science et de la technologie par le moyen proactif du Parrainage scientifique.

Le Parrainage scientifique, c'est simple comme bonjour! ■

Pour plus de renseignements, contactez la Société pour la promotion de la science et de la technologie au 873-1544.

CONFÉRENCES • SÉMINAIRES • CONSULTATION

la Motivation par le Plaisir

Quand on vise la qualité totale...

Séminaires vedettes

- «Découvrez vos boutons de plaisir!»
- «Youppi! Un problème»
- «Rire... quand on a envie de crier»

BLV MOTIVATION et ORGANISATION inc.



Marguerite Wolfe
Conseillère en stratégies de succès
845-4321

Consultation

- Coaching d'entrepreneurs
- Système de TRI-MOTIVATION
- Plans Annuels de Motivation
- Système de développement de la clientèle

111 clients... Montréal, Québec, Sherbrooke...
Guadeloupe, Jamaïque, Bahamas, Singapour ...

PUBLICATIONS

DE LA CHAMBRE DE COMMERCE DU MONTRÉAL MÉTROPOLITAIN

La Chambre publie divers documents qui visent à aider les gens d'affaires dans la gestion quotidienne de leur entreprise.

Les publications qui sont actuellement offertes sont énumérées ci-après. On peut les obtenir au Centre d'information de la Chambre. **Les prix entre parenthèses, le cas échéant, sont pour les non-membres.**

Enquêtes

Enquête sur les salaires dans le Montréal métropolitain (1992) - 32,10 \$ (37,45 \$)

Enquête sur les avantages sociaux et conditions de travail (1990) - 26,75 \$ (37,45 \$)

Ressources humaines

Normes et pratiques d'emploi et de travail au Québec (1991) - 21,40 \$

Guide de référence des ressources humaines (1990) - 10,70 \$

Affiche

Affiche sur Montréal - 9,20 \$

Autres publications

Exploiter une entreprise à Montréal (1991) - 10,00 \$

Gestion et conservation des documents (1989) - 5,35 \$

Liste consulaire (1992) - 6,00 \$ (10,00 \$)

Transport Montréal (1992) - 26,75 (53,50 \$)

Index commercial du Montréal métropolitain (1991-1992) - 26,75 \$ (53,50 \$)

Montréal : Ville Internationale - 37,39 \$

Action Montréal : Guide des investisseurs à Montréal - 12 \$ (18 \$)

Financement, fusion et acquisition d'entreprises - GRATUIT

Québec/Canada 2000 (1992) - 10 \$

L'Informatique en langage clair (1992) - 35 \$

Vidéos

Devenir entrepreneur - 28,89 \$

Planification stratégique et plans d'affaires - 28,89 \$

Bébé, Boulot, Bilan - 28,89 \$

Les prix incluent la TPS et la TVQ.

LÀ OÙ L'ON SE REJOINT

Depuis déjà 65 ans, TSC sert les entreprises canadiennes en les aidant à maintenir leur longueur d'avance par le recrutement et le développement continu de spécialistes hautement qualifiés. Aujourd'hui, TSC est en mesure de vous offrir une gamme complète de services en matière de gestion des ressources humaines. Qu'il s'agisse de restructuration, de gestion de décroissance, de développement organisationnel, d'évaluation de personnel ou



encore de besoins en recherche de cadres... TSC vous offre des solutions et des services efficaces et rentables à des prix concurrentiels. Nous offrons également à nos membres une tribune pour discuter des sujets pertinents aux ressources humaines et exposer leurs besoins en formation à divers organismes dont les gouvernements et les institutions.

Vous recherchez des solutions? TSC vous les offre. TSC - là où l'on se rejoint!



TSC

Montréal
Toronto
Oakville
Belleville

Winnipeg
Edmonton
Calgary
Vancouver

LES GENS À L'OEUVRE. C'EST NOTRE AFFAIRE.

INTERNATIONAL TRADE BREAKFAST

A VISIT FROM RUSSIA

Despite serious economic problems, Russia manages to generate great interest in the Montréal business community. Many people attended the International Trade Breakfast (organized by the Board of Trade of Metropolitan Montreal) featuring His Excellency Mr. Alexandre Belonogov, the Russian Federation's Ambassador to Canada.

Mr. Belonogov delivered a very informative speech promoting the emerging partnership between Russia and Canada. He explained the scope of the radical economic reform the Russian government has undertaken less than a year ago. "First of all, we wish to restore our country to normalcy, to reintegrate it into the international community of industrialized democracies", he said.

The Ambassador presented the great challenges his country is facing. The Federation has very limited experience with democracy and free market practices. It has inherited from past governments serious economic problems: budget deficits, unemployment, devalued currency, fiscal profligacy, etc. After nine months of active reform, the situation is still very difficult. Many factories are on the verge of closing, inflation this year rose to around 1500%, and unemployment is increasing. A serious deterioration of living standards is evident. Even worse, some industrial managers are very hostile to economic reforms.

Mr. Belonogov also pointed out positive signs of economic recovery that leave hope for the future. The growth of general market activity has led to increasing privatization. The entrepreneurial class is gaining experience and self-confidence. Business people are developing and intensifying their political, commercial and social links with foreign countries.

The government's biggest challenges are yet to come. It will have to face a very high level of unemployment caused by industrial restructuration and declining productivity due to inadequate technologies. Strong efforts need to be directed towards the oil and gas sector in order to reverse the declining trend of oil production.

The first round of the Federation's economic reform has clearly shown that it is urgent to introduce principal market institutions still missing such as private property, and bankruptcy laws and the need to develop a proper legal framework to make this new free market system work. Mr. Belonogov pointed out the necessity for a tax structure that permits producers, both domestic and foreign, to operate effectively.

Mr. Belonogov expressed the strong need for economic interactions between the Western countries and the Russian Federation. "I believe it is in the vital interest

of the West, including Canada, to act more decisively and supply enough assistance to give reform in Russia a really good chance." He concluded his presentation by stressing the need for the establishment of economic


partnerships with Canada based on shared interests.


Copies of Mr. Belonogov's speech are available at the Board of Trade Information Center. Please contact Don Scott at 878-4651. ■

Our next International Trade Breakfast will feature the country of Israel on January 28.

BCR

l'imprimeur à l'écoute!



 BCR litho ltée/ltd
3035 Sainte-Catherine est, Montréal, Québec H1W 3X6
Tél.: 527-9111 Fax: 527-8160

QUALITÉ TOTALE:

DOIT-ON VRAIMENT SATISFAIRE LES «CLIENTS EXTERNES ET INTERNES»?

L'expert-conseil venait de résumer sa session de sensibilisation et de formation en qualité totale en une phrase: la qualité totale n'est rien d'autre que de satisfaire nos clients externes et internes!

Ce vent qui balaie le monde des affaires, qui vient révolutionner nos entreprises, qui doit changer nos habitudes, modifier nos comportements, bouleverser nos organisations, cette fameuse qualité totale ne consisterait qu'à satisfaire des clients qui, tout à coup, sont qualifiés d'externes et internes. Si Fayol était encore parmi les vivants, si Taylor ne nous avait pas quittés depuis presque un siècle, on les auraient jugés sur la place publique pour ne pas avoir compris que tout ce qu'il fallait faire c'était cela, s'occuper de ces deux types de clients. C'est là le secret bien gardé du succès spectaculaire des Japonais, les grands vainqueurs de la guerre économique.

Une erreur que commettent couramment ceux qui prêchent la qualité totale est celle de considérer la satisfaction des clients comme objectif ultime d'une entreprise. Aucune entreprise n'existe pour satisfaire des clients. On n'a qu'à demander à un actionnaire ce qu'il ressent si les actions qu'il détient dans une entreprise ont perdu toute leur valeur ou dont le rendement est médiocre mais dont les clients sont extrêmement satisfaits. On n'a qu'à interroger des employés qu'on a menacés des pires conséquences s'ils ne faisaient pas, de la satisfaction du client, une religion qu'ils devaient adopter aveuglément et inconditionnellement. On leur a bien dit que le seul objectif qu'ils devaient réaliser dans l'entreprise était la satisfaction des clients. Rentrent-ils chez eux tous les soirs heureux de savoir que 97,64% des clients de leur entreprise sont satisfaits et doivent-ils perdre le

sommeil jusqu'à ce que ce nombre ait atteint les 99,9%?

Attention! Ne vous empressez pas de me jeter la première pierre. Je ne dis pas que la satisfaction des clients n'est pas importante; elle est essentielle à la survie, au progrès et à la pérennité de l'entreprise. Ce que je dis c'est qu'une entreprise pourrait satisfaire tous ses clients et faire faillite, par exemple, en consentant des rabais si généreux qu'ils affectent ou éliminent sa rentabilité. Quant aux employés, a-t-on oublié que charité bien ordonnée commence par soi-même? Peut-on ignorer qu'ils ou qu'elles travaillent dans une entreprise pour satisfaire leurs propres besoins?

Lors d'une réunion d'«experts» en qualité totale à laquelle j'assistais récemment, l'une de ces savantes personnes alla jusqu'à affirmer que pour une entreprise à but lucratif, l'objectif premier était la satisfaction du client et que la rentabilité de l'entreprise n'en était que la conséquence! Faudrait-il sans doute être gêné de parler de profits, de mentionner des dividendes, de rechercher des rendements élevés?

La qualité totale, comme la qualité tout court d'ailleurs, est une notion relative; chacun doit y trouver égoïstement son compte. L'actionnaire-propriétaire recherche un *rendement de qualité* sur le capital qu'il investit dans une entreprise et on ne doit pas lui en vouloir. Le client qui contribue à ce rendement veut *des produits et des services de qualité*. Ceux-ci sont réalisés par l'employé si, en retour, celui-ci peut jouir d'une *vie de qualité*. C'est du donnant-donnant, un genre de jeu d'échanges qui se joue en triade et où tous les joueurs ont quelque chose à gagner, à donner et à recevoir.

Ce que chacun doit comprendre, c'est que sa satisfaction passe par la satisfaction des deux autres. L'employé contribue à satisfaire le client s'il y voit un défi personnel et en tant que membre d'une équipe qu'il veut gagnante, s'il est payé pour le faire, reconnu quand il le fait bien et récompensé quand il se dépasse. Le client, satisfait de produits et services qu'il reçoit, récompense l'actionnaire en contribuant au rendement sur son capital investi par l'achat de ces produits et la recherche de ces services. L'actionnaire satisfait, par le truchement des dirigeants qu'il choisit pour gérer l'entreprise, satisfait les besoins des employés... et la boucle se referme.

Une deuxième erreur que commettent les pratiquants de la qualité totale est cette nouvelle invention qu'on appelle le client interne, que l'on doit satisfaire au même titre que le client que certains qualifient maintenant d'externe! Le vice-président Ressources humaines dans une entreprise me confiait, inquiet, qu'après la visite d'un consultant-expert en qualité totale, un jeune contremaître avait commencé à exiger de lui, vice-président, avec un soupçon d'arrogance même, certains services en affirmant qu'il était, lui, le jeune contremaître tout récemment promu à son poste, un «client» que ce vice-président devait religieusement servir. Ce même contremaître en herbe affirmait au vice-président Finances et à celui de la Comptabilité, avec la même pointe d'arrogance, qu'ils n'existaient que pour le satisfaire!

Le concept de client interne est, en soi, dangereux. Dans la chaîne proposée et souvent longue de fournisseur externe-client interne / fournisseur interne-client interne / interne fournisseur interne-client externe, on oublie qu'un «client interne» peut ne pas prendre en considération les vrais besoins du client externe, du client tout court, le seul et le vrai, qui - contrairement aux clients dits internes - paie pour ce qu'il reçoit.

La notion de client interne doit être remplacée par celle de *partenaire interne*. Au sein de l'entreprise on n'aura donc plus de *fournisseurs-serviteurs* et de *clients-maitres* mais bien des partenaires qui travaillent ensemble à se satisfaire eux-mêmes en relevant le défi commun de satisfaire les clients de leur organisation, à la condition expresse que cette satisfaction soit rentable pour l'entreprise et puisse offrir aux actionnaires-investisseurs un rendement de qualité sur leur investissement. Plutôt que de travailler les uns **pour** les autres, comme le suggère la notion de fournisseurs et de clients internes, on travaille les uns **avec** les autres, en équipe, en partenaires...

C'est là l'un des secrets du succès de la qualité totale, un secret à la portée de tous et qui n'a rien de japonais... ■

par Joseph Kélada
Directeur du Centre d'études
en qualité totale
École des HEC

AFFIRMER LE LEADERSHIP TECHNOLOGIQUE DE MONTRÉAL AU XXI^e SIÈCLE.



Serge Godin, président et chef de la direction du Groupe CGI, entretenait dernièrement les membres de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain du développement technologique, industriel et économique de Montréal pour les prochaines décennies. Intitulant son exposé: «Montréal et les technologies de l'avenir: le défi de l'intelligence», Serge Godin explique que le grand Montréal peut devenir «l'une des grandes capitales technologies du continent».

Fort de ses fonctions, Serge Godin s'est appliqué à le démontrer en s'attardant plutôt aux technologies de l'information (informatique et télécommunications incluant la robotique). Ces technologies qui font appel à la créativité et à

l'intelligence des individus, représentent en moyenne 20% des investissements des entreprises de tous les secteurs. Selon l'OCDE, un cinquième du contenu moyen de tout emploi en Amérique du Nord est lié à l'utilisation de technologies de l'information et cette proportion devrait augmenter.

Tandis que les États-Unis, le Japon et l'Europe se livrent une lutte à finir, Serge Godin affirme: «Notre défi à nous qui sommes légèrement en marge des grands états, c'est de réussir à créer un environnement économique performant». Encore faut-il savoir utiliser les technologies, notamment les technologies de l'information. La restructuration fondamentale de notre économie exige une gestion intégrée des ressources humaines, des matériaux et des échanges d'information. Ceci doit se traduire par des modèles de gestion plus simples et moins hiérarchisés (*réengineering*), par des réseaux de partenariats et par la sous-traitance (*outsourcing*). Pour cela,

nous devons créer des liens informatiques et de télécommunications. D'ailleurs, la tendance mondiale est déjà à la connectivité des équipements et des réseaux informatiques. Serge Godin a apporté la preuve de l'efficacité de ces principes, en citant quelques réalisations du Groupe CGI, dont Volvox, un système de simulation des conséquences géophysiques et environnementales d'une décision.

Serge Godin conclut: «Nous disposons d'une base industrielle diversifiée et porteuse de développement pour l'avenir». Quelques secteurs d'excellence en haute technologie existent déjà comme l'aéronautique ou la biotechnologie, mais il faut faire de toutes les entreprises des entreprises de pointe. Cet objectif correspond d'ailleurs à la stratégie de développement économique soutenue par la Chambre de commerce du Montréal métropolitain. ■

CHRYSLER, L'ESSENCE DE LA COMPÉTITIVITÉ



La prospérité passe par la compétitivité des entreprises parce que «le changement est partout, exponentiel», voilà la conviction que le président directeur général de Chrysler Canada Ltée, G.Yves Landry, a fait partager lors d'un déjeuner-causerie de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain, en expliquant comment «depuis 1987, Chrysler s'est littéralement repensée... réinventée».

L'industrie automobile est fortement influencée par l'économie en général, et par des facteurs plus spécifiques comme

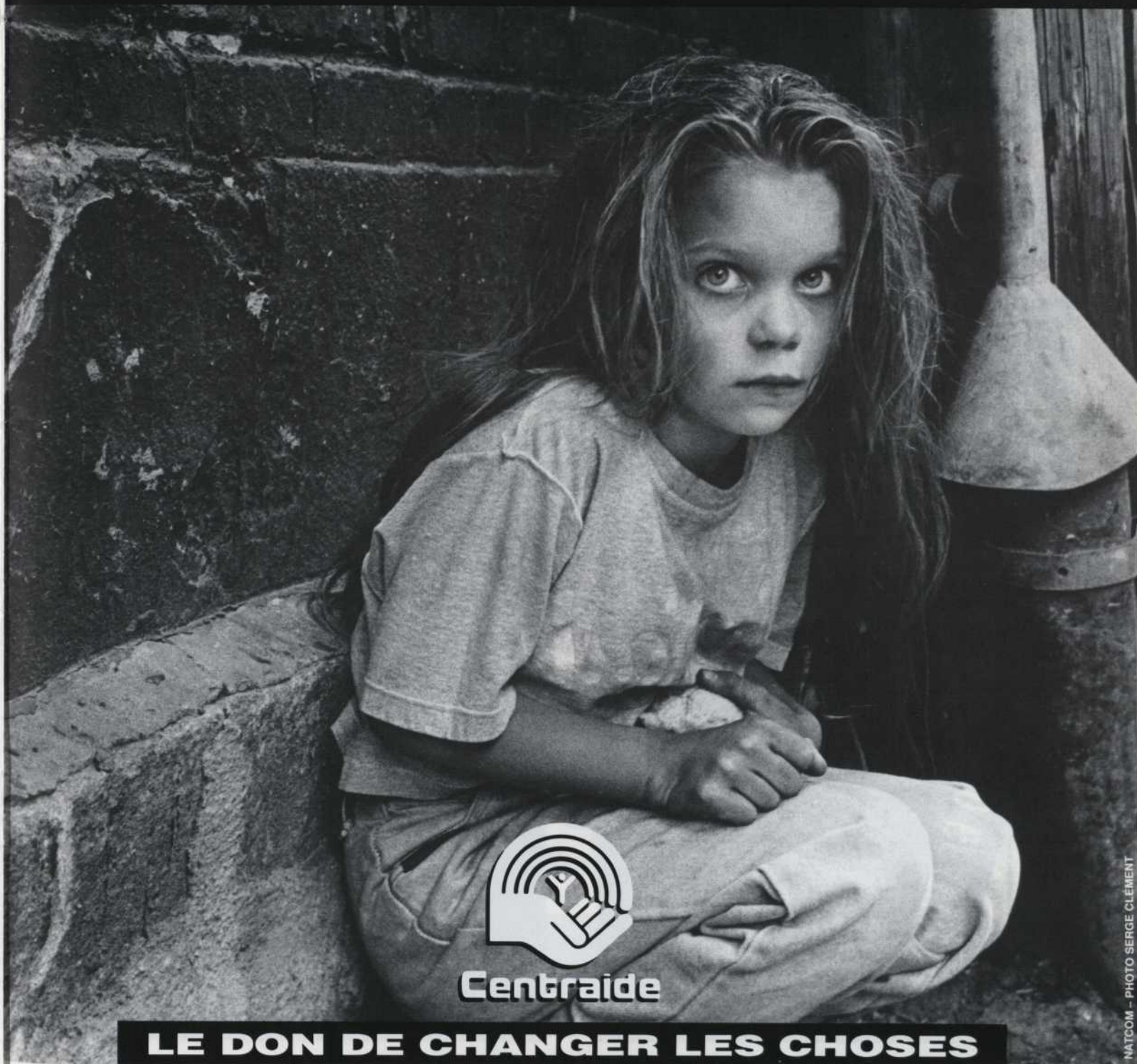
la surcapacité de production nord-américaine, la concurrence japonaise ou le libre-échange incluant le Mexique. Or, Chrysler a réussi à représenter actuellement 17% de la production de véhicules neufs au Canada et 15% de l'emploi global.

Dans sa course à la compétitivité, Chrysler a totalement repensé son mode de fonctionnement et ses produits. Multipliant les exemples de modèles pour illustrer son propos, G.Yves Landry a présenté le concept de *lean production* appliqué aux procédés de fabrication. Il vise l'élimination du gaspillage sous toutes ses formes. Deux autres attitudes novatrices pour Chrysler participent à cette ère nouvelle: développer des partenariats avec les fournisseurs et faire du client la priorité des priorités.

Pour terminer, G.Yves Landry a situé son discours dans le contexte plus large du Canada qui «comme tous les pays industrialisés du monde est à la recherche de la qualité totale et d'une nouvelle prospérité». Le Québec est en avance à cet égard. G.Yves Landry en veut pour preuves les *grappes industrielles* du ministre Gérald Tremblay, le plan de l'ex-ministre, Michel Pagé pour combattre le décrochage scolaire ou encore, les dispositions du ministre Marc-Yvan Côté pour freiner la hausse du coût des services de santé.

Après quelques allusions au débat constitutionnel alors en cours, le conférencier invité a conclu: «la prospérité, ça se mérite». ■

SI VOUS NE SUPPORTEZ PLUS LA MISÈRE SUPPORTEZ-NOUS



Centraide

LE DON DE CHANGER LES CHOSES

Malheureusement, toutes les campagnes de publicité du monde ne remplaceront jamais trois repas par jour.

PUBLICATIONS

OF THE BOARD OF TRADE OF METROPOLITAN MONTREAL

The Board of Trade of Metropolitan Montreal publishes several releases designed to assist local business people in their daily activities.

The publications and items currently available are listed below. They may be obtained by visiting the Board's Information Centre. For those who are not members, prices are shown in parentheses, (where applicable).

Surveys

Survey of Wages and Salaries in the Montreal Area (1992) - \$32.10 (\$37.45)
 Survey of Working Conditions & Employee Benefits (1990) - \$26.75 (\$37.45)

Human Resources

Employment and Labour Practices in Quebec (1991) - \$21.40
 Human Resource Reference Guide (1990) - \$10.70

Poster

Montreal Poster - \$9.20

Other Publications

Operating a Business in Montreal (1991) - \$10
 Records Management & Retention Guide (1989) - \$5.35
 Consular List (1992) - \$6 (\$10)
 Transport Montreal (1992) - \$26.75 (\$53.50)

Greater Montreal Trade Index (1991/92) - \$26.75 (\$53.50)
 Montreal: The International City - \$37.39
 Action Montreal: Investor's Guide to Montreal - \$12(\$18)
 Financement, fusion et acquisition d'entreprises (Free) - French only
 Quebec/Canada 2000 (1992) - \$10
 Straighttalk About Computing (1992) - \$35

Videos

Strategic Planning and Business Plans - \$28.89
 Business, Babies and the Bottom Line - \$28.89

GST and QST are included.

MAISON LA PRUDENTIELLE


1080 BEAVER HALL

Confort, efficacité dans des installations modernes au centre du monde des affaires de Montréal. Accès direct au métro Square Victoria.


Gérée par une équipe de professionnels - La Corporation Première, Québec.

LA CORPORATION PREMIERE, QUEBEC

284-9115



AGENCE DE MAGICIENS



MICHEL COURTEMANCHE

Magie à la carte

- Party de Noël • Party de bureau
- Gala • Cocktail • Congrès • Banquet
- Commandite • Tournoi de golf
- Animation de kiosque
- Anniversaire d'entreprise
- Événements spéciaux

INFORMATION

(514) 278-5639

LA PÉRIODE D'ESSAI POUR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS

Les méthodes et les outils de sélection du personnel n'ayant qu'une efficacité limitée, la majorité des employeurs imposent une période d'essai à leurs nouveaux employés. Les tests de performance, entrevues et emplois antérieurs peuvent renseigner de façon assez satisfaisante sur les connaissances, mais lorsqu'il s'agit d'évaluer les aptitudes, la facilité de travailler en équipe ou de s'adapter, de juger de la discipline personnelle, des habitudes de travail ou de tout autre impondérable, ils sont moins efficaces.

Au cours de la période d'essai, l'employeur (aussi bien que l'employé) peut mettre fin à l'emploi sans avoir à invoquer de raison précise, ce qui donne toute latitude pour prendre une décision lorsque surgissent des doutes sérieux ou des impressions subjectives qu'il serait impossible d'appuyer au moyen de preuves directes. A moins donc que l'attitude de l'employé, ses connaissances et son rendement ne vous satisfassent à l'intérieur de ce délai, il est préférable de remercier la personne de ses services; vous pouvez vous éviter ainsi des problèmes pour des mois et des années à venir.

La durée de la période d'essai est fonction du travail que l'employé aura à effectuer. S'il s'agit de travaux manuels simples, un mois peut suffire, même si les employeurs prennent en général trois mois. Dans les postes professionnels ou les postes de cadres, il n'est pas exagéré de porter cette période à six mois ou même un an, en raison du degré de responsabilité qui est plus élevé.

La loi québécoise sur les normes du travail ne fait aucune distinction entre employé temporaire, occasionnel, à temps partiel, en période d'essai, etc. À ses yeux, il n'existe que des employés permanents. Soulignons aussi que toute loi d'ordre public - comme le Code du travail ou la Loi sur les normes du travail - a préséance sur toute entente

contractuelle, que ce soit convention collective ou entente privée. Ceci peut signifier, entre autres choses, que les lois publiques peuvent anéantir toute possibilité accordée à l'employeur, en vertu d'une entente relative à une période d'essai, de mettre fin, sans raison valable, à l'emploi d'une personne.

A titre d'exemple, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles oblige l'employeur à garder à son service - pour une période allant jusqu'à un an ou jusqu'à deux ans (selon le nombre d'employés dans la firme) - un employé victime d'un accident du travail et de le réintégrer dans ses fonctions s'il se rétablit à l'intérieur de ce délai. Quant au congédiement d'un employé après un accident, mais pendant la période d'essai, l'employeur doit pouvoir fournir de bonnes raisons pour justifier son geste.

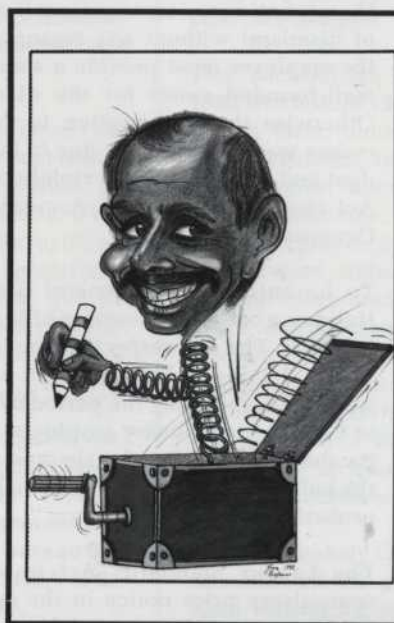
Un employé doit compter au moins 60 jours de service continu pour avoir droit à

un congé statutaire général. La loi sur la Fête nationale exige 10 jours de travail ou plus entre le 1er et le 23 juin, que ce soit ou non en période d'essai.

Si le congédiement survient après la période d'essai, le préavis ou l'équivalent en salaire est nécessaire, sauf s'il s'agit de contractuels ou d'employés mis à pied pour moins de six mois.

Ce droit, toutefois, ne doit pas être utilisé de façon discriminatoire, abusive ou avec mauvaise foi; les dommages-intérêts imposés par les tribunaux peuvent, dans ces cas, être très lourds.

Paul M.J. Gostony, spécialiste en relations de travail, répond sans frais aux questions des membres tous les mardis de 9 h à midi et jeudis de 13 h à 16 h, au Centre d'information de la Chambre (878-4651), ou sur rendez-vous. ■



YVES DUFRESNE CARICATURISTE

- Pour vos parties de fin d'année
- Congrès
- Cocktails et autres événements
- For your Christmas parties
- Conventions
- Cocktails and other events

525-1485

PROBATIONARY PERIODS FOR NEW EMPLOYEES

The majority of employers impose a probationary period on newly-hired employees for the well-founded reason that the available tools and methods for selections are of limited efficiency. Performance tests, interviews and employment history may provide sufficiently reliable information as to the knowledge and, to a lesser degree, to the ability of an applicant, but the detection of imponderables and subjective characteristics is far more difficult. A probationary period may help us to clarify some important questions such as ability to work with others, adaptation to the specific work environment, self-discipline, work habits and many other inscrutable qualities.

The most important element of the probationary period is that it is for a definite predetermined period during which the employer (and the employee) may terminate the employment without giving any particular reason. This leaves room to act on serious doubts and other subjective impressions which cannot be supported by direct evidence. It is advisable that the new employee be told, preferably in writing or by published company policy, about the probationary period status, its conditions and duration. Under certain conditions, this may be extended for an additional period of time, duly documented. Unless we are reasonably satisfied that the probationary employee's performance, attitude, knowledge, etc., are up to our standards, a termination of employment is recommended, preventing difficulties and problems in the months and years to come.

The length of the probationary period depends on the type of work the new employee is asked to perform. One month would seem to be sufficient in simple manual jobs, while three months is a much-followed practice. In professional or managerial jobs where the degree of responsibility is high and the results of an employee's work cannot be properly assessed in a few months, six months or even a one-year probation is not unreasonable.

It is known that the Quebec Labour Standards Act does not recognize that an employee may be "temporary", "casual", "part-time", or "probationary", etc. They are all regular employees in the eyes of the law. It is also important to note that any contractual arrangement - such as a collective agreement or private understanding concerning a probationary period - is overruled by public law, such as the Labour Standards Act or the Labour Code. This may mean, among other things, that the freedom given in the probationary agreement to terminate employment without any proven and valid reason, is not legal.

One example is the Act respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases, which obliges an employer to retain on the payroll an employee disabled in a work accident for up to one year (firms with less than 20 employees) or for up to two years (20 or more employees) and reinstate him/her upon recovery within these time periods. Should an accident happen during the probationary period and should the employer terminate employment after the accident, evoking the probationary arrangement (i.e., right of dismissal without any reason given), the employer must provide a sound and well-founded cause for the dismissal. Otherwise the presumption is that the reason was the disability due to the accident and, as such, was in violation of the Act respecting Industrial Accidents and Occupational Diseases.

To be entitled to a General Statutory Holiday, a continuous service of 60 days is required. The Act respecting the June 24 National Holiday prescribes ten or more working days during the period of June 1 to 23. If a probationary employee fulfills the above requirements, he/she must receive the holiday pay, without regard to his/her probationary status.

The Labour Standards Act imposes a compulsory prior notice in the event of dismissal, provided the employee has at

least three months uninterrupted service. These three months seem to represent a probationary period recognized by law. Should the probationary period extend over three months, prior notice or pay-in-lieu-of-notice must be given. Contractual employees, for a fixed term or for a specific undertaking, and those who are laid off for less than six months, are exempt from the prior-notice obligation.

It was mentioned earlier that the most important element of the probationary period is the freedom of the employer to terminate employment without providing any reasons. Nevertheless, this right should not be exercised in a discriminatory or abusive manner or in bad faith. Courts and arbitrators may impose heavy damage payments in such cases. One example is the case of an individual who was hired away from a permanent job. The new employer, however, changed his mind later and decided to fill the job by internal promotion and to dismiss the new employee under the guise of probation. The damages awarded by the court were substantial.

Normally, it is not a good policy that the promotion of an employee be subjected to a successful completion of a probationary period. After all, the previous performance should be sufficient to judge the wisdom of such a move. However, in cases when promotions are heavily influenced by seniority regulations or some other major restrictions, it might be advisable to set a predetermined probationary period which may also include familiarization or training so that the final decision will be as fair as humanly possible.

Paul M.J. Gostony, a specialist in employee relations, answers member questions by telephone, free of charge, on Tuesdays from 9:00 a.m. to 12:00 p.m. and on Thursdays from 1:00 to 4:00 p.m., or by appointment. Call the Board's Information Centre, 878-4651. ■

CARREFOUR DE LA TECHNOLOGIE

LA TECHNOLOGIE AU SERVICE DES ENTREPRISES

16 AU 18 MARS 1993, PALAIS DES CONGRÈS, MONTRÉAL

La mise au point et l'acquisition de nouvelles technologies, la recherche de débouchés, la négociation des contrats, l'enregistrement et la gestion de la propriété intellectuelle et le progrès dans les multiples sphères de la technologie ne sont que quelques-uns des sujets qui seront abordés au Carrefour de la technologie 1993. Cet événement, qui met la technologie au service des entreprises, se déroulera du 16 au 18 mars 1993, au Palais des Congrès de Montréal.

La compétitivité d'une entreprise se mesure à sa capacité d'innover une aptitude qui n'est plus réservée exclusivement aux grandes entreprises. De nos jours, la création ou le lancement de nouveaux produits ou l'utilisation de techniques, de matériaux et de procédés nouveaux assurent le succès. C'est là où la technologie entre en jeu et les solutions qui s'imposent font souvent appel à des stratégies auxquelles tous n'ont pas nécessairement accès facilement.

Le Carrefour de la technologie 1993 regroupera pas moins de 150 stands sur la biotechnologie, les innovations, la technologie d'information, la micro-électronique, la production, l'environnement, l'ingénierie, la gestion énergétique, l'agro-industrie, les télécommunications, l'industrie spatiale et l'aérospatiale. Les petites, moyennes et grandes entreprises trouveront dans ce regroupement au caractère particulier un immense forum où elles pourront se mettre au fait des technologies de pointe et de leur applicabilité.

Ce Carrefour - dont les multiples activités représentent un cadre idéal pour faciliter le maillage et les transactions entre entrepreneurs et spécialistes - deviendra par la suite un événement annuel d'envergure au service de ceux et celles qui entrevoient le développement de leur entreprise en misant sur la nouvelle technologie.

Des ateliers et des conférences permettront aux participants de s'informer, de découvrir des créneaux pour leurs produits et les exposants pourront disposer d'une tribune de démonstration pour présenter leurs produits.

En outre, des visites techniques seront organisées dans d'importantes industries et des centres de recherche dont le succès réside dans l'utilisation judicieuse de la technologie et des agents de promotion de la technologie en poste aux quatre coins du monde seront là pour discuter des débouchés technologiques possibles dans ces pays.

Dans l'organisation de ce Carrefour, la Chambre peut compter sur la participation de groupements d'affaires, d'entreprises manufacturières, d'associations de spécialistes en technologie ainsi que de plusieurs ministères et services des gouvernements fédéral et provincial. ■

Pour plus de renseignements, prière de communiquer avec: **April O'Donoghue**
JPdL Multi Management inc.
1410, rue Stanley, bureau 609
Montréal (Québec) H3A 1P8
Tél.: (514) 287-1070,
télec.: (514) 287-1248

TECHNOLOGY CARREFOUR

TECHNOLOGY TO SERVE BUSINESS

MARCH 16-18, 1993, PALAIS DES CONGRÈS, MONTRÉAL

During the three days of the Technology Carrefour 1993, to be held from March 16 to 18, 1993 at the Palais des Congrès, many issues will be discussed. These include the development, the purchase and adoption of new technologies, the search for technological opportunities, the negotiation of agreements, the registration and management of intellectual property, as well as the gathering of information in the numerous spheres of technology, to name a few.

To improve its competitiveness, a firm must innovate, a skill no longer the privilege of large companies. To be successful today, the creation of new products, or the use of new techniques, materials or processes is essential. This is where technology comes into play and the necessary solutions we find do not necessarily depend on the most accessible strategies.

The Technology Carrefour 1993 will feature 150 exhibits, among them: biotechnology, new inventions, information technologies, micro-electronics, production, environment, engineering, energy management, industrial agriculture, telecommunications, space and aerospace. Small, medium, or large-sized businesses managers in the manufacturing or service sectors will discover a forum from which new technologies and their applications will abound.

This Technology Carrefour is an event that will provide the ideal setting for networking and deal-making among tech-

nical specialists and entrepreneurs and will become a major annual event stimulating business development through application of new technology.

Workshops and conferences will offer information and new business opportunities. In addition, a special stage will be provided for exhibitors to demonstrate their products and services.

A series of technical visits is being organized with leading industries and research centres that have effectively used technology to develop their business. Furthermore, technology development specialists from around the world will be present to discuss technological opportunities available in their country.

Business groups, industries, specialized technology associations, as well as federal and provincial government ministries and departments, will be the Board of Trade's partners in this event. ■

For further information, please contact:

April O'Donoghue
JPdL Multi Management Inc.
1410 Stanley St., Suite 609
Montréal, Québec, H3A 1P8
Tel.: (514) 287-1070,
Fax: (514) 287-1248



LA RÉCEPTION DU NOUVEL AN MERCREDI, 13 JANVIER 1993 HÔTEL LE MÉRIDIEN MONTRÉAL

OU LE MEILLEUR MOYEN DE RENTABILISER VOTRE MEMBERSHIP !

- Vous rencontrez plus de mille personnes d'Azur, gracieusement offertes par Kenmar Agence de Voyages ainsi qu'une voiture pour une semaine offerte par Europ'Auto Jet inc.
- Vous échangez vos cartes d'affaires C'est un rendez-vous à inscrire à votre agenda!
- Et vous avez la chance de gagner comme prix de présence: un voyage pour deux à Nice sur les ailes d'Air France, trois nuits d'hébergement dans un hôtel de classe supérieure à Mandelieu-La-Napoule, Côte N.B. Il n'y a pas de "déjeuner des Fêtes", cette année, alors venez fêter à la Réception du Nouvel An... c'est gratuit!

NEW YEAR'S RECEPTION WEDNESDAY, JANUARY 13, 1993 MÉRIDIEN HOTEL - MONTRÉAL

A GREAT WAY TO PROFIT FROM YOUR MEMBERSHIP

- You will have an opportunity to meet more than 1,000 business people Kenmar Agence de Voyages as well as the use of a rental car for one week, compliments of Europ'Auto Jet inc.
- A chance to exchange business cards Be sure to enter this event in your 1993 agenda now!
- Participate in the drawing of door prizes: A trip for 2 to Nice, donated by Air France with 3 nights' accommodation in a first-class hotel in Mandelieu-La-Napoule, Côte d'Azur, graciously offered by *NOTE The Special Christmas Luncheon will not be held this year. So come celebrate at the New Year's Reception - and it's free of charge!*



*madeleine
martel
inc.*

Bureau de recrutement de personnel
permanent et temporaire

- SECRÉTARIAT ET PERSONNEL DE SOUTIEN
- ASSURANCE (cadre et personnel de soutien)
- BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE
- COMPTABILITÉ

*Un nom au service
des gens d'affaires*

LES SERVICES DE PLACEMENT MADELEINE MARTEL INC.
2075, rue University • Bureau 1112 • Montréal (Qc) • H3A 2M3
(514) 288-3178 • Télécopieur (514) 288-2264

Des artistes canadiens à la Chambre

La Galerie d'art - vente et location de l'Association des bénévoles du Musée des beaux-arts de Montréal, est fière d'exposer des tableaux d'artistes canadiens contemporains dans les locaux de la Chambre.

M

MUSÉE DES BEAUX-ARTS
DE MONTRÉAL

Un pas de plus dans la collaboration Arts-Affaires
Galerie d'art - vente et location du Musée des beaux-arts de Montréal
1390, rue Sherbrooke ouest, Montréal (Québec) H3G 1J5
(514) 285-1611

APPEL À TOUS!

Le Ministère de l'Éducation invite les entreprises à faire don de matériel informatique au réseau scolaire québécois.

Notre système d'éducation offre aux élèves la possibilité de se familiariser avec le monde de l'informatique. Ces activités suscitent chez les jeunes beaucoup d'intérêt et de motivation.

Malheureusement, en dépit du niveau substantiel de fonds publics injectés chaque année dans l'acquisition de matériel informatique, les besoins demeurent immenses. Le Ministère de l'Éducation anti-

cipe à moyen terme une certaine pénurie d'appareils.

Peut-être songez-vous à renouveler votre parc informatique? Le cas échéant, seriez-vous prêt à céder à l'école de votre quartier ou de votre ville les appareils que vous entendez remplacer? L'équipement que vous considérez désuet pourrait contribuer à la formation de vos futurs employés!

Les besoins les plus pressants sont les suivants:

- imprimantes de tous types à aiguilles 9 ou 18 points pour PC ou Macintosh

- ordinateurs IBM-PC ou compatibles 286 et plus puissants

- disques durs usagés pour IBM-PC ou compatibles et Macintosh ■

Personne-contact:

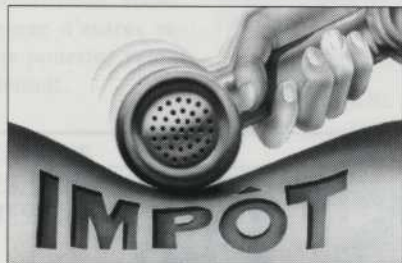
François Matte
Ministère de l'Éducation
Direction des ressources technologiques
de formation
600 rue Fullum, 7e étage
Montréal, (Québec), H2K 4L1

Téléphone: (514) 873-3510
Télécopieur: (514) 864-1612

LE SEUL REER

**QUI VOUS PERMET
D'ÉCONOMISER
2 FOIS PLUS D'IMPÔT**

**en plus de créer et maintenir
des milliers d'emplois
au Québec**



DONNEZ UN COUP DE TÉLÉPHONE

1 800 567-FONDS

1 800 567-3663

LE
FONDS
DE SOLIDARITÉ
DES TRAVAILLEURS
DU QUÉBEC (FTQ)

NOUVEAU EN 1992!

Le montant maximum admissible aux crédits
d'impôt passe de 3 500\$ à 5 000\$



**Voyages
Vincent
Hone**

**Les
spécialistes
des voyages
de qualité**



Louise Rémillard
Présidente

980 ouest, rue St-Antoine

30 ouest, rue Fleury

861-8222

382-0387

NOËL ET JOUR DE L'AN 1992 - 1993

CHRISTMAS AND NEW YEAR'S 1992-1993

Noël et le Jour de l'An sont, de par la loi, des congés payés lorsque qu'ils coïncident avec des **jours ouvrables**. Si un salarié doit travailler, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée, en plus de lui verser le salaire correspondant au travail effectué. Si ces jours coïncident avec des **jours fériés**, la loi n'oblige pas l'employeur à les observer.

Voici les dates de fermeture pour les différents établissements:

Bourse de Montréal:

25, 28 décembre, 1er janvier

Cours:

24, 31 décembre - demi-journée;
25 et 28 décembre,
1er, 4 janvier - jours entiers

Banques :

25, 28 décembre, 1er, 4 janvier

Bureau de poste :

25, 28 décembre, 1er janvier

Bureaux -Gouvernement fédéral :

25, 28 décembre, 1er janvier

Bureaux - Gouvernement provincial :

24, 25, 28, 31 décembre,
1er, 4 janvier

Bureaux - Ville de Montréal :

24, 31 décembre - demi-journée;
25, 28 décembre,
1er, 4 janvier - jours entiers

Voici le résultat du mini-sondage sur les jours de fermeture qui sont observés durant la période des Fêtes auquel 60 entreprises ont participé.

DÉCEMBRE

23 - 1%
24 - 20% demi-journée;
50% toute la journée
25 - 100%
28 - 75%
29 - 35%
30 - 35%
31 - 10% demi-journée,
55% toute la journée

JANVIER

1 - 100%
4 - 17%

Christmas and New Year's are paid legal holidays when falling on a working day.

If an employee must work, the employer, in addition to paying the employee working on that holiday the wages for the work done, must pay an indemnity equal to his/her wages for a regular day of work, or grant a compensatory holiday of one day. If any of these general holidays fall on a non-working day, it is not required to be observed by law.

Closing practices for major groups are as follows:

Montreal Exchange:

December 25, 28 and January 1

Courts:

December 24 & 31 half a day,
full day on 25 & 28 and
January 1, 4

Banks:

December 25, 28 and
January 1, 4

Post Offices:

December 25, 28 and January 1

Federal Government offices:

December 25, 28
and January 1

Provincial Government offices:

December 24, 25, 28, 31
and January 1, 4

City of Montreal offices:

24 and 31 half a day, full day on
25, 28 and January 1, 4

Here are the results of the mini-survey on Christmas and New Year's closing practices, in which 60 firms participated.

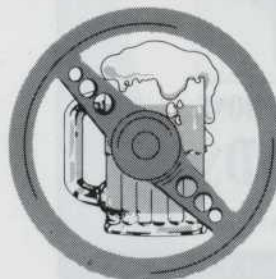
DECEMBER

23 - 1%
24 - 50% full day, 20% half day
25 - 100%
28 - 75%
29 - 35%
30 - 35%
31 - 55% full day, 10% half day

JANUARY

1 - 100%
4 - 17%

MOI
j'ai toute ma tête!



**Play
It
Smart**



Santé et Bien-être social
Canada

Health and Welfare
Canada

Canada

SERVICE PLUS INTER-MEMBRES

QU'EST-CE QUE "SERVICE PLUS"?

Un service spécialement conçu pour inciter les membres à faire des affaires entre eux et améliorer les relations inter-membres.

Que ce soit par un rabais ou par un service "en plus" consenti à vos collègues membres, vous améliorerez votre visibilité, découvrirez de nouveaux débouchés et agrandirez le cercle de vos relations d'affaires.

L'édition 1993-1994 de "Service Plus" est en préparation. Sa publication est prévue pour mai 1993. Pour en savoir plus sur le service ou pour vous inscrire, appelez sans tarder Nathalie Montesano, au (514) 878-4651.

Voici une sélection de quelques-uns des membres dont le nom figure dans la publication actuelle et qui offrent, soit un rabais, soit un service additionnel. Consultez-la votre! Vous y trouverez d'autres rabais dont vous pourriez profiter dès maintenant.

COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, IMPRIMERIE, DIAPOSITIVES, ACÉTATES ET VIDÉOS

Centre créatif

Le Concept Komunic Design
et Édition Électronique Inc.

Foilprint

GENAD INC.

Imagetech Resource
Laboratories Inc.

Productions du Sixième Inc.

Productions Inframe Inc.

Studio La Klé
Communication Design Inc.

Superstock/Four By Five
Photography Inc.

Vasco design
international inc.

ÉQUIPEMENT DE BUREAU, FOURNITURES ET SERVICES

Beaudry Kenwood Inc.

Café Selena Inc.

Coopoly

Les Eaux Laurentiennes

Formules d'affaires HK
Powter Inc.

Gravure Brentech Inc.

JPdL Multi-Management Inc.

Montreal Stencil Inc.

Montreal Window Cleaning

Rogers Centre de Service
Cantel

Télécommunications
Nationales

Textile Laverdure

DIVERTISSEMENT

ABC Sonorisation

Orchestre Métropolitain

Tennis Canada

MEMBER-TO-MEMBER SERVICE PLUS

WHAT IS "SERVICE PLUS"?

A service designed to encourage members to do business between one another and generally enhance member-to-member contact.

Whether it is a discount or an additional service you offer to your colleague members, participation will enable you to improve the visibility of your firm, as well as develop and increase your business opportunities.

The 1993-1994 edition of "Service Plus" is now in preparation. Publication is scheduled for May 1993. For additional information or to participate by offering your own discount or additional service to other Board of Trade members, please call Nathalie Montesano, at (514) 878-4651.

Below is a selection of some of the member firms which are currently offering discounts or additional service in this year's member-to-member "Service Plus" brochure. We urge you to refer to your brochure for detailed information and to benefit from this service.

GRAPHIC DESIGN, PRINTING, SLIDES, ACETATES, VIDEOS

Centre créatif

Le Concept Komunic Design
et Édition Électronique Inc.

Foilprint

GENAD INC.

Imagetech Resource
Laboratories Inc.

Productions du Sixième Inc.

Productions Inframe Inc.

Studio La Klé
Communication Design Inc.

Superstock/Four By Five
Photography Inc.

Vasco design
international inc.

OFFICE EQUIPMENT, SUPPLIES & SERVICES

Beaudry Kenwood Inc.

Café Selena Inc.

Coopoly

Les Eaux Laurentiennes

Formules d'affaires HK
Powter Inc.

Gravure Brentech Inc.

JPdL Multi-Management Inc.

Montreal Stencil Inc.

Montreal Window Cleaning

Rogers Centre de Service
Cantel

Télécommunications Nationales

Textile Laverdure

ENTERTAINMENT

ABC Sonorisation

Orchestre Métropolitain

Tennis Canada

MORE ON MARINE INSURANCE

GENERAL AVERAGE

In the last article, we touched very briefly on marine insurance in general, without going into detail with regard to the numerous clauses and terms appearing in an insurance policy. It may be of benefit to elucidate somewhat further on at least one marine insurance expression which is perhaps the most commonly used and at times misunderstood. This clause is called "General Average."

The law of general average dates back as the earliest law connected with shipping. The principle is that the sacrifice made in the interest of all parties concerned is spread proportionately among all participants of the voyage. The name derives probably from the Italian or Portuguese "Avaria," meaning "damage", and it originated at the time when merchants used to travel on the same ship which carried their wares. It was commonly agreed that if a disaster occurred, such as a fire on the ship, or a break in the ship's hull, and if the vessel could only be saved by throwing overboard, the wares of one or two merchants, then all the other fellow merchants would contribute to making good the loss suffered by the merchant or merchants whose cargo had to be sacrificed. As far as is known, the principles of general average were included in merchants' laws of ancient Greece and Rome.

The most essential element is that it must be of a general nature, i.e., that the peril affects all parties and the interest must be for all and not for one party only. Also, the sacrifice must be voluntary, and must be of an "extraordinary nature", meaning that the cargo sacrificed is not used for the purpose for which it was intended.

General average results in "general average losses" and "general average expenditures". A general average loss is a loss directly due to a general average act, such as throwing the cargo overboard, damage to the ship's engines, forcing the ship off a sandbank, etc. A general average expenditure is the

expense incurred due to the general average act, such as reloading or discharging the cargo for the purpose of repairing the ship, entering a port of refuge for repairs, etc. The calculation of the amounts lost, or expended, is somewhat complicated, inasmuch as allowance and adjustment must be made after the repairs are done, to ensure that proper deductions are made if, after repairs due to general average, the shipowner or the merchant is in a better position than he was before the general average act. The value of the cargo is based on the market value of the goods at the port of destination, on the last day of discharge. Thus, if the goods are destroyed due to general average, the consignee receives the market value of the goods less the expenses that he would have had to pay if the cargo had been delivered in good condition. The shipowner is entitled to claim for freight lost by reason of non-delivery, less expenses which would have been incurred in the delivery of the cargo.

No party claiming recompensation under general average is allowed to profit by such loss, and receives the value of actual loss only. If the merchant loses all of his cargo, he receives the value of that cargo less his share of the contribution to the fund of lost cargo.

The work entailed in the settlement of a general average act is very extensive and detailed (it is called "adjustment"), and is carried out by "average adjusters". This work is normally carried out at the port of destination (or the place where the voyage terminates). It is the shipowner who must draw up the average adjustment, and until the settlement has been made of all average payments, the carrier exercises a lien on all cargo to ensure contributions. The completion of adjustment may take a very long time, and it is difficult for the carrier to exercise the lien on cargo when the amount due is not known. The carrier consequently obtains from the owner of the

cargo, or from the consignee, a signed bond which states that when the value of the loss has been fully ascertained, he will pay his proportion. This document is known as an "average bond". The carrier normally makes a deposit on account of the cargo, so that the cargo is released to him.

Contributions and deposits are usually dealt with by the shipowner, and the money is paid into a "General Average Account". This is a joint account in the name of the shipowner and a representative of the owners of the cargo. While the money is on deposit in the joint account, it earns interest for the benefit of the depositors.

Where the cargo owner has insured against general average losses - as is usually the case - the underwriter normally pays the amount equal to the cargo owner's proportion. Should there be any adjustments when settlement is reached, then the underwriter becomes entitled to a refund. Once the adjustment is completed, all parties concerned receive a copy of the document and the settlement is then made.

It will be seen from the foregoing how important it is to have export shipments insured as fully as possible. Admittedly, perils which might make a general average act necessary are becoming less frequent in this computer age, but no exporter can afford to ship his merchandise uninsured, and should take out as full a coverage as possible. Again, the advice of an insurance broker will prove to be invaluable.

Henry Winiard is a specialist in international trade. He is available in the Board's Information Centre (878-4651) on Tuesdays from 1:00 to 4:30 p.m. to answer member queries. ■



Debbie Shuchat, Debbie Shuchat Internationale

"CIDEM has
a real knack
for opening
doors."

Debbie Shuchat is one designing woman who's going places in a hurry. The ready-to-wear garment company that bears her name already has more than forty people working flat out and a sales portfolio as big as next year's fashion line-up. But that's not all she's got going for her. There's also CIDEM, the Commission d'initiative et de développement économiques de Montréal. CIDEM has been helping Ms. Shuchat open some exciting new doors with suggestions on financing and sound advice on increasing her export potential. If you could use a hand with your business development plans, give CIDEM a call. We may be able to open some exciting new doors for you, too.

**Montréal CIDEM:
one of your most
valuable assets.**

For information on any business services available, please contact CIDEM at 872-2773 or fax 872-8520.



Ville de Montréal

L'alliage tradition innovation

Ogilvy Renault vous offre l'alliage unique d'une approche innovatrice des divers domaines de pratique et de l'excellence traditionnelle de ses services juridiques.

<i>Droit corporatif et droit commercial</i>	<i>Propriété intellectuelle</i>
<i>Droit des valeurs mobilières</i>	<i>Droit aérien et spatial</i>
<i>Litige et arbitrage</i>	<i>Droit maritime</i>
<i>Droit du travail</i>	<i>Droit des assurances</i>
<i>Affaires bancaires</i>	<i>Droit immobilier</i>
<i>Insolvabilité et faillite</i>	<i>Droit du commerce international</i>
<i>Droit fiscal</i>	<i>Droit de l'environnement</i>
	<i>Droit des transports</i>

**OGILVY
RENAULT**

AVOCATS

Montréal
Ogilvy Renault
1981, avenue McGill College
Montréal (Québec) Canada H3A 3C1
Téléphone (514) 847-4747
Télécopieur (514) 286-5474

Ottawa
Ogilvy Renault
50, rue O'Connor, bureau 1015
Ottawa (Ontario) Canada K1P 6L2
Téléphone (613) 230-8661
Télécopieur (613) 230-5459

Québec
Ogilvy Renault
500, Grande-Allée Est, bureau 520
Québec (Québec) Canada G1R 2J7
Téléphone (418) 640-5000
Télécopieur (418) 640-1500

Osler Renault Ladner
London Paris Hong Kong New York

Swabey Ogilvy Renault
Montréal Ottawa