

FIÈRES ET FIERS D'ÊTRE SYNDICALISTES
UNE FTQ D'ACTION ET DE SOLUTIONS

**28^e Congrès de la Fédération
des travailleurs et travailleuses
du Québec (FTQ)**

Du 26 au 30 novembre 2007

Rédaction

Lise Côté, Atim León,
Dominique Savoie

Soutien à la rédaction

Louise Miller

Secrétariat

Chantal Bertrand

Relecture (français)

Chantal Bertrand, Line Bolduc
et Aline Vallières

Documentation

Isabelle Reny

Coordination de la publication

Isabelle Gareau

Page couverture et mise en page

Anne Brissette

La FTQ remercie vivement tous
les membres, militants et militantes,
conseillères et conseillers syndicaux ou
au recrutement qui ont participé à des
entrevues individuelles ou collectives
ou à des réunions des comités FTQ.
Sans leur apport, ce document ne
pourrait refléter la réalité des milieux
de travail.

**Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec (FTQ)**

565, boul. Crémazie Est
Bureau 12100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514 383-8000
Télécopieur : 514 383-8038

www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 4^e trimestre 2007
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 978-2-89639-028-1

L'EMPLOI AU COEUR DE NOS LUTTES	5
CHAPITRE 1 DÉVELOPPER UNE ÉCONOMIE CRÉATRICE D'EMPLOIS	9
Les principes que nous défendons	12
Les politiques fédérales : les tiraillements d'un double État	16
Les instruments de l'État : toujours aussi importants	20
Pour des régions et des secteurs dynamiques	25
CHAPITRE 2 ENCADRER LES RESTRUCTURATIONS ET LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS	29
Mettre la prévention au cœur de la politique de l'emploi	29
Augmenter les efforts en formation continue	33
Revaloriser le soutien du revenu	39
Améliorer l'encadrement des licenciements collectifs	46
CHAPITRE 3 NÉGOCIER POUR DES EMPLOIS DE QUALITÉ	53
La crainte de nous diviser?	53
À la recherche de la qualité des emplois	55
Mieux encadrer les statuts d'emploi	62
Réfléchir différemment au temps de travail	66



De la Révolution tranquille à nos jours, la société québécoise a bâti un patrimoine enviable dans presque tous les domaines : démocratie, culture, justice sociale, santé, éducation, travail, économie et plus encore. De cet incroyable chantier collectif, nous, syndicalistes, pouvons être fiers. Fierté méritée, de ceux et celles qui ont participé positivement à l'apparition d'une société plus égalitaire et plus juste, à la mise sur pied des services publics, à la création d'une foule d'institutions aujourd'hui indispensables et à l'adoption de lois progressistes au bénéfice de tous et de toutes.

Dans nos revendications historiques pour une plus grande justice sociale et une meilleure redistribution des richesses, l'emploi a toujours été au cœur de nos préoccupations. Ce document propose de continuer le fil de notre réflexion sur le Québec que nous voulons en abordant le thème de l'emploi dans trois de ses facettes : la création des emplois, la perte des emplois et la qualité des emplois.

Une inquiétante dérive idéologique

Mais pourquoi ces préoccupations alors que tout semble aller pour le mieux sur le front de l'emploi? L'image véhiculée par les médias de masse et par nombre de politiciens est claire : le taux de chômage est à son plus bas niveau en trois décennies.

Pourtant, il se perd beaucoup d'emplois, surtout dans le secteur manufacturier. Il est vrai qu'il s'en crée encore plus,

surtout dans le secteur des services. Mais sont-ils d'aussi bonne qualité? Aurait-on pu prévenir les pertes d'emplois? Et que fait-on des travailleurs et des travailleuses qui ont perdu le leur? Peut-on mieux les soutenir pendant la période d'incertitudes et d'angoisses qu'ils traversent? Alors que plusieurs secteurs du manufacturier sont en crise, que des restructurations se succèdent, les gouvernements ont laissé bien des questions légitimes sans réponses satisfaisantes.

Cette absence de réponses n'est pas le fruit du hasard. Elle est le résultat d'une démission des gouvernements qui a plus à voir avec l'idéologie qu'avec l'approche pragmatique qui devrait être la leur. De façon plus ou moins assumée et transparente, nos gouvernements ont décidé d'appliquer les préceptes néolibéraux en limitant les interventions de l'État au strict minimum pour laisser faire le marché. Au cœur de cette idéologie, on trouve aussi le refus d'admettre qu'un gouvernement a l'obligation de forcer l'équilibre des forces entre les employeurs et les travailleurs et les travailleuses et leurs syndicats s'il veut assumer pleinement sa responsabilité d'assurer la justice et l'équité.

Il n'est donc pas étonnant que cette percée de l'idéologie néolibérale s'accompagne d'une attaque en règle contre tout ce qui est syndical. Des « Lucides », les médias, et même les deux principaux partis politiques à l'Assemblée nationale, le Parti libéral du Québec et l'Action démocratique du Québec, dépeignent les syndicats comme des forces de l'immobilisme

et nous identifient comme étant le problème et non comme faisant partie de la solution.

Des mesures gouvernementales concrètes sont le fruit de cette idéologie. Pensons à la politique monétaire de la Banque du Canada axée sur la lutte à l'inflation ou aux politiques fiscales régressives. Pensons aux réductions de la couverture de l'assurance-emploi qui a fait suite à la signature des accords de libre-échange. Pensons aux attaques répétées contre les travailleurs et les travailleuses du service public par la création de l'Agence des partenariats public – privé du Québec ou par la négation du droit à la négociation de bonne foi. Pensons aux modifications au *Code du travail* pour alléger l'encadrement de la sous-traitance (article 45). Pensons à la récente décision sur les heures d'ouverture des marchés d'alimentation qui, loin d'être anodine, nous entraîne encore plus profondément dans une société et un marché du travail du 24 heures sur 24.

Dans le secteur privé, cette logique se traduit par la recherche du rendement maximum à court terme et par des décisions qui affectent les travailleurs et les travailleuses en remettant trop souvent en question des droits durement conquis, au fil des ans et des luttes. Ainsi, on voit se multiplier les cas d'entreprises qui, uniquement pour verser des dividendes aux actionnaires toujours plus élevés d'une année à l'autre, s'attaquent aux conditions de travail et aux salaires de leur personnel... sauf à ceux de leurs hauts dirigeants qui, pour les plus riches, gagnent en moins d'une journée de travail le même revenu que

la moyenne des salariés dans toute une année! Les salaires, en tant que proportion de la production nationale totale, sont à leur plus faible niveau depuis 40 ans. Des licenciements collectifs obéissent aussi à une logique boursière et non plus à des impératifs de production. Les exigences de flexibilité obligent des travailleurs et des travailleuses à accepter des horaires qui rendent leur vie de plus en plus complexe.

D'autres choix sont possibles

Ce modèle de développement n'est pas celui que nous voulons. Les décisions d'affaires ou de politiques dont il est question effritent les solidarités que nous nous employons, chaque jour, à renforcer. Celles qui existent entre les générations, entre les régions et les villes, entre les centres et les banlieues, entre les mieux nantis et les plus pauvres... C'est pourquoi un certain sens de l'urgence doit animer nos débats.

Nous avons toujours su que d'autres choix étaient possibles. Malgré le contexte, une fenêtre historique est ouverte devant nous. Depuis quelques années maintenant, des voix s'élèvent pour contester la pertinence du modèle néolibéral et, surtout, pour en contester l'efficacité. Politiciens, économistes, journalistes, beaucoup d'anciens défenseurs du libre marché nuancent désormais leurs propos et réclament, par exemple, des politiques commerciales plus équilibrées, ainsi que des mesures plus musclées pour aider les travailleurs et les travailleuses touchés.

Il faut se rappeler que, dans les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, le



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Plusieurs études importantes appellent à un réengagemement de l'État en matière d'emploi

BAKER, DEAN ET AL., *Unemployment and Labor Market Institutions: The failure of the Empirical Case for Deregulation*, Centre for Economic Policy Analysis, New School University, septembre 2004, 44 pages.

BROOKS, NEIL ET THADDEUS HWONG, *The social Benefits and Economic Costs of taxation – A comparison of High and Low-Tax Countries*, ed. Canadian Center for Policy Alternatives, Ottawa, décembre 2006, 53 pages.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) – *Stimuler l'emploi et les revenus, Les leçons à tirer de la réévaluation de la stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Paris, 2006, 26 pages.

WORLD ECONOMIC FORUM, *Global Competitiveness Report 2006-2007*, résumé exécutif, Genève, Suisse, page i à xxvii.

EUROPEAN ECONOMIC ADVISORY GROUP, *The EEAG Report on the European Economy 2007, Chapter 4: Scandinavian Model: An Economic Miracle?*, février 2007, pages 82 à 120.

modèle de référence provenait des États-Unis qui étaient adulés par bien des économistes pour la faiblesse de leur taux de chômage et leur incroyable richesse. Mais des études sur les performances du marché du travail montrent que des pays ayant des institutions très différentes parviennent aussi à abaisser sensiblement leur taux de chômage. Ainsi, aux pays dits libéraux, comme les États-Unis et le Royaume-Uni, qui ont un faible taux de chômage, mais un taux de pauvreté important, on oppose désormais des pays tels l'Autriche, le Danemark, les Pays-Bas, la Norvège et la Suède, qui combinent faible chômage et faible pauvreté. Ces petits pays européens remportent la palme – comparativement aux pays anglo-saxons – au chapitre de la faiblesse du taux de pauvreté, de la redistribution des

revenus, de l'égalité entre les hommes et les femmes, de la sécurité en emploi des travailleurs et des travailleuses, de la performance environnementale, du niveau de santé de leur population et de la réussite scolaire.

Les États-Unis et le Danemark, par exemple, profitent d'un taux de chômage similaire, de l'ordre de 5 %. Cependant, ce petit pays du nord de l'Europe, bénéficie en plus d'un des taux de pauvreté relative¹ les plus bas du monde, de l'ordre de 5 %, tandis qu'aux États-Unis ce taux est de 20 %. Il y a donc quatre fois plus de pauvres, toute proportion gardée, aux États-Unis qu'au Danemark.

Même les chefs d'entreprise reconnaissent, probablement bien malgré eux, l'excellence du modèle économique et social de ces pays. Selon le *Forum économique mondial* (Davos), ce sont encore une fois des pays nordiques – soit la Finlande (2^e rang en 2006), la Suède (3^e) et le Danemark (4^e rang) – qui se classent systématiquement parmi les pays les plus performants au chapitre de la compétitivité mondiale. Ces pays nous montrent qu'il est possible de faire des choix différents, qu'il est possible pour un État-providence important d'abriter à la fois une économie compétitive et... un taux de présence syndicale supérieur à celui du Québec! En effet, dans ces pays, le taux de travailleuses et de travailleurs couverts par une convention collective varie de 70 % à 90 %.

1. La définition traditionnelle de la pauvreté relative est qu'une personne est pauvre lorsqu'elle gagne moins de 60 % du revenu médian dans un groupe ou un pays donné.

Plus encore, la très sérieuse Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), qui s'était faite l'avocate du modèle néolibéral par le passé, nuance aujourd'hui son propos. Les pays qui laissent *tout au marché*, comme les États-Unis, obtiennent de bons résultats (des taux d'emploi élevés, des impôts faibles, etc.), mais génèrent de graves inégalités de revenus. Les pays qui ont recours à des prestations sociales généreuses enregistrent des disparités de revenus beaucoup plus faibles. Leurs coûts budgétaires sont évidemment plus importants, mais cela n'a pas nécessairement d'effets négatifs majeurs sur leur performance économique.

Certes, au plan économique, les pays anglo-saxons ont enregistré au cours des quinze dernières années des taux de croissance de leur richesse nationale (PIB) légèrement supérieurs à ceux enregistrés par les pays nordiques. Cependant, ces derniers ont mis en place les éléments

nécessaires pour assurer une création de la richesse soutenue : un produit intérieur brut par personne plus élevé, des taux d'inflation plus faibles, des taux de participation au marché du travail élevés notamment chez les femmes, des taux d'épargne élevés, des scores élevés en matière d'innovation, une plus forte proportion de la main-d'œuvre dans le domaine de la recherche et développement, etc.

Comme quoi la recette du succès économique ne repose pas uniquement sur la création de la richesse : c'est ce qu'on en fait qui compte. Au-delà du strict objectif d'accroître la richesse nationale, il faut examiner concrètement comment les revenus sont redistribués. La compétitivité de l'économie d'un pays n'est rien sans les solidarités qui unissent sa population.

Nous choisissons l'emploi, la croissance et l'équité

Il y a aujourd'hui des preuves suffisantes de réussite du côté des modèles d'inspiration social-démocrate, qui accordent une place importante à l'État, aux programmes sociaux et aux syndicats. Ces pays ne mènent pas tous les mêmes politiques de développement socioéconomique. Ils ont, chacun à leur manière, construit un assemblage de politiques qui leur est propre, un cocktail forgé par leur histoire et leur culture. Le Québec peut continuer à faire de même.

Le Québec ne doit pas craindre de déboucher sur des solutions à contre-courant de la réalité nord-américaine, en faveur d'un réengagement de l'État. Il faut d'ailleurs souligner que les États-Unis, auxquels on ne cesse de comparer le Québec, ne sont pas toujours le royaume du capitalisme néolibéral qu'on se plaît à dépeindre. Plusieurs États américains ont des politiques sociales progressistes et, comme nous l'expérimentons trop souvent, ce pays est souvent protectionniste.

Les motifs de notre préoccupation pour l'emploi sont clairs. Nous craignons les effets des restructurations qui ont cours dans plusieurs secteurs du manufacturier, un moteur pour l'économie du Québec. Nous craignons des pertes d'emplois qui sont lourdes de conséquences notamment pour des communautés monoindustrielles, où des milliers de citoyens et de citoyennes se retrouvent privés de leur gagne-pain, mais aussi de ce qui faisait la vitalité de leur communauté. Nous craignons la dégradation de la

LES ENCADRÉS : DES SOURCES D'INFORMATION DIVERSIFIÉES

Pour préparer un tel document, le Service de la recherche de la FTQ a lu de nombreux documents gouvernementaux ou études universitaires. Les informations recueillies sont présentées dans les encadrés **SAVIEZ-VOUS QUE...?**

Comme toujours, on a aussi pris le pouls des travailleurs et des travailleuses, de nos membres. Ainsi, un sondage a été fait, en septembre 2007, auprès d'un millier de personnes actives sur le marché du travail, en emploi ou en chômage, par la FTQ et le Fonds de solidarité FTQ. Les résultats sont présentés dans les encadrés **LES QUÉBÉCOIS ET LES QUÉBÉCOISES PENSENT...**

Au printemps et à l'été 2007, la FTQ a rencontré environ 150 conseillères et conseillers syndicaux ou au recrutement ainsi que des militants et des militantes dans nos syndicats locaux lors de réunions de comités FTQ ou en entrevues collectives ou individuelles. Les résultats sont présentés dans les encadrés **ILS ET ELLES ONT DIT... et HISTOIRE DE SYNDICATS.**

En mai 2007, un questionnaire sur les milieux de travail a été envoyé aux syndicats locaux affiliés à la FTQ et 388 d'entre eux y ont répondu. Les résultats sont présentés dans les encadrés **DANS NOS SYNDICATS LOCAUX.**

qualité des emplois parce qu'au-delà de l'emploi occupé, les conditions de travail sont seules garantes d'un niveau de vie décent.

Pour ce 28^e congrès, notre premier objectif est donc de ramener l'emploi au centre des priorités gouvernementales. La FTQ propose une réflexion en trois temps.

Pour une politique industrielle créatrice d'emplois

Développer une économie créatrice d'emplois n'est plus dans les priorités gouvernementales. La FTQ a, dans le passé, déjà esquissé les contours d'une

politique industrielle. Aujourd'hui, la centrale renouvelle son analyse pour tenir compte de l'environnement économique mondialisé et changeant, mais surtout pour réaffirmer à nouveau le rôle du secteur manufacturier comme moteur du progrès économique et social.

Pour un meilleur soutien des travailleurs et des travailleuses

Les restructurations se succèdent d'un secteur à l'autre et pourtant rien n'est fait pour les anticiper, pour mieux passer au travers. Nous voulons de meilleurs outils pour faire face à cette

incertitude permanente. Nous voulons aussi un meilleur soutien lorsque les mises à pied ont malheureusement lieu.

Pour renouveler notre réflexion sur la qualité des emplois

Le monde du travail évolue à grande vitesse et les conditions dans lesquelles nous travaillons s'en trouvent transformées au point où la qualité des emplois devient problématique. Nos membres réclament aussi que l'on tienne compte de l'ensemble de leurs besoins de qualité de vie au travail et hors travail. Il y a là de nouveaux enjeux pour l'action syndicale dans les milieux de travail.

UN DISCOURS SYNDICAL POUR CONVAINCRE LES EMPLOYEURS

UNE FENÊTRE OUVERTE : LES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE !

Les employeurs québécois sont de plus en plus inquiets face aux pénuries de main-d'œuvre qui seraient causées notamment par le vieillissement de la main-d'œuvre et le départ à la retraite des baby boomers mais aussi face aux exigences des plus jeunes générations et à leur manque d'attachement et de « loyauté » envers les entreprises. En fait, les employeurs s'inquiètent de la fin de l'âge d'or durant lequel ils ont pu faire la pluie et le beau temps et imposer leur flexibilité à tout crin à des travailleurs et travailleuses qui, plus que tout, craignent d'aller rejoindre une masse substantielle de personnes en chômage.

Une opportunité d'augmenter la productivité?

Ce resserrement du marché du travail devrait plutôt inciter les entreprises à investir pour augmenter la productivité. Investir dans leur parc technologique, dans leur machinerie, dans la recherche et développement, dans des organisations du travail plus efficaces mais aussi dans la qualité de leur main-d'œuvre.

Une opportunité de favoriser la formation continue?

Ce serait aussi le temps de cesser certaines pratiques d'embauche qui ont des effets discriminatoires sur trop de monde : les femmes, les trop jeunes ou trop âgés, les personnes d'origines ethniques diverses mais aussi tous ceux et celles qui n'ont pas le « bon » diplôme. Les entreprises pourraient alors reconnaître véritablement l'importance de la formation continue de leur main-d'œuvre interne qui pourrait accéder à des emplois plus spécialisés. Reconnaître aussi que les efforts de reclassement, de reconnaissance des acquis et des compétences, de formation des personnes qui perdent leur emploi sont un soutien à la compétitivité des entreprises québécoises et de l'économie du Québec, tout autant que la formation dispensée aux jeunes.

Une opportunité d'améliorer les conditions de travail?

Ce serait enfin le temps d'améliorer les conditions de travail pour attirer et retenir la main-d'œuvre, de bons régimes de

retraite étant de ceux-là. Peut-être est-il aussi temps de cesser de tenir un discours aux jeunes à l'effet qu'ils vont devoir bouger toute leur vie et qu'il n'y a aucun espoir de pouvoir conserver son emploi plus de quelques années. À trop les déclarer jetables, il ne faut pas s'étonner qu'ils partent avant de se faire jeter!

Des responsabilités à assumer

Les entreprises ont plusieurs responsabilités. Celle de faire les investissements nécessaires à l'amélioration de leur productivité. Celle d'élargir leur bassin de main-d'œuvre en cessant des pratiques discriminatoires contre-productives et en participant activement à la formation continue. Celle d'améliorer leurs conditions de travail. Mais surtout celle de ne pas s'opposer pour des raisons idéologiques aux orientations que pourraient prendre des gouvernements qui devraient redevenir plus interventionnistes.

« L'aide de l'État à l'entreprise n'a de sens que si elle contribue à la structurer et à la réorganiser, en somme non pas seulement à prolonger son agonie, mais à changer ses perspectives. »

Jacques Parizeau, *La situation du secteur manufacturier et pistes d'actions*, Journées de réflexion sur l'emploi de la FTQ, novembre 2006, page 8.

La politique industrielle occupe une place importante dans le débat public. Parce que les mutations qui ont cours à l'échelle de la planète – la vive concurrence internationale, le déplacement du poids économique vers l'Asie, la révolution des technologies de l'information et de la communication, etc. – transforment profondément et rapidement le tissu productif des pays industrialisés. Parce que les coûts de la libéralisation des échanges sont élevés. Parce que les restructurations et les fermetures d'entreprises manufacturières et la perte subséquente des emplois entraînent la dévitalisation de régions entières et inquiètent au plus haut point.

Tous ces phénomènes menaçants poussent les acteurs socioéconomiques à réclamer une action directe de l'État pour accompagner et aider les entreprises et pour soutenir les communautés locales dans la diversification de leur tissu industriel. Après un bref portrait des limites actuelles des interventions gouvernementales et de celles des entreprises, les principes et les instruments d'une bonne politique industrielle sont présentés puis analysés. L'importance de l'intervention aux niveaux sectoriel et régional est aussi mise en évidence.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Le secteur manufacturier dans la tourmente!

La destruction accélérée des emplois manufacturiers inquiète. La dégringolade est telle que plusieurs s'interrogent sur l'avenir de ce secteur et, plus globalement, sur les dommages que peuvent entraîner ces pertes d'emplois sur la prospérité du Québec.

D'importantes pertes d'emplois

En 2002, le secteur manufacturier a atteint un sommet avec 649 100 emplois. Depuis, 106 900 emplois ont été perdus.

- ▼ En 2003, c'est le début de la dégringolade : 21 100 emplois sont perdus.
- ▼ En 2004, l'emploi manufacturier stagne.
- ▼ En 2005, les pertes s'élèvent à 14 500 emplois.
- ▼ En 2006, la situation s'aggrave avec des pertes de 34 400 emplois.
- ▼ Depuis le début de 2007 (moyenne des neuf premiers mois), c'est près de 36 900 autres emplois qui ont disparu.

Tous les secteurs ne sont pas touchés de la même manière

- ▼ Les 3 secteurs qui ont perdu le plus d'emplois entre le sommet de 2002 et 2006 sont la fabrication de vêtements (- 21 700 emplois), la fabrication de produits en bois (- 12 800 emplois) et la fabrication de produits chimiques (- 8 000 emplois).
- ▼ Les 3 secteurs qui en ont gagné le plus sont la fabrication de produits en caoutchouc et en plastique (+ 3 600 emplois), la fabrication de produits minéraux non métalliques (+ 2 400 emplois) et la fabrication de machines (+ 2 300 emplois).

Un retard dans les investissements manufacturiers

L'investissement manufacturier en machines et équipements est passé de 4 147 millions de dollars en 2003 à 3 371 millions de dollars en 2006, une baisse de 20 % en trois ans. La prévision d'augmentation pour 2007 est cependant de l'ordre de 8,2 %. Malgré cette possible hausse, le niveau demeure inférieur à celui de 2003.

Un recul de la production manufacturière

Jusqu'à très récemment, la part relative du manufacturier dans la richesse nationale (PIB) est demeurée relativement stable. Depuis 2002 cependant, la donne a changé : la contribution du secteur manufacturier s'est repliée de 22,1 % à 20,1 % en 2006.

Sources : STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active, extraction spéciale*, juillet 2007; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *L'ÉconoMètre, bulletin mensuel*, vol. 14, n° 9, octobre 2007, 15 pages; INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *PIB par industrie en dollars enchaînés de 1997*, extraction spéciale, juillet 2007.

Développement économique : les responsabilités de l'État et des entreprises

Une politique industrielle est un moyen efficace pour un État de participer au développement de son économie. Il existe une politique industrielle plus ou moins développée dans tous les pays industrialisés. On y retrouve les mêmes thèmes : la stabilité macroéconomique, la promotion de l'innovation et de la recherche et développement, la stimulation des investissements privés, la modernisation des infrastructures publiques, l'accent mis sur le savoir et les compétences, etc.

La politique industrielle d'un pays ainsi que les mesures et instruments retenus diffèrent selon la composition du tissu industriel, les différentes institutions publiques, le modèle de capitalisme en place (social-démocratie, libéralisme économique, économie planifiée, etc.), le dynamisme des partenaires (banques, investisseurs, autorités locales, syndicats, etc.), la culture entrepreneuriale, etc. La politique industrielle devient le reflet de choix politiques et il n'est alors pas étonnant que, par exemple, la politique industrielle des États-Unis diffère de celles de la France ou du Japon.

Deux tendances ont prévalu en matière de politique industrielle : favoriser des politiques sectorielles ou créer un environnement économique favorable pour tous les secteurs, pour toutes les entreprises avec des mesures générales.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Politique industrielle : une définition

Autrefois, la politique industrielle était perçue comme une action correctrice de l'État face aux défaillances des marchés. Aujourd'hui, elle est considérée comme l'ensemble des activités gouvernementales qui interagissent pour favoriser les activités industrielles en émergence ou en restructuration sur son territoire.

En règle générale, la politique industrielle s'articule autour de deux grands objectifs généraux : aider les secteurs en difficulté de façon à gérer un repli ordonné de leurs activités; et soutenir le redéploiement industriel en encourageant des secteurs de pointe ou porteurs au plan de la valeur ajoutée. Elle vise à maintenir et à développer la compétitivité globale de l'économie et de façon plus accessoire, elle permet aussi de soutenir les régions ayant des handicaps structurels.

Avant les années quatre-vingt, la politique industrielle se résumait à quelques politiques sectorielles qui avantageaient, par des subventions ou d'autres formes d'aide publique, des entreprises ou certains secteurs du manufacturier considérés stratégiques.

Ensuite, les politiques sectorielles ont été fortement contestées par les apôtres du néolibéralisme qui affirmaient que l'État n'était ni outillé ni qualifié pour identifier les « gagnants » et ainsi encourager des secteurs ou des entreprises spécifiques. Les gouvernements ont alors davantage mis l'accent sur des politiques générales visant à créer un environnement économique favorable au libre marché : des politiques macroéconomiques, réglementaires, énergétiques, de commerce extérieur (libre-échange), de main-d'œuvre, etc.

Aujourd'hui, les difficultés du secteur manufacturier de tous les pays industrialisés sont telles qu'il y a une ouverture chez les décideurs politiques pour un retour à une politique industrielle plus interventionniste, ayant une composante sectorielle forte, pour aider les industries à faire face aux restructurations induites par la mondialisation.

Où se situent Québec et Ottawa à ce jour? Répondre à cette question permet d'identifier les lacunes de l'intervention gouvernementale. Mais le développement économique n'est évidemment pas de la seule responsabilité de l'État. Les pratiques récentes des entreprises québécoises et canadiennes doivent aussi être évaluées.

Québec : absence d'une vision d'ensemble

Durant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix, Québec n'a pas nécessairement suivi les diktats du néolibéralisme. Ainsi, sans le dire officiellement, nos gouvernements successifs ont toujours gardé une composante sectorielle assez importante. Mais une multitude de mesures fiscales ont été saupoudrées ici et là sans nécessairement s'inscrire dans un plan global d'intervention pour les secteurs visés.

L'actuel gouvernement libéral a prétendu renier les politiques des gouvernements péquistes qui l'ont précédé, trop interventionnistes selon lui. Mais ses décisions ne suivent pas nécessairement le sens de ses discours et elles changent souvent de sens lorsque son incohérence devient trop flagrante. Qui plus est, si les discours sont



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Québec : des mesures éclatées sans vision d'ensemble

L'actuel gouvernement du Québec n'a pas de politique ou de stratégie de développement qui vise explicitement le secteur manufacturier. Par ailleurs, plusieurs politiques ou stratégies coexistent sous la gouverne du ministère Développement économique, Innovation et Exportation.

Les trois politiques sont :

- ▼ objectifs en recherche, science et technologie;
- ▼ politique maritime du Québec;
- ▼ politique de développement des coopératives.

Les cinq stratégies sont :

- ▼ stratégie de développement de l'industrie aéronautique québécoise;
- ▼ stratégie de développement économique des régions ressources;
- ▼ stratégie gouvernementale de développement économique appelée *L'Avantage québécois*;
- ▼ stratégie québécoise de développement des ressources, sciences et technologies marines;
- ▼ stratégie québécoise de la recherche et de l'innovation appelée *Un Québec innovant et prospère*.

Le ministère est aussi responsable du développement des régions via le projet d'Action concertée de coopération régionale de développement (ACCORD) qui vise à construire un système productif régional compétitif, de type grappe industrielle, en identifiant et en développant des créneaux d'excellence. Le démarrage d'un projet débute par la mise sur pied d'un comité ACCORD regroupant des gens d'affaires, des entrepreneurs, des représentants des universités et des centres de recherche, un représentant de la Conférence régionale des élus et un du MDEIE. Ce comité a pour mandat de définir une stratégie de développement à long terme en collaboration avec la Société générale de financement et le gouvernement du Québec.

Source : MINISTÈRE DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, INNOVATION ET EXPORTATION, adresse Web : <http://www.mdeie.gouv.qc.ca/>, différentes pages consultées, août et septembre 2007.

généreux, les mesures concrètes se font rares. Quelques exemples parmi bien d'autres :

- ▼ en 2003, le gouvernement libéral valorisait publiquement l'importance de l'innovation comme atout compétitif du Québec. Au même moment, il diminuait le taux du crédit d'impôt relatif à la recherche et développement, pourtant essentielle pour susciter l'innovation. Depuis, il a relevé les taux, mais

ils demeurent tout de même à des niveaux inférieurs à ceux qui prévalaient en 2003;

- ▼ lors du dernier budget, alors que le gouvernement réitérait le rôle déterminant des PME dans le développement des économies régionales, il a annoncé la réduction du congé fiscal aux PME manufacturières des régions ressources, de 75 % à 25 % d'ici 2010.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Le gouvernement fédéral : la politique de l'inaction

En mai 2006, le Comité permanent de l'industrie, des sciences et des technologies prend l'initiative de faire des consultations publiques sur le secteur manufacturier. En février 2007, le comité dépose, auprès du gouvernement fédéral, un rapport unanime comportant 22 recommandations pour venir en aide à ce secteur. Lors de son dépôt, ce rapport reçoit l'appui des quatre partis politiques représentés au Parlement. Les diverses associations du secteur manufacturier et des représentants du mouvement syndical l'accueillent aussi avec intérêt.

La FTQ exhorte alors le gouvernement conservateur d'adopter rapidement plusieurs des recommandations dans le cadre de son prochain exercice budgétaire, car elles constituent des éléments essentiels à une stratégie industrielle proactive.

Ottawa fait la sourde d'oreille : il faut attendre mai 2007 pour obtenir sa réaction. Dans *Le secteur manufacturier : des défis qui nous forcent à agir*, le gouvernement précise qu'il répond déjà à bon nombre de recommandations par son programme économique *Avantage Canada — Bâtir une économie forte pour les Canadiens* présenté en novembre 2006. Aucune nouvelle mesure, aucun argent neuf. Que du réchauffé, quoi!

Source : PRESSE CANADIENNE, *Le secteur salue le rapport du comité des Communes*, Le Devoir, 7 février 2007.

Les stratégies, politiques et programmes gouvernementaux sont souvent de nature générale, avec des cibles vagues et un foisonnement de mesures qui dégagent une impression d'éparpillement et de recouplement. Par exemple, parmi les cinq stratégies d'intervention mises en œuvre par le ministère Développement économique,

Innovation et Exportation, deux portent spécifiquement sur l'aéronautique et les régions ressources, aussi ciblées dans la politique de développement économique du Québec intitulée *L'Avantage québécois* présentée en 2005. Cette politique propose d'ailleurs d'appuyer plusieurs secteurs : le transport terrestre, les métaux légers, la chimie, la pétrochimie et le génie-conseil, les technologies de l'information et de la communication, etc. En pratique, seuls deux secteurs, l'aéronautique et le biopharmaceutique font l'objet d'une stratégie bien définie avec des cibles à atteindre, des moyens, des échéanciers.

En fait, le sentiment qui se dégage de l'approche gouvernementale est que tout a été élaboré à la pièce, en silos, par divers ministères, sans vision d'ensemble et sans accorder un intérêt particulier aux difficultés du secteur manufacturier. Faute de diagnostics et d'objectifs bien cernés, l'improvisation prédomine et change au gré des modes et des gouvernements.

Des ratés du côté des entreprises

Dans un passé pas si lointain, les entreprises dégageaient des profits, lesquels produisaient croissance et innovation une fois réinvestis dans leurs infrastructures : machines et équipements, mais aussi recherche et développement ou formation de la main-d'œuvre. Les profits d'aujourd'hui devenaient ainsi un gage des emplois de demain.

Aujourd'hui, malheureusement, trop d'entreprises ne fonctionnent plus selon ce cadre. La financiarisation

de l'économie a entraîné une nouvelle obsession, la rentabilité à court terme. Les entreprises mettent donc en veilleuse des projets susceptibles d'assurer leur croissance à long terme quand les gains à court terme ne sont pas suffisamment attrayants pour leurs actionnaires.

C'est ainsi que plusieurs entreprises ont encaissé des profits formidables, sans pour autant investir dans leur développement et créer des emplois. Au contraire, pour augmenter toujours et encore leur valeur en bourse, elles ont procédé à des licenciements importants. C'est par milliers que des emplois ont été perdus. Ce fut le cas dans des entreprises du secteur manufacturier, mais aussi du secteur des services, par exemple dans les banques ou les entreprises de télécommunication.

Dans plusieurs entreprises manufacturières, cette approche à courte vue a aussi fait en sorte que bien des équipements sont aujourd'hui désuets. Il est clair que le retard qu'accuse le Québec en cette matière explique en grande partie notre contre-performance au chapitre de la productivité. Au moment de l'envolée du dollar canadien qui s'est amorcée en 2003, plusieurs analystes avaient espéré que les entreprises d'ici profiteraient de la vigueur du dollar pour améliorer leur productivité et être plus concurrentielles en investissant dans la machinerie et les nouvelles technologies qu'elles doivent acheter à l'étranger, aux États-Unis notamment. Malheureusement, cela ne s'est pas encore avéré. Les investissements en machinerie et en équipement du secteur manufacturier ont diminué et, malgré

un relèvement attendu en 2007, ils se situent toujours à un niveau inférieur à celui enregistré il y a quatre ans.

Les principes que nous défendons

La FTQ croit à l'importance d'une politique industrielle pour le Québec. Compte tenu de la petitesse relative de l'économie québécoise et de sa spécificité, il est indéniable que les gouvernements ne peuvent pas se limiter à créer un environnement favorable à la croissance économique. Ils doivent aussi s'engager dans des actions structurantes. Mais pas n'importe comment!

Certains grands principes doivent guider l'action gouvernementale : définir en collégialité une politique globale et cohérente; remettre l'industrie au cœur du développement économique; reconnaître le rôle stratégique des services publics; soutenir un engagement réel des entreprises; assurer un développement durable.

Définir en collégialité une politique globale et cohérente

Pour la FTQ, une véritable politique industrielle doit être globale. Elle doit aider les entreprises à s'adapter à la concurrence mondiale, mais elle doit aussi trouver des réponses aux changements structurels et aux difficultés régionales si le Québec veut assurer sa prospérité économique future. Outre

des politiques générales, elle doit intégrer des politiques sectorielles, car elles seules permettront d'encourager des secteurs de pointe ou d'accompagner des entreprises traditionnelles vers des activités à plus forte valeur ajoutée. De surcroît, la politique industrielle doit être cohérente, établir les liens nécessaires entre ses diverses composantes et avoir comme fil conducteur le développement des entreprises, mais aussi le maintien et la création d'emplois de qualité.

Le gouvernement ne peut définir seul cette politique s'il veut établir des objectifs clairs et un plan d'action avec des échéanciers réalistes. Il doit absolument mettre à contribution l'ensemble des acteurs socioéconomiques, dont les syndicats. Nous possédons une excellente connaissance du fonctionnement des différents secteurs et des défis auxquels ils sont confrontés. Le Fonds de solidarité FTQ, qui possède une expertise indéniable en matière de développement économique et sectoriel, contribue à notre réflexion. Nous pouvons donc participer avec compétence à la définition des problèmes et au diagnostic. Nous pouvons formuler des propositions concrètes pour le développement d'un secteur d'activité ou d'une région qui tiennent aussi compte des travailleurs et des travailleuses qui « font » une industrie.

Au lieu de nous percevoir comme une partie du problème, le gouvernement devrait nous voir comme un allié qui lui permettra de mieux concilier ses objectifs de soutien à la vitalité économique des entreprises, avec ceux de



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Le Fonds de solidarité FTQ : l'outil syndical à notre service!

Le Fonds de solidarité FTQ est une société de capital de développement qui fait appel à l'épargne des Québécois et des Québécoises. Sa mission principale est de contribuer à créer et à maintenir des emplois au Québec, en investissant dans les moyennes et petites entreprises.

Depuis sa création, le Fonds est présent, directement ou par l'intermédiaire de l'un des membres de son réseau, dans 1 696 entreprises. Il compte près de 575 000 actionnaires et a participé, seul ou avec d'autres partenaires financiers, à la création, au maintien et à la sauvegarde de plus de 122 000 emplois.

Le Fonds agit en concertation avec les intervenants publics et privés pour renforcer l'économie québécoise et favoriser la création d'emplois. Il a aussi développé une expertise en intervention sectorielle. Voici un éventail non exhaustif des secteurs au sein desquels intervient le Fonds de solidarité FTQ : les services financiers, l'aéronautique, les sciences de la vie, l'industrie du taxi, les énergies renouvelables et l'environnement, le récréotourisme, les ressources naturelles, l'agroalimentaire.

Sources : *Croissance PME*, Le Devoir, mercredi 6 juin 2007, pages D1 à D5; LE FONDS DE SOLIDARITÉ FTQ, adresse Web : <http://www.fondsftq.com/>, page consultée le 15 octobre 2007.

justice sociale pour ses citoyens et ses citoyennes.

Une réelle volonté gouvernementale d'agir est nécessaire tout autant que la volonté de ne pas tergiverser quand la situation se détériore dans l'un ou l'autre secteur de l'économie.

Remettre l'industrie au cœur du développement économique

Une politique industrielle doit viser plus que le secteur manufacturier et ne doit pas l'opposer au secteur des services ou à celui des ressources naturelles. Par « industrie », la FTQ entend l'ensemble des activités économiques ayant pour objet l'exploitation des ressources naturelles, la transformation de matières premières en produits semi-finis ou finis, les activités de recherche et développement, le tourisme ou encore la prestation de services.

Bien que la politique industrielle cible davantage les activités manufacturières, il faut faire le constat que les grands secteurs sont de plus en plus intégrés et qu'il est contre-productif de les opposer. Ainsi, le secteur manufacturier ne peut se déployer entièrement sans la contribution d'entreprises d'autres secteurs : les entreprises exploitant les ressources naturelles qui sont souvent ses fournisseurs de matières premières; l'industrie du transport des marchandises; les sous-traitants de toutes sortes. Une étude gouvernementale a ainsi démontré que bon nombre d'activités du secteur des services telles la recherche et développement, l'innovation, le développement du savoir par la formation, contribuent au tiers de la valeur ajoutée de l'activité manufacturière².

Dans l'autre sens, il est évident qu'un repli des activités manufacturières a des impacts tragiques sur ces activités

2. MINISTÈRE DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, INNOVATION ET EXPORTATION, *Réflexion sur l'industrie des services – Bilan et perspectives*, 2006, 75 pages.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

L'emploi manufacturier : au cœur du dynamisme économique

Le secteur manufacturier est vital pour l'économie du Québec parce qu'il soutient directement 581 300 emplois (2006), pour plusieurs de bonne qualité. Ainsi, le salaire hebdomadaire moyen s'élève à 743,95 \$, niveau supérieur à celui versé dans le secteur des services (643,00 \$). Il y a bien sûr des sous-secteurs où le salaire est plus élevé et d'autres où il l'est beaucoup moins, dans les deux grands secteurs. Par exemple, dans le papier et dans les administrations publiques, le salaire hebdomadaire moyen s'élève respectivement à 943,77 \$ et 886,02 \$ alors que dans le commerce de détail et dans le vêtement, le salaire hebdomadaire moyen est de 438,20 \$ et 491,39 \$.

Malgré le fait que l'emploi manufacturier ne représente que 15,4% de l'emploi total, le poids de la production manufacturière dans la production nationale totale s'élève à 20,1%.

Le secteur manufacturier avec celui des ressources naturelles représentent 93,1 % de la valeur des exportations de biens du Québec¹. Les principaux secteurs sont la première transformation des métaux (20 % de la valeur totale des exportations), la fabrication de matériel de transport (15,8 %) et la fabrication du papier (10,6 %).

Les exportations de biens génèrent 60,6 milliards de dollars pour l'économie québécoise, soit 24,6 % du PIB².

Le secteur manufacturier concentre près de 60% des dépenses de recherche et développement totales du Québec³.

Si aux contributions directes du secteur manufacturier à la richesse collective, on ajoute les retombées indirectes en terme de création d'emplois ou d'activités économiques générées chez les fournisseurs et les sous-traitants d'autres secteurs, surtout celui des services, il est évident que le manufacturier est vital pour l'économie du Québec.

Sources: ¹ INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Le Québec dans le monde*, avril 2007, page 8; ² MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, INNOVATION ET EXPORTATION, *Le commerce extérieur du Québec*, Le calepin, mai 2007, page 11; ³ MINISTÈRE DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, INNOVATION ET EXPORTATION, *Stratégie québécoise de la recherche et l'innovation*, décembre 2006, page 72.

primaires et tertiaires qui sont aussi créatrices de bons emplois. Bref, l'élaboration d'une politique industrielle équilibrée doit reconnaître pleinement le rôle essentiel du secteur manufacturier dans le développement économique du Québec, mais aussi la juste valeur de la contribution de chacun des grands secteurs à la vitalité économique du Québec.

Néanmoins, la politique industrielle doit aussi mettre l'accent sur les secteurs où les problèmes s'accumulent, ce qui est actuellement le cas de certains

secteurs du manufacturier qui vivent de douloureuses restructurations. Par exemple, le textile, le vêtement, les produits du bois, les pâtes et papier, secteurs particulièrement sensibles à la concurrence internationale, à la hausse du dollar et à l'augmentation des prix de l'énergie, encaissent les coups alors que d'autres, tels le secteur minier, le secteur aéronautique et les services aux entreprises, progressent. Les restructurations peuvent toucher tout autant des secteurs de pointe que des secteurs traditionnels. Les politiques sectorielles doivent donc être taillées sur mesure

selon les besoins spécifiques de chacun des secteurs. Mais avant même d'élaborer de telles mesures, le gouvernement doit relever le défi de poser le bon diagnostic en nous y associant.

Reconnaître le rôle stratégique des services publics

Pour promouvoir la compétitivité d'une économie, les gouvernements doivent investir dans les infrastructures publiques que ce soit celles du transport (ports, aéroports, routes et rail) ou des communications. On oublie trop souvent que des programmes sociaux et des services publics de qualité assurent aussi un environnement favorable au développement économique, comme le démontrent avec éloquence les pays nordiques.

Le cas de la santé est à ce titre un exemple particulièrement percutant. Les coûts des soins de santé haussent sensiblement les coûts de production et grugent la compétitivité des entreprises américaines. À un point tel que les manufacturiers ont réclamé du gouvernement américain l'élaboration de différentes mesures publiques comme la promotion de l'épargne pour la santé assortie d'avantages fiscaux ou un meilleur accès aux médicaments génériques pour alléger la pression sur le coût de leurs avantages sociaux.

Il est ironique de constater qu'au même moment les gouvernements canadiens et québécois songent à s'éloigner d'un modèle en matière de soins de santé que d'autres aimeraient bien avoir. Nos gouvernements

devraient savoir qu'une implication plus grande des assureurs privés aura nécessairement un impact sur le coût des assurances privées. Il y aura une augmentation des coûts pour les employeurs probablement au prix de conflits de travail qui, eux aussi, auront des répercussions sur la compétitivité des entreprises. Et c'est sans compter les coûts sociaux.

Hydro-Québec est un autre exemple intéressant du rôle stratégique des services publics. Si sa création avait aussi un objectif de justice sociale, donner accès à une source d'énergie à tous les Québécois et à toutes les Québécoises au moindre coût possible, les avantages économiques de cette société d'État sont indéniables. Québec peut, grâce à elle, offrir aux entreprises des tarifs d'électricité parmi les plus avantageux des pays industrialisés.

Hydro-Québec joue ainsi un rôle moteur dans le développement économique, la création d'emplois de qualité et le dynamisme des régions. La FTQ encourage donc le gouvernement du Québec à poursuivre, dans le cadre d'une politique industrielle cohérente, la valorisation de notre ressource collective qu'est l'hydroélectricité et le maintien de tarifs compétitifs pour différents secteurs industriels.

Bien d'autres services publics soutiennent aussi le développement économique, par exemple le réseau de l'éducation ou les mesures de soutien aux familles comme les services de garde qui influent sur la participation des femmes au marché du travail et peuvent diminuer les pénuries de main-

d'œuvre. La population active québécoise (au travail et en chômage) estime aussi que les services publics sont essentiels au développement économique. Lorsque sondées sur les deux premières priorités du gouvernement du Québec, plus de 32 % estiment qu'il doit préserver le caractère public du système de santé et près de 22 % souhaitent qu'il maintienne l'accessibilité du système d'éducation. Le remboursement de la dette et la réduction des impôts se retrouvent au dernier rang des priorités, recueillant respectivement l'aval de seulement 8 % de la population.

Un gouvernement qui accepte de s'éloigner des diktats idéologiques doit constater que les services publics, loin de nuire à la croissance économique, en sont des atouts. Le gouvernement du Québec doit donc reconnaître l'importance des services publics comme élément essentiel d'une politique industrielle cohérente et, à ce titre, doit poursuivre ses investissements dans ces secteurs qui sont aussi créateurs d'emplois de qualité.

Soutenir un engagement réel des entreprises pour la productivité

Relever le défi de l'innovation et de la compétitivité nécessite que les entreprises investissent dans leurs propres infrastructures, dans la machinerie et les équipements, et dans la formation de leurs travailleurs et de leurs travailleuses. Même les plus généreuses mesures fiscales ne peuvent porter fruit si les entreprises ne font pas leur travail. C'est ce qui s'est produit au cours des



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Aux États-Unis : un soutien public en matière de santé demandé par... les entreprises!

Après avoir consulté les manufacturiers américains à travers tous les États, le gouvernement fédéral a développé une stratégie manufacturière comportant six grands volets dont un portait spécifiquement sur la réduction des coûts de production. Les manufacturiers avaient en effet demandé au gouvernement de les aider à réduire leurs coûts de production pour améliorer leur compétitivité, en mettant en œuvre une série de mesures dans le domaine de la réglementation, de l'énergie, du système juridique, de la santé et de la retraite.

Pour ce qui est de la santé, le gouvernement s'est notamment engagé à créer et à financer des Plans de santé (*Association Health plans*) pour les PME ou à promouvoir l'épargne individuelle pour la santé par le moyen de comptes bancaires non-assujettis à l'impôt et à accélérer l'approbation, par la *Food and Drug Administration*, des médicaments génériques de façon à abaisser le coût des médicaments remboursés par les régimes d'assurance des employeurs.

Source : U.S. DEPARTMENT OF COMMERCE, *Manufacturing in America. A comprehensive Strategy to Address the Challenges to U.S. Manufacturers*, Washington DC, janvier 2004, 88 pages.

dix dernières années de prospérité économique. Les dirigeants d'entreprise, aveuglés par la recherche de profits, ont adopté une gestion à courte vue et ont négligé de réinvestir dans des équipements plus productifs.

Pourtant, les dirigeants d'entreprises devraient être constamment imprégnés de cette volonté de relever la productivité. Pour combler les retards actuels à ce chapitre, ils doivent impérativement investir dans la machinerie, les

équipements, les technologies et leurs propres infrastructures.

La FTQ souhaite vivement que les dirigeants d'entreprise adoptent une vision à plus long terme et une approche équilibrée quant aux perspectives de développement de leur entreprise où une main-d'œuvre bien formée et le maintien et la création d'emplois seront les principales priorités. À nos yeux, il s'agit là d'exigences minimales pour que le gouvernement leur vienne en aide lors de restructurations difficiles ou de conditions économiques moins favorables. En contrepartie de l'aide publique versée, nous estimons que les entreprises doivent s'engager à maintenir et à créer des emplois de qualité.

Assurer un développement durable

La politique industrielle du Québec et du Canada doit s'inscrire dans une vision de développement durable telle que la FTQ le définit dans le cadre de la déclaration de politique présentée à ce 28^e congrès. Un développement socioéconomique durable doit maintenir l'intégrité de l'environnement et encourager la justice sociale de façon à offrir des conditions de vie enviables à la population québécoise. De plus, le développement durable doit favoriser l'émergence d'une économie innovante et prospère qui permettra un développement harmonieux de toutes les régions. Enfin, la FTQ est profondément convaincue que la protection de l'environnement est compatible avec une croissance économique vigoureuse et la création de nouveaux emplois

dans le cadre d'une transition vers une économie plus verte.

Une bonne politique de développement durable vient consolider une politique industrielle cohérente et plus écologique. De fait, les investissements pour le renouvellement du parc technologique peuvent favoriser l'adoption de technologies vertes ou l'utilisation d'énergies et de procédés de production plus respectueux au plan environnemental tout en augmentant la profitabilité des entreprises.

Ce que les gouvernements doivent faire...

- ▼ Définir en collégialité une politique industrielle globale et cohérente qui reconnaît pleinement le rôle essentiel du secteur manufacturier et des services publics dans le développement économique et dont le fil conducteur est le maintien et la création d'emplois.
- ▼ Mettre en place les programmes pour encourager les investissements dans les équipements, les nouvelles technologies et la formation afin de permettre le renouvellement du parc technologique du secteur manufacturier.

Ce que nous pouvons faire...

- ▼ Faire pression sur les dirigeants d'entreprises afin qu'ils adoptent une vision à plus long terme et une approche équilibrée quant aux perspectives de développement de leur entreprise où une main-d'œuvre bien formée et le maintien et la création d'emplois seront les principales priorités.

Les politiques fédérales : les tiraillements d'un double État

Au Québec, plusieurs instruments de la politique industrielle sont entre les mains du gouvernement fédéral, créant là un terrain fertile pour les chevauchements et les doublages coûteux et inefficaces. Cette situation empêche parfois le Québec de tirer pleinement parti des initiatives gouvernementales qu'il entreprend sur son territoire. L'expérience nous enseigne que lorsque le Québec pousse dans un sens, cela n'est pas nécessairement appuyé par le gouvernement fédéral. Les intérêts industriels de chacune des provinces canadiennes ne sont pas les mêmes, souvent même irréconciliables et à plusieurs occasions, le gouvernement canadien a favorisé les uns au détriment des autres. Dans la fédération canadienne, c'est Ottawa qui tire les ficelles des politiques macroéconomiques notamment la politique monétaire et la politique commerciale, qu'il a toujours menées sans grande consultation auprès des gouvernements provinciaux ou des partenaires socioéconomiques autres que les entreprises.

Une politique monétaire avisée

La politique monétaire est vitale pour l'économie du Canada et des provinces. Elle devrait avoir comme objectifs de maintenir un haut niveau d'emplois de qualité ainsi que la stabilité de

l'inflation et du taux de change. Depuis les années quatre-vingt, la politique monétaire cherche uniquement à maîtriser l'inflation.

Cette lutte à l'inflation pousse cependant les taux d'intérêt à la hausse, ce qui tend à relever la valeur du dollar canadien, augmentant alors le coût des investissements et des exportations. C'est ce qui est notamment arrivé à l'automne 2007. La Banque centrale américaine a abaissé ses taux d'intérêt afin d'amoinrir les effets négatifs de sa crise immobilière et de donner un peu d'oxygène à son économie. La Banque du Canada avait deux possibilités d'action et elle a choisi la pire pour le Québec. Elle pouvait elle aussi abaisser ses taux d'intérêt afin de donner un coup de pouce au secteur manufacturier exportateur, ce qui aurait été souhaitable pour le Québec et l'Ontario. Elle pouvait maintenir ses taux malgré que l'inflation dépasse les 2 % dans les provinces de l'Ouest. La Banque du Canada a choisi la deuxième option et la valeur du dollar canadien, déjà portée par les prix des matières premières, s'est envolée pour atteindre la parité avec le dollar américain, un sommet en 31 ans!

La FTQ est d'avis qu'une politique monétaire équilibrée devrait établir les taux d'intérêt de manière à ce que la valeur du dollar canadien se maintienne à un niveau réaliste et que le coût du crédit pour les entreprises qui veulent investir ne soit pas trop élevé.

Des instruments de la politique commerciale mal utilisés

La protection des emplois peut également se faire en amont, à partir des politiques commerciales et de la concurrence. La politique commerciale, qui donne lieu à la signature d'accords de libre-échange ou de partenariats économiques, fait partie de la panoplie d'outils de la politique industrielle pour des gouvernements qui cherchent à promouvoir les exportations.

La FTQ a toujours été en faveur de la signature de tels accords, de façon conditionnelle cependant. En aucun cas, ces ententes ne devraient limiter la capacité des États de développer leur société ou de réglementer dans l'intérêt public. De plus, la FTQ revendique que les accords commerciaux soient assujettis au respect des droits fondamentaux du travail et à la protection de l'environnement.

On se rappellera qu'à une certaine époque, les gouvernements protégeaient les industries locales avec **des droits de douane et des quotas**. Les accords de commerce international limitent grandement le recours à ces instruments. Néanmoins, les règles de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et des accords de libre-échange permettent encore de protéger temporairement des secteurs industriels si la hausse des importations met en péril la production nationale. Le Canada aurait pu recourir à ce genre de protection pour son industrie du vêtement, fortement concentrée au Québec. Le gouvernement fédéral a fait la sourde

oreille aux revendications de la FTQ et du syndicat de ce secteur.

Ce ne sont pas tous les pays qui respectent les règles du jeu internationales. C'est le cas de la Chine qui pratique deux types de **dumping**, économique et social. On reproche à l'État chinois d'accorder des prêts de complaisance, c'est-à-dire sans obligation de remboursement, et de fermer les yeux sur le vol des droits de propriété intellectuelle, ainsi que sur la manipulation des données commerciales visant justement à camoufler des stratégies de dumping. Pourtant, ces pratiques sont illégales en vertu des règles internationales édictées par l'OMC.

La Chine manipule aussi le cours de sa monnaie en maintenant artificiellement le yuan en dessous de sa valeur réelle. Cette sous-évaluation donne un avantage concurrentiel injustifié aux exportations chinoises et cause des préjudices importants aux exportations canadiennes sur les marchés américains. Selon une estimation américaine, le yuan est sous-évalué de 40 % par rapport au dollar américain. Si une réévaluation avait lieu, le prix des marchandises chinoises augmenterait, les rendant beaucoup moins attrayantes.

Cette concurrence déloyale exaspère de nombreux pays. Sous les pressions internationales, les autorités chinoises ont réévalué le yuan de 2 % en juillet 2005 et d'un autre 4 % depuis, mais ces hausses demeurent symboliques. Les États-Unis et la Communauté européenne multiplient les appels pour que la Chine laisse sa monnaie s'apprécier par rapport au dollar américain.



HISTOIRE DE SYNDICATS

Secteur du vêtement : l'inaction fédérale

1^{er} janvier 2002 : Abolition partielle des quotas. Les importations chinoises de vêtements pour bébés augmentent de 427 % et celles des jupes et chemisiers de 406 %. Des milliers de travailleuses et de travailleurs canadiens perdent leur emploi.

1^{er} janvier 2005 : Tous les quotas sur les importations de vêtements et de textiles chinois sont abolis. Le syndicat, le Conseil du Québec Unis Unite Here, craint des pertes d'emplois de la même ampleur que celles qui ont suivi l'entrée en vigueur des premières mesures en 2002. La suite lui donnera malheureusement raison.

9 février 2005 : Des militants et des militantes du Conseil du Québec Unis Unite Here se rendent à la Chambre des communes à Ottawa pour appuyer une motion du Bloc québécois portant sur la mise en place de mesures de sauvegarde prévues par l'Organisation mondiale du commerce (OMC) limitant la croissance des importations de vêtements de la Chine. La motion est adoptée!

8 avril 2005 : L'inaction du gouvernement fédéral pousse le syndicat à lancer une vaste campagne pour protéger les emplois du Québec. La campagne coïncide avec le renouvellement de la convention collective maîtresse de 4 000 travailleurs et travailleuses du vêtement. Le syndicat ne veut pas que les employeurs profitent de la mauvaise conjoncture actuelle pour faire passer un bon nombre de concessions. Le syndicat réitère alors que l'entrée de la Chine à l'OMC s'accompagnait d'une clause qui donnait à tous les pays la possibilité de limiter les augmentations des importations de Chine. Déjà, plusieurs pays le font : Pérou, Turquie, Argentine. Aux États-Unis, les entreprises de textile ont déjà déposé une requête en ce sens auprès du gouvernement américain.

Novembre 2006 : Déjà plus de 25 000 emplois perdus. Environ 1 500 travailleurs et travailleuses descendent dans les rues de Montréal pour rappeler au gouvernement fédéral l'urgence de mettre en place des mesures concrètes pour sauver l'industrie.

Février 2007 : Le syndicat redemande à Ottawa de donner suite à la motion adoptée à la Chambre des communes en février 2005, de mettre en vigueur les mesures de protection prévues par l'OMC et d'entamer des négociations bilatérales avec la Chine, demande à laquelle Ottawa ne donnera pas suite.

Novembre 2007 : Alors que les États-Unis et l'Union européenne n'ont pas hésité à prendre des mesures de protection contre les importations chinoises pour protéger leur industrie, toujours rien de la part d'Ottawa. Ni mesures de sauvegarde, mais pire, ni programme d'aide aux travailleuses et travailleurs touchés, des femmes et des personnes immigrantes surtout.

Sources : Communiqués de presse et *Le Monde ouvrier*, dates diverses.

Outre les accusations de dumping économique, on reproche aussi à la Chine de faire du dumping social parce qu'elle tire un avantage concurrentiel indu des conditions de travail très inférieures en vigueur sur son territoire. Le fait que les droits du travail y soient bafoués ou carrément ignorés confère aux importations chinoises un avantage

déloyal, ce que déplore l'ensemble de la communauté internationale.

Les différents paliers de gouvernement doivent faire les pressions nécessaires et prendre les mesures qui s'imposent pour obliger de grands joueurs économiques mondiaux comme la Chine à respecter les lois commerciales et la propriété intellectuelle, à proscrire le

dumping et à laisser flotter sa monnaie. La FTQ ne demande pas de couper les liens commerciaux avec la Chine, mais que ces liens se poursuivent dans un cadre respectueux des conventions commerciales internationales et des droits fondamentaux du travail.

Les gouvernements doivent aussi s'inquiéter du comportement des entreprises canadiennes et québécoises qui importent ou distribuent des marchandises chinoises sur le marché québécois et concurrencent ainsi de façon déloyale les entreprises d'ici. Il est de la responsabilité des syndicats d'interpeller les entreprises et les gouvernements pour que ces derniers obligent les premiers à adopter des comportements concurrentiels éthiques.

Un autre enjeu important de la libéralisation du commerce est la possibilité pour les gouvernements d'accorder une préférence nationale dans leurs achats de biens et services, ce qu'on appelle les marchés publics. Une **politique d'achat public** peut être un instrument puissant d'une politique industrielle compte tenu du volume des achats et de l'importance des sommes en jeu. Au Canada, les trois paliers de gouvernement, fédéral, provincial et municipal, achètent pour des milliards de dollars de biens et services chaque année.

Avant la signature d'accords de libre-échange et la création de l'OMC, les politiques d'achat favorisaient, de façon explicite ou implicite, les fournisseurs nationaux. À l'époque, même lorsque les gouvernements ouvraient leurs appels d'offres à l'échelle internationale,



SAVIEZ-VOUS QUE...?

La préférence nationale c'est...

Alors que les accords de libre-échange ouvrent les marchés intérieurs aux entreprises étrangères, les gouvernements, les municipalités ou d'autres organismes publics qui effectuent des achats peuvent préférer octroyer leurs contrats à des entreprises nationales ou locales. Une loi ou une réglementation de préférence nationale ou locale vise à autoriser ce genre de choix.

Aux États-Unis, le *Buy American Act* autorise un traitement préférentiel lors des appels d'offres pour des marchés publics. La loi s'applique à tous les achats de l'administration fédérale américaine de plus de 25 000 \$ US. Elle crée des préférences de prix qui favorisent les produits nationaux provenant d'entreprises américaines.

Par exemple, une soumission présentée par une petite entreprise américaine, dont le produit ou le service est d'origine américaine au moins pour 50 % de sa valeur finale, peut proposer un prix jusqu'à 12 % plus élevé que la meilleure soumission étrangère et être choisie. Pour les moyennes et grandes entreprises nationales, cette préférence de prix peut aller jusqu'à 6 %.

La loi applique aussi une préférence de 12 % pour les entreprises situées dans des municipalités ayant des problèmes de chômage. Enfin, elle autorise l'adoption de mesures de préférence nationale ou locale dans les autres juridictions américaines, ce qui a donné lieu à l'adoption de lois de préférence nationale ou locale dans 31 des États. Par exemple, le New Jersey impose, depuis le 5 mai 2005, que tout contrat public soit effectué par des travailleuses et des travailleurs américains.

Source : U.S. GOVERNMENT, *Buy American Act Guideline* – 3.4.G, adresse Web : <http://sandia.gov/policy/34g.pdf>, page consultée le 22 septembre 2006; cité dans FTQ, *Renouveler notre réflexion sur les licenciements collectifs*, Journées de réflexion sur l'emploi, novembre 2006, page 21.

les soumissions nationales bénéficiaient d'une marge préférentielle, de 10 % dans le cas du gouvernement fédéral canadien. C'est ainsi que des entreprises comme Bombardier et CAE sont devenues des leaders mondiaux dans leur secteur grâce, par exemple, aux achats faits par la défense et le programme spatial canadien.

Aujourd'hui, les accords visant à libéraliser le commerce comportent des dispositions pour obliger l'ouverture des marchés publics aux soumissionnaires étrangers. Néanmoins, plusieurs pays industrialisés continuent prudemment de favoriser une politique d'achat public, par exemple en utilisant les marchés publics du domaine de la défense pour imposer une préférence

nationale. En effet, la défense n'est pas complètement assujettie aux accords commerciaux pour des raisons de sécurité nationale. Le Canada agit en ce sens en maintenant sa Politique des retombées industrielles et régionales (RIR). Les politiques d'achat public, même restreintes dans leur application, demeurent un instrument efficace pour soutenir les investissements et les emplois locaux. Le cas des États-Unis est assez éloquent, les politiques d'achat couvrant plus que les seuls marchés publics de la défense. Ainsi, plusieurs législations au niveau fédéral, à celui des États et des municipalités, autorisent le traitement préférentiel.

La FTQ croit que nos gouvernements pourraient considérer une utilisation



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Politique des retombées industrielles et régionales (RIR) au Canada

« La Politique de RIR fournit le cadre permettant d'utiliser les marchés de défense du gouvernement fédéral pour maximiser le développement industriel et régional à long terme au Canada. Elle est entrée en vigueur en 1986 pour permettre aux entreprises canadiennes de retirer des avantages de ces marchés publics, sous forme de nouvelles affaires ou d'investissements en nouvelles technologies.

« Dans le cadre de la Politique de RIR [qui existe encore], les entrepreneurs qui obtiennent des contrats sont tenus de faire des investissements dans les secteurs des technologies de pointe de l'économie canadienne d'un montant égal à la valeur de leur contrat. L'investissement peut concerner directement ou indirectement le marché en question. Les RIR sont la version canadienne du concept de participation industrielle mis en œuvre dans toutes les régions du monde par plus de 100 pays. »

Source : INDUSTRIE CANADA, adresse Web : <http://www.strategis.ic.gc.ca/epic/site/ad-ad.nsf/fr/ad03657f.html>, page consultée le 15 octobre 2007.

plus étendue de l'effet de levier de l'approvisionnement public afin de maximiser les occasions d'investissement et de création d'emplois au Québec. Dans des lignes directrices relatives à l'achat public, les gouvernements d'Ottawa et de Québec devraient examiner ce qui peut être fait chez nous en matière de préférence nationale tout en se conformant aux règles édictées par l'OMC, les accords de libre-échange et aux principes d'achat responsable.

Plus encore, plusieurs observateurs de la scène économique, autrefois ardents promoteurs du libre marché et des vertus du libre-échange, remettent en cause les effets bénéfiques réels des



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Politique d'achat responsable : une définition

« *Politique adoptée par une organisation pour encadrer tous les achats de produits et de services fournis pour son compte. Une politique d'achat responsable fait explicitement référence à des normes fondamentales du travail et à des normes minimales environnementales. Elle exige aussi du fournisseur qu'il dévoile les lieux exacts de production (ce qu'on nomme la transparence) et prévoit une marche à suivre dans le cas où il est prouvé que les produits ne respectent pas les normes mentionnées dans la politique. Les fournisseurs qui souhaitent vendre un produit à une organisation doivent respecter les normes incluses dans sa politique.* »

Source : CENTRE INTERNATIONAL DE SOLIDARITÉ OUVRIÈRE, *Colloque Faisons notre juste PAR*, site Web : http://www.ciso.qc.ca/colloquePAR/documents/GlossairedesPAR_000.pdf, page consultée le 29 octobre 2007.

ententes commerciales sur l'économie, sur l'emploi et la main-d'œuvre. Ce questionnement devrait inciter le gouvernement du Québec à faire le point sérieusement sur les impacts de ces accords sur l'économie et l'emploi. Un tel examen en profondeur obligerait le gouvernement fédéral à plus de transparence dans l'application de ces accords, mais aussi dans des négociations bilatérales qui se poursuivent en catimini, notamment avec la Corée et la Colombie.

Ce que les gouvernements doivent faire...

- ▼ Mettre en œuvre une politique monétaire équilibrée visant un taux de change et une inflation stables.
- ▼ Obliger les pays avec lesquels le Canada et le Québec transigent à l'échelle internationale à respecter les lois commercia-

les, la propriété intellectuelle et à bannir le dumping.

- ▼ Mettre en œuvre une politique d'achat public comportant une préférence nationale pouvant se conformer aux règles des accords de commerce international.
- ▼ Procéder à une analyse détaillée des impacts des accords de libre-échange sur l'économie, sur les secteurs et sur les travailleurs et les travailleuses; et en attendant de faire la lumière sur ces impacts, de mettre en veilleuse tous projets futurs d'ententes commerciales.

Ce que nous pouvons faire...

- ▼ Faire pression sur les entreprises, dans tous nos milieux de travail, afin qu'elles réagissent vivement aux pratiques déloyales des concurrents internationaux et qu'elles n'hésitent pas à faire pression sur Ottawa pour qu'il se saisisse rapidement des situations dont les effets seraient destructeurs sur l'emploi.
- ▼ Poursuivre notre réflexion sur la mondialisation et le commerce international et intensifier nos activités de recherche en collaboration avec des centres de recherche, des universitaires, etc.

Les instruments de l'État : toujours aussi importants

Québec possède de nombreux outils d'interventions qui ont prouvé leur efficacité par le passé. Il n'a pas forcément besoin de nouveaux instruments, de nouvelles sociétés d'État ou d'initiatives hors du commun pour relever les défis économiques auxquels il est confronté aujourd'hui.

Les principaux instruments de l'intervention de l'État sont les sociétés ou fonds publics de capital de risque et la fiscalité. Nos gouvernements ont toujours été très timides à imposer des conditions aux entreprises en échange de l'aide qu'ils leur apportaient. Il y a cependant un juste équilibre à rechercher entre des mesures incitatives et d'autres plus conditionnelles. Les gouvernements doivent aussi agir pour responsabiliser les entreprises lorsque leurs décisions ont des impacts négatifs sur les communautés. Enfin, en plus d'investir de l'argent, ils doivent favoriser des synergies qui vont assurer l'innovation.

Les sociétés d'État ou fonds publics de capital de risque : toujours pertinents

C'est au moment de la Révolution tranquille que le gouvernement du Québec a décidé de construire une capacité québécoise de capitalisation. La Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ) est créée pour gérer les fonds provenant de la Régie des rentes du Québec. La Société de développement industrielle, qui est devenue Investissement Québec (IQ), et la Société générale de financement (SGF) voient le jour. Plus tard, s'ajouteront les différentes sociétés Innovatech, spécialisées dans les technologies. Toutes ces institutions ont donné naissance à un modèle original et efficace de financement des entreprises. De concert avec le secteur privé, ces institutions publiques ont travaillé pour combler le manque d'investissements dans les régions et les secteurs stratégiques.

Des opposants aux interventions de l'État dans l'économie ont prétendu que l'aide gouvernementale aux entreprises est trop coûteuse. Pour la FTQ, la question n'est pas de savoir si l'État doit investir ou non. Il s'agit de déterminer en combien de temps le gouvernement rentabilise son investissement. De fait, plusieurs études ont démontré que l'activité économique générée par les investissements de l'État engendre des retombées économiques telles qu'il y a pour le gouvernement un retour évident sur l'investissement, et ce, dans un laps de temps relativement court. Ne serait-ce que par les taxes et impôts que paient les travailleurs et les travailleuses qui occupent les emplois maintenus ou créés ou par les économies faites dans les régimes d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi. S'y ajoutent le développement de nouvelles entreprises et la vitalité économique accrue des régions. L'intervention publique offre ainsi une réelle rentabilité économique.

Pour nous, les sociétés publiques de capital de risque constituent toujours un des instruments essentiels d'une stratégie cohérente de développement économique et de création d'emplois. Elles sont des partenaires incontournables pour financer des projets structurants, socialement rentables, qui intéressent moins les investisseurs privés davantage préoccupés par le rendement à court terme. Ces institutions publiques doivent être suffisamment fortes pour investir dans des projets d'envergure qui demandent une capitalisation importante. Devant les difficultés du secteur manufacturier, la FTQ se

réjouit d'ailleurs de la mise sur pied, par la CDPQ, du Fonds manufacturier québécois. Ce fonds, doté d'une enveloppe de 10 millions de dollars, vise des investissements dans des entreprises manufacturières qui désirent améliorer leurs processus industriels et d'affaires pour accélérer leur croissance.

Au chapitre du développement régional, le gouvernement du Québec a mis sur pied, au cours des années quatre-vingt-dix, plusieurs fonds d'investissement dotés de missions régionales et locales dont un des plus connus était le Fonds d'intervention régionale (FIR). Le FIR était géré par le conseil régional de développement (CRD) de chaque région qui regroupait les partenaires socioéconomiques et où le mouvement syndical était très actif.

En 2004, le gouvernement libéral a aboli ces fonds et ces conseils. Il a créé 18 conférences régionales des élus (CRÉ) et des fonds mixtes d'intervention économique régionale (FIER) provenant du gouvernement et d'investisseurs du secteur privé. Le gouvernement a créé trois types de fonds. Le FIER-partenaires regroupe les contributions du gouvernement et celles du Fonds de solidarité FTQ, du Fondaction CSN et de Capital régional et coopératif Desjardins. Ces sommes sont gérées par une société en commandite et visent le financement de projets structurants et la création de fonds sectoriels.

Le FIER-Régions et le FIER-Soutien sont deux types de fonds où le gouvernement investit 1 \$ pour chaque 2 \$ investis par le secteur privé. Dans

le premier cas, le fonds est géré par des sociétés en commandite alors que dans le deuxième cas, l'entité de gestion est désignée par les conférences régionales des élus. À ce jour, 28 FIER-Régions ont été créés, certaines régions en ayant plus d'un. Seuls 11 Fonds-Soutien sont en activité, les conférences régionales des élus n'ayant pas toutes réussi à attirer des capitaux privés. Malheureusement, ce sont les régions éprouvant le plus de difficultés économiques qui ont été incapables de le faire. On peut croire que les gens d'affaires souhaitent d'abord investir dans leur propre entreprise ou dans un fonds qui est géré par des pairs au sein d'une société en commandite.

Une société privée autonome n'est pas tenue de publier des informations relatives à l'emploi et à l'investissement. Ce manque de transparence dans la gestion de fonds publics nous apparaît inadmissible. Les conférences régionales des élus ont été, à toutes fins pratiques, privées d'un outil essentiel au développement régional et local. Enfin, en évinçant tous les partenaires socioéconomiques, dont le mouvement syndical, le gouvernement s'est privé d'une gestion ouverte et efficace des FIER et d'une assurance que leurs activités correspondent vraiment aux besoins des régions.

Les mesures fiscales : à utiliser à bon escient

L'aide fiscale aux entreprises comprend les crédits d'impôt remboursables, les congés fiscaux ainsi que d'autres mesures fiscales incitatives. Cette aide est considérable, estimée à 1,9 milliard

de dollars pour 2007. Bon nombre des mesures fiscales sont de nature horizontale et s'adressent autant à la grande entreprise qu'à la plus petite, sur l'ensemble du territoire du Québec.

Plusieurs mesures ciblent aussi des activités jugées stratégiques comme la recherche et développement, sur des secteurs en restructuration ou en développement, sur des régions spécifiques ou sur un amalgame de ces différents critères.

Compte tenu des sommes en jeu, la FTQ a toujours demandé au gouvernement de procéder à une révision périodique et complète de ces mesures fiscales aux entreprises afin de resserrer, voire d'abolir celles qui ne sont plus justifiées au plan économique, de renforcer celles qui le sont et d'en créer des nouvelles. Or, aucune étude visant à examiner systématiquement les impacts réels de ces mesures n'est effectuée.

Certes, l'évaluation de l'efficacité des mesures fiscales est un exercice complexe. Il faut estimer les coûts et mesurer les résultats obtenus au chapitre de la création d'emplois, de la diversification du tissu économique ou du volume additionnel d'investissements réalisés. Il faut aussi mesurer les effets indirects sur la croissance économique d'une région ou d'un secteur, évaluer les économies liées au soutien du revenu et les rentrées fiscales additionnelles liées aux emplois qui ont été créés, etc.

En dépit des difficultés, nous croyons néanmoins que l'État a l'obligation de procéder à de telles évaluations périodiques afin de rendre des comptes aux



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Groupe de travail sur les aides fiscales aux régions ressources : un exercice téléguidé

Dès son arrivée au pouvoir en 2003, sûrement pour se démarquer des actions du gouvernement précédent, le gouvernement libéral a resserré, dans le cadre de son premier budget, plusieurs mesures fiscales destinées aux régions telles les crédits d'impôt remboursables pour la Vallée de l'aluminium, pour les activités de transformation dans les régions ressources.

Au cours des exercices budgétaires qui ont suivi, le gouvernement est parfois revenu sur ses décisions et a bonifié quelques mesures fiscales sans jamais les relever, toutefois, au niveau qui prévalait avant les coupures. Peu après les élections d'avril 2007, le gouvernement libéral est revenu à la charge dans son budget et a annoncé le resserrment du congé fiscal pour les PME manufacturières des régions ressources. Minoritaire, il avait besoin de l'appui d'au moins un des deux partis de l'opposition pour faire adopter son budget. La ministre des Finances, M^{me} Jérôme Forget, a négocié avec le Parti québécois qui l'a forcée notamment à rétablir cette mesure fiscale.

La ministre a récemment créé un Groupe de travail sur les aides fiscales aux régions ressources et à la nouvelle économie. Son mandat officiel : faire le point sur ces aides et leur impact, et proposer les meilleures orientations à suivre pour le développement de ces territoires et de ces secteurs spécifiques. Le groupe de travail a publié un document de consultation de piètre qualité. Seuls les coûts totaux et le coût par emploi créé sont présentés. On sent la volonté de faire planer le doute que c'est trop cher payé!

Il ressort malheureusement que la véritable intention du gouvernement, en créant ce comité, est de faire par la porte d'en arrière ce qu'il n'a pas pu faire par la porte d'en avant. Réussir enfin ce qu'il n'a pu faire lors de son dernier discours du budget, c'est-à-dire resserrer, voire même abolir ces mesures d'aides fiscales aux régions ressources et à la nouvelle économie!

contribuables. Mais ces études doivent se faire de façon objective, sans être orientées par les idées préconçues ou les impératifs de court terme des partis politiques. Le débat qui a actuellement cours sur les aides fiscales aux régions ressources et à la nouvelle économie est une démonstration de mauvaise foi gouvernementale et d'évaluation bâclée des mesures fiscales à l'étude.

Des mesures conditionnelles? Une question de volonté gouvernementale

Au Québec, les aides fiscales offertes par Investissement Québec sont conditionnelles à des investissements en

recherche et développement ou à des dépenses en machineries ou technologies par exemple, mais celles liées à la création d'un certain nombre d'emplois sont moins nombreuses. Certaines aides fiscales visant la nouvelle économie requièrent la création d'au moins 150 emplois. Les mesures d'aides aux régions s'accompagnent aussi d'une obligation de création d'emplois pour les entreprises de la 2^e et de la 3^e transformation et du secteur des services. Les exigences sont minimales, trois emplois! Heureusement, les résultats obtenus sont nettement supérieurs au minimum requis.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Exemples de mesures fiscales en vigueur au Québec

Les mesures fiscales aux entreprises visent, en général, deux objectifs : les investissements et la création d'emplois. Elles peuvent être regroupées en 4 catégories.

1. La recherche et développement (R&D).

Plusieurs crédits sont offerts pour stimuler la R&D. Le crédit principal vise à encourager les dépenses courantes pour les salariés qui travaillent directement au projet de R&D et certaines dépenses de capital. Il y a aussi un crédit d'impôt pour des contrats de recherche conclus avec des universités ou des centres de recherche, pour encourager les entreprises à se regrouper et à former un consortium de recherche et pour les entreprises privées qui se regroupent et font de la recherche précompétitive. Ces généreux crédits varient en fonction du statut de l'entreprise, de sa taille et de son revenu imposable. Le crédit d'impôt de base du Québec s'élève à 17,5 % des dépenses admissibles et est remboursable même si l'entreprise n'a pas d'impôts à payer alors que celui du fédéral est de 20 %, mais n'est pas remboursable. Pour une PME, le taux s'élève à 37,5 % (35 % au fédéral) et décroît avec la taille de l'entreprise.

2. Le secteur des biotechnologies. La création de centres de développement des biotechnologies (CDB) vise à regrouper sous un même toit des entreprises qui oeuvrent dans le domaine des biotechnologies. Les entreprises qui désirent bénéficier des mesures fiscales doivent obligatoirement s'installer dans l'un des quatre CDB du Québec, à Laval, Lévis, Saint-Hyacinthe et Sherbrooke. Le crédit

d'impôt s'élève à 30 % des dépenses admissibles.

3. Les régions. L'aide fiscale comporte deux grands volets.

A) Le congé fiscal pour les PME manufacturières. Il s'agit d'un congé partiel de 75 % visant l'impôt sur le revenu, la taxe sur le capital et les cotisations des employeurs au Fonds des services de santé. Elles concernent les entreprises installées dans les régions de Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, Bas-Saint-Laurent, Côte-Nord, Nord-du-Québec, Saguenay – Lac-Saint-Jean, Abitibi – Témiscamingue et une partie du territoire (certaines MRC) de la Mauricie, de l'Outaouais et des Laurentides. Ce ne sont pas toutes les activités de transformation qui sont visées. Sont exclues l'exploitation agricole et forestière, la pêche, la construction, l'exploitation d'un puits de pétrole, l'extraction de minéraux de ressource minérale.

B) Des crédits d'impôt pour la création d'emplois. L'aide à la création d'emplois prend la forme d'un crédit remboursable de 30 % (ou 40 % selon la région) de l'accroissement de la masse salariale. Ce crédit est valide jusqu'à la fin 2009. Il existe trois cibles précises :

▼ dans les régions ressources pour les activités de transformation du bois, des métaux, des aliments, de l'énergie et quelques autres secteurs ainsi que le recyclage des déchets et résidus résultant de la transformation de ressources naturelles;

▼ dans la Vallée de l'aluminium pour la fabrication de produits finis ou semi-finis ayant subi une première transformation et la valorisation et le recyclage des déchets et résidus résultant de la transformation de l'aluminium;

▼ en Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, Côte-Nord, MRC de Matane et Bas-Saint-Laurent pour la transformation des produits de la mer, la mariculture, la biotechnologie marine, la fabrication d'éoliennes et la production d'énergie éolienne.

4. La nouvelle économie. Plus communément appelés les crédits d'impôt destinés aux entreprises de la nouvelle économie installées dans des sites désignés, il s'agit d'un crédit d'impôt remboursable variant de 30 % à 40 % des salaires admissibles avec un plafond annuel par emploi variant de 11 250 \$ à 15 000 \$. Ce crédit vise à promouvoir les activités liées aux nouvelles technologies de l'information et de la communication pour les entreprises établies dans le Carrefour de la nouvelle économie (CNE), le Centre de développement des technologies de l'information (CDTI), le Centre national des nouvelles technologies de Québec (CNNTQ), la Cité du commerce électronique (CCE) de Montréal et la Cité du multimédia (CM).

Sources : INVESTISSEMENT QUÉBEC ET RAYMOND CHABOT GRANT THORNTON, *La fiscalité au Québec 2007 : des mesures favorables à l'investissement*, 2^e trimestre 2007, 37 pages; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Groupe de travail sur les aides fiscales aux régions ressources et à la nouvelle économie*, juillet 2007, 29 pages.

Par ailleurs, Emploi-Québec propose des aides financières visant à faciliter la formation de la main-d'œuvre et l'intégration de nouveaux travailleurs et travailleuses lors de la réalisation de projets économiques d'envergure

ayant des répercussions importantes sur l'emploi. La concrétisation de ces projets structurants est souvent menée de concert avec Investissement Québec, assurant ainsi que les aides fiscales à priori non conditionnelles aient des

retombées intéressantes en matière de création et de maintien d'emplois.

Des États aussi différents que les États-Unis et les pays de l'Union européenne ont des exigences beaucoup plus élevées notamment parce qu'on y

considère que ces conditions ont des retombées positives indéniables sur le développement économique. Ainsi, aux États-Unis, il s'agit d'une pratique courante. En 2003, 43 États américains, cinq comtés et 41 villes accordaient des aides gouvernementales aux entreprises avec l'obligation de rencontrer certaines normes liées à l'emploi. Au total, 116 programmes publics comportaient des exigences telles l'obligation de verser des salaires équivalents au salaire industriel moyen, de créer des emplois à temps plein ou encore de fournir une couverture d'assurance-santé, etc.

Devant l'ampleur des pertes d'emplois du secteur manufacturier, plusieurs États des États-Unis étudient actuellement des projets de loi visant à interdire l'accès aux programmes d'aide publique aux entreprises qui auraient aboli des emplois en délocalisant tout ou une partie de leur production dans d'autres pays. Dans certains cas, les entreprises ne pourraient obtenir de prêts, subventions ou contrats publics pour une période de sept ans. Quelques projets de loi visant à contrer les délocalisations ont été adoptés, mais aucun ne comporte de dispositions pour limiter l'accès aux aides gouvernementales.

Le Parlement européen s'est engagé à contrer les délocalisations. En 2006, il a adopté une *Résolution sur les restructurations et l'emploi*, laquelle stipule que les entreprises, bénéficiaires de l'aide publique de l'Union européenne, qui délocalisent leur production ou la prestation de leur service, ne peuvent bénéficier d'aucune aide gouvernementale pour une période de sept années et



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Aux États-Unis : des programmes d'aide conditionnelle

Les États-Unis interviennent dans le développement industriel, mais c'est surtout au niveau des États qu'on observe le plus grand nombre de programmes d'aide conditionnelle.

Loi américaine sur la création d'emplois* (*American Jobs Creation Act*)

Le Congrès américain a adopté en 2004 une loi qui offre, entre autres, une réduction d'impôt aux entreprises industrielles qui produiront sur le territoire national. Cette loi regroupe un ensemble d'allègements fiscaux de l'ordre de 137 milliards de dollars américains pour les dix prochaines années. Même si en théorie ces incitatifs ne s'adressent qu'au secteur manufacturier, la loi vise aussi presque tous les services délocalisables, par exemple les services d'ingénierie ou la production de films. La loi garantit aussi d'importants allègements fiscaux pour les entreprises qui réinvestissent aux États-Unis les profits réalisés à l'étranger.

Normes de qualité de l'emploi liées aux subventions visant le développement économique* (*Jobs Quality standards to Development Subsidies*)

Quasi absentes il y a à peine une décennie, les normes pour des emplois de qualité sont en voie de devenir une pratique courante aux États-Unis. Pour avoir droit à des crédits d'impôt, des abattements fiscaux, des remboursements gouvernementaux bonifiés, des avantages liés à des zones désignées, des subventions pour la formation professionnelle, des prêts à taux avantageux, etc., les entreprises

doivent se conformer à des exigences très précises concernant la qualité des emplois créés comme, par exemple :

- ▼ offrir des emplois à temps plein, soit une semaine de travail de 40 heures;
- ▼ offrir des emplois permanents;
- ▼ verser des salaires supérieurs au salaire minimum, à la moyenne versée par les entreprises concurrentes, à l'équivalent du salaire industriel moyen ou au seuil de pauvreté (d'une famille de deux ou de quatre personnes selon la région). Parfois, on impose un pourcentage variant de 120 % à 200 % de la cible retenue, le seuil de pauvreté par exemple;
- ▼ augmenter annuellement les salaires ou les indexer au coût de la vie;
- ▼ fournir une couverture d'assurance maladie ou dentaire ou, en l'absence de telles assurances, offrir un salaire majoré;
- ▼ offrir un régime de retraite;
- ▼ prévoir dix jours de vacances et dix jours de congé de maladie;
- ▼ embaucher 50 % de la main-d'œuvre parmi les personnes résidant dans un périmètre déterminé de l'endroit où est implantée l'entreprise.

* traduction libre

Sources : PURINTON Anna et al., *The policy Shift to Good Jobs – Cities, States and Counties Attaching Job Quality Standards to Development Subsidies*, *Good Jobs First*, Washington DC, novembre 2003, 46 pages; U.S. GOVERNMENT, The Library of Congress Thomas, adresse WEB : <http://thomas.loc.gov/cgi-bin/bdquery/z?d108:HR04520:@@D&summ2=m&>, page consultée le 25 octobre 2007.

doivent même rembourser les sommes qui leur ont déjà été versées.

En France, les grandes entreprises sont obligées de compenser les communautés frappées par les licenciements collectifs en finançant le démarrage d'autres entreprises ou des activités

de création d'emplois. Cette façon de faire a le mérite d'établir clairement, en droit, une responsabilité de l'entreprise.

Il existe donc une réelle volonté de ces gouvernements d'établir des conditions exigeantes en échange de l'aide publique. L'exemple américain est la

preuve de la faisabilité d'une approche plus coercitive chez nous. L'aide gouvernementale pourrait ainsi être conditionnelle à un engagement ferme des entreprises envers le maintien et la création d'un nombre assez substantiel d'emplois de qualité et assortie d'une obligation de remboursement en cas de non-respect dans une période déterminée à l'avance. Dans un souci de justice, de transparence et de démocratie, ces ententes devraient être rendues publiques.

Favoriser des synergies pour la productivité

Pour l'application de sa politique industrielle, le gouvernement ne doit pas seulement offrir un financement public. Ni la recherche et développement ni l'innovation en soi ne sont des facteurs déterminants de la croissance économique. C'est la concrétisation des résultats de ces activités dans un nouveau processus de production, dans une meilleure prestation d'un service ou dans la commercialisation d'un nouveau produit qui crée la croissance.

Les entreprises québécoises sont performantes en ce qui concerne les sommes allouées aux activités de recherche et développement, mais elles le sont moins quant au transfert concret de ces innovations dans l'entreprise. En effet, les entreprises québécoises souffrent toujours d'un retard dans l'implantation des technologies de fabrication de pointe. C'est ce passage de la conception à la fabrication qui est difficile et qui ne se fait pas sans effort. Au-delà du financement, le gouvernement peut aider.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Les entreprises responsables face aux communautés : une innovation dans le droit français

Depuis janvier 2005, les grandes entreprises (plus de 1 000 employés), lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre des bassins d'emplois dans lesquels elles sont implantées, sont tenues de contribuer à la création d'emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises.

Le montant de leur contribution ne peut être inférieur (sauf exception) à deux fois la valeur mensuelle du SMIC (le salaire minimum français) par emploi supprimé.

Le cas échéant, une étude d'impact social et territorial est réalisée pour déterminer la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en oeuvre des actions de revitalisation de l'emploi. En l'absence d'entente avec les autorités gouvernementales et territoriales, les entreprises concernées versent au gouvernement une contribution égale au double du montant prévu ci-dessus.

Source : MINISTÈRE FRANÇAIS DE L'EMPLOI, DE LA COHÉSION SOCIALE ET DU LOGEMENT, *Prévention et accompagnement des licenciements économiques : les obligations de l'employeur*, adresse Web : <http://www.cohesionsociale.gouv.fr>, page consultée le 13 janvier 2006; cité dans FTQ, *Renouveler notre réflexion sur les licenciements collectifs*, Journées de réflexion sur l'emploi, novembre 2006, page 11.

Dans la *Stratégie québécoise de la recherche et l'innovation*, le gouvernement met l'accent, entre autres, sur le transfert des connaissances vers les entreprises. Les mesures proposées visent à transformer les percées technologiques et scientifiques en innovations dans les entreprises et ainsi renouveler le tissu industriel du Québec. Le gouvernement propose aussi la mise en place de mécanismes visant à faciliter la

mise en réseau du milieu universitaire, des centres de recherche et des entreprises. Par exemple, dans la stratégie de l'industrie québécoise de la mode et du vêtement, le gouvernement offre un service d'accompagnement intégré pour appuyer les actions des regroupements d'entreprises de la mode. Voilà un exemple d'accompagnement gouvernemental qui pourrait se multiplier dans d'autres secteurs.

Ce que les gouvernements doivent faire...

- ▼ Au lieu de couper sans discernement, procéder à une révision périodique et complète des mesures fiscales aux entreprises afin de resserrer, voire d'abolir, celles qui ne sont plus justifiées au plan économique, de renforcer celles qui le sont et d'en élaborer de nouvelles.
- ▼ Tracer le portrait des activités des FIER en évaluant leurs retombées en matière de développement économique et de création d'emplois de qualité tout en portant une attention particulière aux régions en difficulté qui éprouvent des problèmes à lever des fonds privés. Réviser l'application des FIER en tenant compte de l'équité interrégionale.
- ▼ Là où ce n'est pas encore fait, rendre les aides gouvernementales aux entreprises conditionnelles à la création d'emplois de qualité et à une obligation de remboursement en cas de non-respect.

Pour des régions et des secteurs dynamiques

La création d'emplois est liée à la croissance des entreprises, mais aussi aux réalités du secteur économique dans lequel elles évoluent. Les pertes d'emplois se « vivent » cependant dans les municipalités et les régions où c'est l'ensemble des citoyens et des citoyennes qui peuvent être touchés par des restructurations mettant en péril l'économie globale de la région. Les gouvernements doivent donc faciliter tant la concertation régionale que sectorielle et ils devraient y favoriser notre participation.

Dans les régions : un *mea culpa* à faire?

Au Québec, les régions ont toujours voulu bénéficier d'une grande autonomie dans la prise en charge de leur développement. Cela a conduit à une mobilisation des acteurs socioéconomiques locaux. Le mouvement syndical s'est longtemps impliqué dans les diverses structures de concertation régionales, particulièrement dans les conseils régionaux de développement (CRD). En 2003, ces conseils régionaux ont été abolis et remplacés par les conférences régionales des élus (CRÉ).

La FTQ a toujours déploré que le mouvement syndical ait été largement exclu de ces structures économiques de concertation régionale.

Nous possédons toujours les forces et l'expertise que nous avons développées dans les conseils régionaux, ce que nous continuons à faire dans d'autres structures. Le Fonds de solidarité FTQ a pris, dans les années quatre-vingt-dix, des décisions qui ont mené à la création des Fonds régionaux de solidarité FTQ et du réseau des Sociétés locales d'investissement dans le développement de l'emploi (SOLIDE). Une centaine de militants et de militantes de la FTQ sont donc présents dans les diverses composantes du Fonds de solidarité FTQ, en plus des vice-présidents de la FTQ qui siègent au conseil d'administration du Fonds. Ce sont pour nous des portes d'entrée importantes pour nous imposer aux élus municipaux dans chacune de nos régions. Mais il serait peut-être temps que le gouvernement fasse son *mea culpa* et réfléchisse au meilleur moyen de réintégrer les partenaires sociaux dans les structures régionales de développement.

Vers un enrichissement de l'approche sectorielle

Notre action syndicale s'est incarnée dans les comités sectoriels de main-d'œuvre qui sont aujourd'hui au nombre de 30 et couvrent 70 % de la main-d'œuvre du secteur privé. Ils ont pour objectifs de diagnostiquer les problèmes de main-d'œuvre présents dans leur secteur et de développer des moyens pour les résoudre. Ces comités regroupent, sur une base paritaire, des entreprises et des syndicats et fonctionnent selon une approche consensuelle. Souvent, des personnes représentant des réseaux de l'éducation

et de ministères concernés participent aux travaux. Ce sont des organismes autonomes incorporés, reconnus officiellement par la Commission des partenaires du marché du travail et qui reçoivent un soutien financier d'Emploi-Québec pour réaliser leur mandat.

Dans la construction, la concertation sectorielle existe depuis longtemps et s'incarne dans la Commission de la construction du Québec, un organisme paritaire regroupant des associations patronales et syndicales. La Commission a mis en place un programme de formation, assorti d'un fonds négocié et géré par les représentants. Dans le secteur public, la concertation sectorielle se traduit notamment aux différentes tables de négociation et dans les comités de formation professionnelle des différents secteurs, ceux de la santé et de l'éducation par exemple.

Dans la plupart des secteurs industriels du Québec, la concertation de type sectorielle s'est surtout structurée et articulée autour des comités sectoriels de main-d'œuvre et de la résolution collective de problèmes de main-d'œuvre. Afin d'éviter la multiplication des structures, nous pourrions demander que le mandat des comités sectoriels de main-d'œuvre soit élargi, ce que plusieurs font déjà.

Ainsi, dans le cadre de leurs travaux, plusieurs comités sectoriels tracent déjà des portraits précis de leur secteur et effectuent, de façon périodique, des analyses poussées des défis et des enjeux auxquels sont confrontées les entreprises du secteur ainsi que des



HISTOIRE DE SYNDICATS

Industrie forestière : une proposition syndicale de sortie de crise

L'industrie de la forêt traverse la pire crise de son histoire. Plusieurs facteurs sont à l'origine des difficultés de ce secteur.

Dès 2002, le conflit du bois d'œuvre, qui contraint les entreprises canadiennes à verser une taxe de quelques milliards de dollars aux Américains, mine leur position concurrentielle sur le marché américain. La longueur du conflit suscite aussi des incertitudes : plusieurs projets de modernisation sont mis en veilleuse. Les hausses rapides du dollar canadien et du coût du pétrole ajoutent aux difficultés des entreprises qui voient le prix de leurs exportations augmenter. La réduction des droits de coupe de 20 %, une des recommandations du rapport Coulombe, assène un coup quasi fatal à une industrie déjà chancelante. S'ajoutera plus tard aux difficultés, la possibilité pour le gouvernement de transférer des contrats d'aménagement et d'approvisionnement forestier (CAAF), ce qui sapera les chances de relance de certaines localités.

Dès les premiers signes de turbulences, le Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), s'implique à fond pour protéger le maximum d'emplois. Le syndicat, qui possède une bonne connaissance des fonctionnements de l'industrie, propose une série d'actions concrètes pour endiguer la crise :

▼ de meilleurs programmes pour aider les personnes touchées par des mises à pied ou des licenciements (prolongation des prestations de l'assurance-emploi,

formation, programme pour les travailleuses et les travailleurs âgés, etc.);

▼ des mécanismes encadrant les demandes de transfert de contrats d'aménagement et d'approvisionnement forestier (CAAF) notamment :

• le caractère essentiel du transfert pour la rentabilité et le développement futur de l'entreprise;

• la publication immédiate, par le ministre, de toute demande de transfert afin de permettre aux communautés ainsi qu'aux travailleurs et aux travailleuses de trouver des solutions de rechange ainsi que des mesures d'accompagnement;

• en cas de transfert, assurer la protection des droits des travailleurs et des travailleuses;

▼ des mesures législatives afin de sauvegarder et d'encadrer les droits des travailleurs et des travailleuses notamment :

• une procédure claire d'intégration des unités d'accréditation lors de la consolidation des usines;

• le maintien des accréditations syndicales en forêt suite à un transfert de CAAF, peu importe la destination du bois récolté;

• une harmonisation du Code du travail et de la Loi sur les forêts afin de permettre l'intégration complète de tous les

travailleurs et travailleuses avec l'employeur présumé (mandataire désigné);

▼ des programmes coordonnés, fédéral et provincial, afin de favoriser la modernisation des usines avec des technologies de pointe offrant une meilleure protection de l'environnement et répondant aux besoins du marché et de compétitivité;

▼ une certification environnementale obligatoire, reconnue et uniforme pour l'ensemble de la forêt québécoise avec un programme d'accompagnement pour les entreprises de plus petite taille;

▼ un prix concurrentiel de la fibre;

▼ des incitatifs fiscaux pour l'implantation d'entreprises de 2e et de 3e transformation;

▼ la tenue d'un Sommet national sur la crise forestière.

La preuve que devant l'adversité, la créativité peut prendre le dessus !

Les deux paliers de gouvernement auraient intérêt à associer plus étroitement les syndicats qui oeuvrent dans un secteur touché par une restructuration, car ceux-ci possèdent l'expertise leur permettant de poser de bons diagnostics, d'identifier les enjeux et de proposer des solutions concrètes adaptées aux besoins du secteur.

Sources : Communiqués de presse et *Le Monde ouvrier*, dates diverses.

difficultés à surmonter et des menaces pouvant freiner leur développement.

C'est par une connaissance approfondie des secteurs que les comités sectoriels pourraient certes toujours mobiliser les partenaires autour de la question de la main-d'œuvre, mais aussi agir en amont, sur les entreprises, afin de consolider et

de favoriser la création d'emplois. Ainsi, ils pourraient servir de levier auprès d'autres ministères, notamment celui du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation, pour permettre aux entreprises d'avoir accès rapidement aux aides gouvernementales auxquelles elles ont droit pour amé-

liorer leur productivité et maintenir leur compétitivité.

Malgré la croissance économique des dernières années, plusieurs régions et municipalités traînent de la patte. Ce constat n'est pas étranger au fait que plusieurs entreprises manufacturières subissent actuellement des

restructurations importantes parfois dans des municipalités qui dépendent des activités d'une seule entreprise, très souvent liée à l'exploitation ou à la transformation de ressources naturelles.

Le lien à faire entre le sectoriel et le régional est donc important. Les différentes structures de concertation sectorielles et régionales devraient donc apprendre à travailler en collaboration.

Ce que les gouvernements doivent faire...

- ▼ Associer les partenaires socioéconomiques, dont le mouvement syndical, dans la concertation régionale et sectorielle.

Ce que nous pouvons faire...

- ▼ Identifier les pistes à privilégier pour accentuer notre présence dans les lieux de concertation régionale particulièrement les conférences régionales des élus.
- ▼ Confier aux comités sectoriels de main-d'œuvre la responsabilité d'analyser les défis, enjeux et menaces auxquels sont confrontées les entreprises de leur secteur et de suggérer des solutions.

« Les coûts d'ajustement sont plus élevés pour les travailleurs victimes de suppressions d'emplois liées à l'évolution des échanges que pour les autres. Aux États-Unis comme en Europe, les travailleurs qui perdent leur emploi dans les secteurs d'activité les plus exposés à la concurrence internationale mettent plus de temps à retrouver du travail et subissent des baisses de salaire plus importantes, lorsqu'ils retrouvent un emploi, que les travailleurs d'autres secteurs. »

John Martin, directeur de l'emploi, du travail et des affaires sociales de l'OCDE; cité dans Christian Chavagneux, *Mondialisation et emploi: la longue transition*, dans *Alternatives Économiques*, n° 71, 1^{er} trimestre 2007, page 62.

Les fermetures, licenciements collectifs, achats, rachats, fusions, délocalisations et autres formes de restructurations d'entreprises défraient les manchettes des journaux. Les restructurations sont sans doute un des effets les plus visibles de la compétition féroce qui accompagne la mondialisation. Et certainement un des plus dramatiques en raison des pertes d'emplois impliquées et de leurs effets dévastateurs sur les travailleurs et les travailleuses, sur leurs familles et sur l'économie locale et régionale.

À la FTQ, nous sommes conscients que l'économie moderne exige des changements, au risque de faire perdre au Québec sa compétitivité. Cependant, ils doivent être justifiés, négociés et gérés de manière socialement responsable. Nous résisterons toujours à des changements dont les conséquences négatives sont exclusivement assumées par les travailleurs et les travailleuses.

Notre objectif est de limiter au maximum le coût social des restructurations. De cet objectif global découlent des priorités qui interpellent l'action gouvernementale, mais aussi notre propre action syndicale : mettre la prévention au cœur de la politique de l'emploi, notamment pour ce qui concerne la formation professionnelle, et obtenir un meilleur soutien du revenu et des mesures adéquates de reclassement pour les travailleurs et les travailleuses lors des licenciements collectifs.

Mettre la prévention au cœur de la politique de l'emploi

La FTQ et ses syndicats revendiquent depuis longtemps déjà qu'une véritable culture de la prévention s'installe au Québec dans la façon dont sont conçues les politiques de l'emploi et dans les milieux de travail.

Actuellement, les gouvernements sont peu et mal outillés pour faire de la prévention lors des restructurations et pour éviter, autant que possible, des licenciements massifs. Pourtant, il s'agit d'une responsabilité qu'ils doivent assumer. Notamment en obligeant les entreprises à reconnaître le droit, pour les travailleurs, les travailleuses et les syndicats qui les représentent, d'être des participants actifs de ces restructurations, d'être informés de ce qui se



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Ce qu'est une restructuration

« Une restructuration, c'est le fait de réorganiser une entreprise, une industrie ou un secteur.

« Les restructurations d'entreprises se font par des moyens financiers comme la re-capitalisation, les achats ou fusions entre entreprises ou par des changements dans l'organisation de la production comme des changements technologiques, des embauches ou licenciements, de la sous-traitance, des délocalisations ou des fermetures. »

Source : FTQ, *Renouveler notre réflexion sur les licenciements collectifs*, Journées de réflexion sur l'emploi, novembre 2006, page 6.

passer et de pouvoir négocier l'application des changements ainsi que les conditions des licenciements lorsqu'il y en a.

Ce qui ne doit pas nous empêcher de négocier dans chacun de nos milieux de travail les conditions d'une implication réelle de notre syndicat dans les restructurations.

La prévention : un choix collectif

Une culture de la prévention cela signifie qu'à tous les niveaux une préoccupation existe pour anticiper correctement les restructurations qui pourraient menacer les emplois. Dans les milieux de travail, d'abord, par une circulation adéquate de l'information sur les perspectives d'avenir et les intentions de l'employeur. Aux niveaux sectoriel et régional, ensuite, par une évaluation régulière de la situation. Dans les politiques nationales, enfin, en faisant de la prévention un objectif



SAVIEZ-VOUS QUE...?

La politique de l'emploi : une définition

Les politiques de l'emploi englobent toutes les interventions d'un gouvernement en faveur de la création et du maintien des emplois, ainsi que son action en faveur de la réinsertion sur le marché du travail des personnes sans emploi. Selon les points de vue, une politique d'emploi peut ratisser très large et inclure, par exemple, les politiques macroéconomiques (ex. : la politique monétaire) destinées à favoriser la création d'emplois. Elle peut aussi inclure une politique visant la conciliation du travail et de la vie de famille.

On utilise également les termes politique de la main-d'œuvre ou politique du travail pour faire référence à la même chose. Néanmoins, il est plus approprié de réserver ces expressions aux interventions pour la formation et la qualification de la main-d'œuvre dans le premier cas, et aux interventions visant à encadrer les relations du travail dans le deuxième cas.

important et en mettant des moyens conséquents au service de cet objectif.

Aujourd'hui, les interventions gouvernementales visant à faire de la prévention au Québec sont limitées probablement parce que les décisions d'affaires qui créent ou éliminent des emplois sont vues comme une prérogative exclusive des entreprises. Nous croyons, cependant, que les entreprises et les gouvernements ne peuvent être indifférents à l'impact que ces décisions ont sur les personnes et les communautés. Au contraire, ils en partagent la responsabilité.

Les politiques publiques doivent non seulement garantir le soutien du revenu en cas de chômage par exemple,



SAVIEZ-VOUS QUE...?

La prévention à l'européenne

La prévention : l'idée n'est pas révolutionnaire! À preuve, elle a semblé aller de soi en Europe, qui se trouve lancée dans un chantier de réflexion pour mieux anticiper, prévenir et soutenir les restructurations industrielles.

À cette fin, l'Union européenne a mis sur pied, en 2001, l'Observatoire européen du changement (EMCC) pour que des données plus précises soient disponibles sur les restructurations et leurs impacts. Elle a également créé un guichet unique européen sur Internet qui permet à qui le veut d'obtenir de l'information sur les restructurations, leur anticipation et les façons de bien les gérer.

Parallèlement, depuis 2003, les partenaires sociaux européens (employeurs et syndicats) travaillent conjointement sur des *Orientations de référence pour gérer les changements et les conséquences sociales*. Ce texte met l'accent sur la gestion des processus de restructuration, à moyen et à long terme, sur l'organisation d'une information et d'une consultation de qualité ainsi que sur la dimension territoriale des mutations économiques et sociales.

La Confédération européenne des syndicats (CES), de son côté, a mis sur pied le projet TRACE (Anticipation du changement par les syndicats européens) afin d'aider ses membres à mieux apprivoiser les restructurations. Le site Internet de TRACE propose notamment un guide syndical pour l'anticipation du changement.

Sources : OBSERVATOIRE EUROPÉEN DU CHANGEMENT, adresse WEB : <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/>; Suivi du dialogue social européen, adresse WEB : http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/tripartite_fr.htm; CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS, PROJET TRACE, adresse WEB : <http://www.traceproject.org>.

mais elles doivent se préoccuper également d'anticiper les restructurations potentiellement destructrices d'emplois, de donner aux acteurs impliqués (travailleurs, travailleuses, syndicats, communautés) les moyens de négocier la meilleure façon de passer à travers ces restructurations et de prévenir du mieux possible les licenciements.

Le suivi des restructurations est d'ailleurs devenu un objet d'attention important en Europe. Tant pour les États, qui ont mis sur pied l'Observatoire européen sur le changement, que pour la Confédération européenne des syndicats qui a mis sur pied le projet TRACE. L'objectif de ces projets : recueillir et diffuser des informations sur les restructurations et leurs effets sur les travailleurs et les travailleuses.

Chez nous, les exemples récents des industries de la forêt ou du vêtement indiquent que nous aurions pu faire mieux, plus rapidement. Les signaux indiquant des restructurations et des pertes d'emplois étaient visibles depuis longtemps, mais la volonté politique a fait défaut pour forcer des bilans, la circulation de l'information et des discussions et négociations pour prévenir le pire. Comme s'il s'agissait d'une fatalité. Cet attentisme fait porter un poids inacceptable aux travailleurs et aux travailleuses victimes de ces restructurations.

Bref, les gouvernements devraient autant se doter d'outils pour assumer un rôle plus important dans la prévention des restructurations qu'ils devraient donner aux travailleurs, aux travailleuses et aux syndicats des moyens pour participer à un effort collectif en ce sens.

À quand le droit d'être informés et consultés?

En matière d'anticipation et de gestion des restructurations, obtenir la bonne information et l'interpréter correctement est la clé du succès syndical. Actuellement, c'est en Europe que les expériences d'anticipation sont les plus poussées, car le droit européen a établi, dès le milieu des années soixante-dix, la responsabilité des employeurs de tenir les travailleurs et les travailleuses et leurs syndicats informés de la situation de l'entreprise et de leurs intentions d'effectuer un licenciement collectif.

D'autres directives sont venues par la suite compléter la première en créant une obligation pour l'employeur de consulter et de rechercher un accord avec les représentants des travailleurs et des travailleuses. Autrement dit, les entreprises européennes doivent non seulement informer les syndicats de la situation de l'entreprise et de l'évolution possible de l'emploi, mais elles sont également obligées de négocier lorsque des licenciements sont à prévoir. Les parties doivent en arriver à une entente portant sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements ainsi que sur les possibilités d'en atténuer les conséquences, à travers des reclassements.

Cette obligation légale est un outil élémentaire pour qu'un syndicat et la communauté puissent intervenir positivement avant la disparition des emplois. L'expérience suédoise d'anticipation concertée des restructurations est, à cet égard, pleine d'enseignement puisque, dans 90 % des cas, les restructurations



SAVIEZ-VOUS QUE...?

**DIRECTIVE EUROPÉENNE SUR
LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS (1998)**

Droit à la consultation = droit à la négociation

L'employeur qui envisage d'effectuer des licenciements collectifs doit procéder à des consultations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord. Les consultations portent au moins sur les possibilités d'éviter ou de réduire les licenciements et d'en atténuer les conséquences notamment par le recours à des mesures sociales d'accompagnement visant le reclassement ou la reconversion des travailleurs licenciés.

Droit à l'information

La directive précise que les représentants des travailleurs peuvent faire appel à des experts pour les aider lors de la consultation. L'employeur a aussi l'obligation de fournir tous les renseignements utiles aux représentants des travailleurs. Il leur communique au moins :

- ▼ les motifs;
- ▼ la période pendant laquelle il est envisagé d'effectuer les licenciements;
- ▼ le nombre et la catégorie des travailleurs habituellement employés;
- ▼ le nombre de ceux à licencier;
- ▼ les critères selon lesquels les travailleurs à licencier ont été choisis;
- ▼ la méthode de calcul d'éventuelles indemnités.

Source: JOURNAL OFFICIEL DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, Directive 98/59/CE du Conseil du 20 juillet 1998 concernant le rapprochement des législations des États membres relatives aux licenciements collectifs; cité dans FTQ, *Renouveler notre réflexion sur les licenciements collectifs*, Journées de réflexion sur l'emploi, novembre 2006, page 19.

sont négociées avec les représentants des travailleurs et des travailleuses et que les communautés concernées peuvent ainsi mieux anticiper les besoins des personnes licenciées.

Malgré que le Québec ait un penchant pour la concertation comparativement

au reste de l'Amérique du Nord, nous ne disposons pas, dans nos lois du travail, d'obligations d'information et de négociation. L'absence de ce cadre légal rend la prévention très difficile puisque l'information n'est disponible au syndicat qu'une fois la décision prise par l'employeur, lorsque le préavis légal est publié. Il est alors bien tard pour parler de véritable prévention. En l'absence d'un cadre légal contraignant, chaque syndicat essaie cependant de négocier le nombre des licenciements et des conditions supérieures à ce qui existe déjà dans les conventions collectives pour les travailleuses et les travailleurs licenciés. Mais nous savons que réussir à convaincre les employeurs de s'asseoir à la même table que nous sur ces sujets n'est pas une mince affaire! Un meilleur encadrement légal permettrait à nos syndicats qui le font déjà de mieux négocier et aux autres de contraindre les employeurs qui s'y refusent encore.

Faire de la prévention notre affaire

Nous avons toujours dit que les syndicats avaient une grande part de responsabilité dans le travail de prévention, autant dans les milieux de travail que dans les instances locales, régionales et nationales de développement socioéconomique.

Nous devons maintenir et accentuer notre implication dans divers lieux où nous pouvons faire la différence pour le maintien et la création d'emplois, comme les diverses structures de la Commission des partenaires du marché du travail, les instances locales



SAVIEZ-VOUS QUE...?

La Suède et l'anticipation concertée des restructurations

La Suède avait adopté, bien avant son entrée dans l'Union européenne, un dispositif original de dialogue entre les partenaires sociaux en cas de licenciement collectif. Dans ce pays, la loi définit les règles minimales de la négociation, sans préciser aux acteurs comment ils doivent procéder. De fait, la plupart des restructurations donnent lieu à des accords (90 %).

Lorsqu'un employeur envisage un licenciement collectif, il est tenu d'initier une procédure de consultation avec les représentants syndicaux qui ont d'ailleurs un droit de consultation continue sur l'activité de l'entreprise. Les parties peuvent faire appel à des experts pendant les consultations. Afin de permettre aux représentants syndicaux de formuler des propositions constructives, l'employeur est tenu de leur fournir tous les renseignements utiles et de leur communiquer l'ensemble des éléments du plan de licenciement (motifs, nombre de travailleurs concernés, etc.). La procédure de consultation porte alors sur la possibilité de réduire les licenciements et d'en atténuer les conséquences par des mesures d'accompagnement.

Avant même cette procédure de consultation, l'entreprise est tenue d'informer l'Office régional pour l'emploi le plus tôt possible (en pratique, souvent six mois à l'avance) en donnant une estimation du nombre de personnes concernées. Durant cette période de préparation, il est d'usage de constituer un groupe de concertation avec les principaux acteurs concernés (entreprise, syndicats, municipalité, comté, gouvernement). Ensuite, la négociation commence et dure entre un et trois mois. On se met d'accord sur la liste des travailleurs et des travailleuses et sur les mesures d'accompagnement. Si l'employeur veut sélectionner lui-même les salariés licenciés (sans tenir compte de l'ancienneté), il lui faut négocier et accepter de payer davantage.

Source : MINISTÈRE FRANÇAIS DES AFFAIRES SOCIALES, DU TRAVAIL ET DE LA SOLIDARITÉ, *Licenciements collectifs pour motif économique : comment font nos partenaires?*, août 2002, 8 pages, cité dans FTQ, *Renouveler notre réflexion sur les licenciements collectifs*, Journées de réflexion sur l'emploi, novembre 2006, page 20.

et régionales de développement, mais aussi les divers fonds du Fonds de solidarité FTQ. Ce sont toutes des instances où nous pouvons à la fois obtenir de l'information importante pour voir venir les restructurations et où nous pouvons recevoir un appui pour sauvegarder des emplois menacés.

Nous devons aussi agir dans les milieux de travail. Pour soutenir et encourager les pratiques des syndicats sur le terrain, la FTQ a d'ailleurs publié dès 1991, un document qui a été révisé en 2002, le *Guide d'action pour l'emploi Prévenir, intervenir, agir...* Le guide traite en détail des outils qui sont à la disposition des syndicats pour

faire un réel travail de prévention des restructurations : comment faire un bon diagnostic de la situation; quelles protections négocier pour les membres; quelles stratégies d'intervention retenir pour redresser la situation lorsque le syndicat a identifié ce qui ne va pas; quelles stratégies retenir lorsqu'un licenciement collectif est décidé; etc. En plus de fournir des idées et des exemples, ce guide met en relief que, lorsqu'il est question de nos emplois, les luttes syndicales ne se gagnent pas seules. Il est essentiel de développer des alliances au sein du mouvement syndical, mais aussi avec des organismes et des élus de nos communautés et de nos régions.

Jusqu'à maintenant, nous n'avons pas les outils légaux nécessaires pour assurer l'accès à de l'information fiable sur les intentions des employeurs ni pour obliger une négociation. Mais nous pouvons négocier cet accès dans nos conventions collectives pour que le syndicat puisse, par exemple, avoir une rencontre annuelle avec la haute direction afin qu'on lui fasse le portrait de la situation de l'entreprise sur tous les plans : gestion, finances, mise en marché, production et ressources humaines. Nous pouvons aussi négocier comment devrait se dérouler le dialogue patronal – syndical dans le cas où une restructuration est envisagée, que ce soit avec l'exécutif, au sein du comité de négociation traditionnel ou d'un comité conjoint créé pour l'occasion, avec pour mandat de négocier une entente pour réduire au maximum le nombre des licenciements. Il existe d'ailleurs un soutien gouvernemental pour de tels comités à Emploi-Québec.

Ce que Québec doit faire...

- ▼ **Se doter des moyens nécessaires pour mieux anticiper, prévenir et soutenir les restructurations industrielles, notamment en recueillant et en rendant disponibles des données plus précises sur les restructurations, leurs causes, leurs impacts et les meilleures façons de les gérer pour atténuer les impacts négatifs.**
- ▼ **Obliger les employeurs à informer au préalable les travailleurs et les travailleuses et les syndicats qui les représentent lorsqu'ils envisagent une restructuration pouvant mener à un licenciement collectif.**
- ▼ **Obliger les employeurs à négocier avec les travailleurs et les travailleuses et les syndicats qui les représentent les moyens à mettre en œuvre pour éviter le plus grand nombre de licenciements et les conditions de ceux-ci.**

Ce que nous pouvons faire...

- ▼ **Négocier une rencontre annuelle d'information sur l'ensemble de la situation de l'entreprise (gestion, finances, mise en marché, production et ressources humaines) et le droit du syndicat d'obtenir cette information sur demande entre les rencontres annuelles.**
- ▼ **Négocier un processus de consultation et de négociation qui s'appliquerait lorsque l'employeur envisagerait une restructuration. Le but de ce processus serait d'arriver à une entente afin de diminuer au maximum les impacts négatifs de la restructuration.**
- ▼ **Tisser des alliances avec les organismes et les élus de la localité et de la région afin de s'assurer des appuis en cas de coup dur.**
- ▼ **Diffuser largement dans les syndicats le Guide d'action de la FTQ pour l'emploi, Prévenir, intervenir, agir...**

Augmenter les efforts en formation continue

À la FTQ, nous avons fait du dossier de la formation professionnelle et de la formation en emploi une de nos grandes priorités. La formation joue un rôle important lorsque des travailleurs et des travailleuses perdent leur emploi. Nous croyons cependant que c'est en intervenant dans les milieux de travail, pendant que les travailleurs et les travailleuses sont encore en emploi, qu'il est possible de faire de la prévention.

Ainsi, lorsque les restructurations auront lieu, la mobilité de travailleuses et de travailleurs déjà formés sera plus

grande et il leur sera plus facile de se replacer dans de nouveaux emplois. Peut-être même que la qualification nouvelle du personnel augmentera la productivité des entreprises sans qu'elles ne trouvent nécessaire de faire des suppressions.

C'est donc dire l'importance d'augmenter les efforts de formation. Une brève présentation de l'historique législatif et des avancées et reculs dans les entreprises permet de mettre l'accent sur la nécessité pour le gouvernement de diversifier les modes de formation et de viser la reconnaissance des compétences et des acquis. Notre action syndicale doit aussi s'intensifier dans le même sens.

Des avancées et des reculs : un peu d'histoire

Depuis près de vingt ans, la FTQ a adopté deux déclarations de politique, l'une portant sur la formation professionnelle (1989), l'autre sur la formation de base pour répondre aux besoins de nos membres qui éprouvent des difficultés pour lire, écrire et compter (1991). Nous avons aussi produit un guide, *La négociation de la formation en emploi* (2001), et développé une formation spécialisée à l'intention des responsables syndicaux en formation professionnelle. De plus en plus de syndicats locaux sont maintenant impliqués dans la formation de leurs membres.

Pendant toutes ces années, nous avons dénoncé l'absence d'investissement des entreprises dans la formation de leur main-d'œuvre en faisant la preuve que



HISTOIRE DE SYNDICATS

« Le boom minier échappe aux chômeurs de la forêt »

« L'Abitibi et le Nord-du-Québec connaissent actuellement un boom minier important qui échappe aux travailleurs en chômage du secteur forestier. Pour remédier à ce problème, la FTQ et le Syndicat des Métallos réclament une École des mines qui permettrait aux travailleurs forestiers, victimes de la crise, de pouvoir se recycler en apprenant un nouveau métier.

« Contrairement à ce qui se passe dans le secteur forestier, le secteur minier profite d'un essor jamais vu auparavant alors qu'il y a pénurie de main-d'œuvre dans ce domaine. Malheureusement, la région ne profite pas pleinement de ce « boom minier ». Les travailleurs du secteur de la forêt, qui sont prêts à suivre la formation de travailleur minier, se retrouvent sur des listes d'attente pour la recevoir », déplore Gilles Chapadeau, conseiller régional FTQ, région Abitibi-Témiscamingue – Nord-du-Québec.

« En effet, la Commission scolaire de Val-d'Or ne forme actuellement qu'une centaine de travailleurs par année alors que les besoins de l'industrie sont de plus de 500 travailleurs. La main-d'œuvre est importée principalement de l'Ontario. Une entreprise minière prévoyait même récemment embaucher des travailleurs du Nouveau-Brunswick. »

Source : FTQ, *Le Monde Ouvrier*, no 73, septembre-octobre 2007, page 1.

cela nuisait à leur compétitivité. Les entreprises n'avaient pas de temps à y consacrer lorsque tout allait bien et n'avaient pas les moyens d'y investir lorsqu'elles étaient en difficulté! Un cycle de désinvestissement qui pourrait très bien se reproduire.

C'est ce qui avait poussé le gouvernement du Québec à légiférer pour forcer

les entreprises à investir en formation, avec l'adoption en 1995, de la loi dite du 1 % parce qu'on y exigeait que des entreprises investissent au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel (*Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*).

Des progrès ont ainsi été réalisés au plan de l'accès à la formation pour les travailleurs et les travailleuses qui auparavant en bénéficiaient le moins. Alors qu'auparavant la formation allait à ceux et celles qui étaient déjà les mieux formés, les écarts de formation entre les différentes catégories de personnel ont beaucoup diminué au fil des ans. Il en subsiste encore selon le rapport d'activité du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. En 2005-2006, ce sont 57 % des cadres et des professionnels qui ont bénéficié d'une formation et 44 % des travailleurs et des travailleuses de la production.

Cependant, depuis son adoption, la portée de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* a été réduite, ce que nous avons vertement dénoncé tout en craignant que les entreprises ne diminuent à nouveau leurs activités de formation. D'autant plus que, trop souvent, les entreprises qui ont besoin de personnes qualifiées choisissent d'embaucher plutôt que de former à l'interne les travailleuses et les travailleurs disposés à suivre une formation.

Récemment, en juin 2007, la loi a été modifiée et a changé de nom pour refléter les gains qualitatifs importants qui y ont été faits. La *Loi favorisant le*

développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre garantit désormais la reconnaissance officielle des modes de formation que nous développons par notre participation aux comités sectoriels de main-d'œuvre.

Il s'agit d'une avancée nous permettant de travailler à la qualification de travailleurs et de travailleuses qui, sans avoir de qualification officielle, ont quand même développé des compétences en milieu de travail. Notre travail : faire reconnaître ces compétences et ces acquis tout en continuant à réclamer du gouvernement qu'il incite les entreprises à investir davantage en formation, notamment dans les petites et moyennes entreprises et dans celles qui oeuvrent dans des secteurs d'activité où il se fait peu de formation.

Diversifier les moyens de formation et viser la reconnaissance

Pour que la formation augmente la mobilité de la main-d'œuvre, à l'interne comme à l'externe, il faut qu'elle soit reconnue. La grande majorité des formations offertes en milieu de travail, de même que les compétences acquises par l'exercice d'un emploi ne sont pas sanctionnées par un diplôme. Elles ne bénéficient donc pas de reconnaissance formelle, à moins que ces modes de formation aient fait l'objet d'une entente sectorielle où les entreprises d'un même secteur reconnaissent mutuellement les formations offertes. Ce qui est assez rare!

Pour pouvoir reconnaître des acquis et des compétences, cela prend un référentiel, c'est-à-dire un système formel où les compétences sont définies et pour lesquelles des outils de mesure permettent d'évaluer ce que la personne maîtrise. Les réseaux de l'éducation proposent les référentiels les plus connus : les programmes qui mènent à l'acquisition d'un diplôme ou d'une attestation de formation. Dans ces réseaux, la formule consacrée est la reconnaissance des acquis.

La formation offerte par les réseaux de l'éducation est loin d'être accessible à toutes les personnes et il y est très difficile d'y faire reconnaître les compétences acquises en milieu de travail. De plus, les modes de formation proposés, en classe avec une pédagogie plus adaptée aux jeunes qu'aux adultes, rebutent plusieurs travailleurs et travailleuses. Même si on observe des changements dans les réseaux de l'éducation, ils sont lents et ne répondent pas nécessairement aux besoins des membres que nous représentons.

C'est dans un tel contexte que la FTQ a réclamé le développement d'**autres modes de formation** qui pourraient soutenir une véritable reconnaissance des compétences que nos membres acquièrent dans les milieux de travail, au fil des ans. C'est ainsi qu'un système de qualification de l'emploi a été mis sur pied, qui relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail. Dans ce réseau, la formule consacrée est la reconnaissance des compétences.

Les nouveaux modes de formation ont été conçus à partir d'expériences qui avaient déjà cours dans certains secteurs de l'activité économique où des normes professionnelles étaient reconnues par les entreprises du secteur. On retrouve de telles pratiques à l'échelle québécoise et même souvent canadienne dans des secteurs aussi variés que le secteur de l'automobile, de l'aérospatiale, du tourisme, de l'hôtellerie, etc.

Les comités sectoriels de main-d'œuvre, composés de personnes représentant les entreprises et les syndicats, ont été invités à concevoir des programmes s'appuyant sur des normes professionnelles pour les métiers qui pouvaient le mieux s'y prêter. Jusqu'à présent, plus de 70 métiers et professions ont fait l'objet d'une norme professionnelle menant à l'acquisition d'un certificat de qualification.

Le programme d'apprentissage en milieu de travail qui se réalise par une approche de compagnonnage est la principale stratégie d'apprentissage retenue. Ces nouveaux programmes, qui se réalisent en situation de travail, sont ainsi adaptés à la réalité et aux

besoins des entreprises et des personnes en emploi, et même sans emploi. On peut utiliser ces programmes tant pour reconnaître les compétences des personnes qui occupent déjà les emplois que pour former celles qui voudraient y avoir accès.

La **reconnaissance des acquis et des compétences** est en effet au cœur de nos revendications depuis longtemps. Les nouveaux modes de formation que nous développons dans les comités sectoriels de main-d'œuvre sont plus proches de notre réalité et de nos besoins, mais ne couvrent encore que très peu de métiers ou de fonctions de travail. Leur implantation dépend aussi de la volonté politique du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale de répondre à la demande de la Commission des partenaires du marché du travail d'accélérer l'implantation de ce nouveau système dans l'offre de service d'Emploi-Québec.

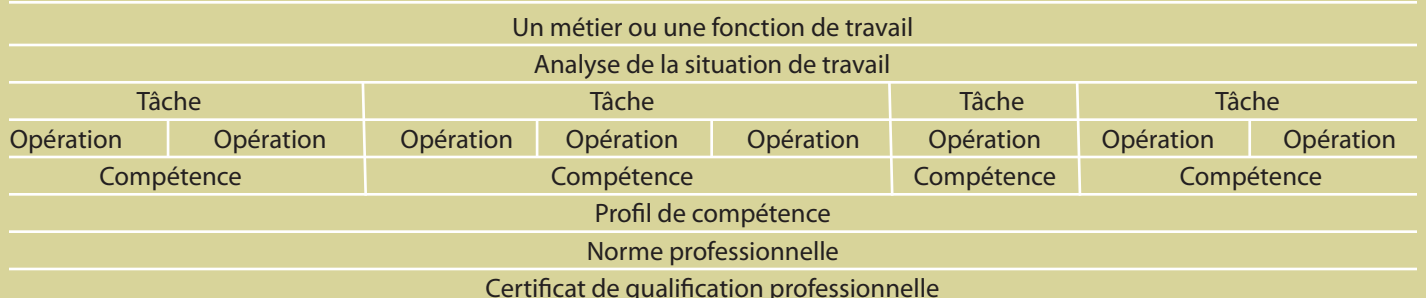
Il est donc important de poursuivre en parallèle nos revendications pour que les réseaux de l'éducation s'ouvrent davantage à nos attentes. Il faut reconnaître, même si du chemin reste

à parcourir, que là aussi des efforts importants ont été faits, notamment dans le développement d'un nombre important d'attestations d'études professionnelles (AEP) et collégiales (AEC) pour répondre aux besoins des entreprises tout en permettant aux travailleurs et aux travailleuses d'obtenir une reconnaissance formelle. Nous constatons d'ailleurs qu'il y a de plus en plus d'échanges entre les réseaux de l'éducation et de l'emploi dans les différentes régions du Québec.

Pour les métiers pour lesquels il existe des normes professionnelles, nous pouvons négocier avec l'employeur et le centre local d'emploi la réalisation d'une vaste opération de reconnaissance des compétences. À terme, nos membres pourraient disposer d'une attestation des compétences qu'ils maîtrisent et même, pour certains, du certificat de qualification qui reconnaît qu'ils maîtrisent toutes les compétences du métier concerné.

Là où c'est possible, il faut associer les réseaux de l'éducation pertinents afin qu'ils procèdent eux aussi à la reconnaissance des acquis de nos membres

L'élaboration d'une norme professionnelle pour l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle



Source : FTQ, *De nouveaux modes de formation pour nos membres*, Journées de réflexion sur l'emploi, novembre 2006, page 9.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Comprendre les différents systèmes de qualification

« Il y a deux systèmes de qualification professionnelle au Québec, celui du réseau de l'éducation et le système de qualification de l'emploi.

« Le réseau de l'éducation propose des programmes de formation menant aux diplômes d'études professionnelles (DEP) et aux diplômes techniques d'études collégiales (DEC). Les diplômes constituent la forme de reconnaissance officielle décernée par le ministère. Dans ce réseau, il y a aussi une multitude d'attestations et de certificats décernés par les commissions scolaires et les collèges, qui ne sont cependant pas officiellement reconnus par le ministère. Ils sont toutefois souvent reconnus par les entreprises et les milieux de travail ou encore par des comités sectoriels de main-d'œuvre.

« Le système de qualification de l'emploi relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail. Ce système intègre tant la qualification réglementée que la qualification volontaire. Le ministère est responsable de la qualification pour les métiers réglementés. Un certain nombre de métiers ou de fonctions de travail fait l'objet d'une réglementation obligatoire lorsque l'absence de qualification peut présenter un danger pour le public. Par exemple, personne n'aimerait apprendre que le mécanicien qui répare l'ascenseur de l'édifice n'est pas un ouvrier qualifié!

« Le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences définit désormais le système de qualification de l'emploi pour les métiers non réglementés. Sous la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail, le Cadre permet de développer des programmes de qualification volontaire en définissant des balises pour le développement des compétences en milieu de travail ainsi que pour la reconnaissance des compétences acquises.»

Source : FTQ, *De nouveaux modes de formation pour nos membres*, Journées de réflexion sur l'emploi, novembre 2006, pages 7 et 8.

à partir des programmes qui relèvent de leurs responsabilités. Nos membres bénéficieraient ainsi d'une double reconnaissance.

Nos membres n'auront pas nécessairement tous les acquis ou les compétences requises pour obtenir un diplôme des réseaux de l'éducation ou une attestation de qualification du réseau de l'emploi. Notre travail : exiger que des moyens soient développés pour faciliter l'apprentissage des compétences manquantes. À ce jour, cela semble plus difficile dans les réseaux de l'éducation que dans celui de l'emploi, un programme d'apprentissage en milieu de travail s'y prêtant mieux.

La formation et la reconnaissance des acquis et des compétences sont d'importants enjeux syndicaux en matière de prévention. Il faut donc agir maintenant, avant que des licenciements ne soient annoncés. Cependant, en cas de licenciements collectifs, les démarches de reconnaissance des acquis et des compétences peuvent être des outils fort utiles au sein d'un comité d'aide au reclassement.

Pour qu'une telle approche soit réaliste lors d'un licenciement collectif, il faudrait cependant qu'Emploi-Québec cesse de faire une application stricte de sa règle dite du **réemploi rapide**. Alors que cette période de transition sur le marché du travail

pourrait permettre de mieux qualifier les personnes qui ont perdu leur emploi, une des priorités d'Emploi-Québec, la règle du réemploi rapide, a trop souvent pour effet de limiter les opportunités de formation pour les obliger à se retrouver rapidement un emploi. Dans la pratique de bien des centres locaux d'emploi, le réemploi rapide signifie qu'il n'y a ni temps ni budget pour une requalification, une mise à jour des connaissances ou même simplement une validation des acquis ou une équivalence de secondaire V. Malheureusement, cet effet de la règle du réemploi rapide est en contradiction flagrante avec la demande du marché du travail pour une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée.

Au lieu d'avoir des effets pénalisants, la politique de réemploi rapide devrait permettre à ceux et celles qui le veulent d'améliorer leurs qualifications ou leurs compétences. En favorisant notamment les programmes d'apprentissage en milieu de travail, Emploi-Québec ferait d'une pierre deux coups : les travailleuses et les travailleurs intéressés retourneraient au travail, mais dans un processus de formation et de qualification. Pour intéresser les entreprises, la priorité pourrait être donnée aux emplois et aux secteurs où il y a des pénuries avérées ou appréhendées de main-d'œuvre. Cette nouvelle approche nécessiterait des investissements supplémentaires en formation, mais intégrerait rapidement en emploi les personnes qui ont perdu le leur.

Ne pourrions-nous pas exiger qu'une opération de reconnaissance des acquis et des compétences et, dans la limite du

possible, l'apprentissage des compétences manquantes, soit une obligation dès lors qu'une entreprise annonce un licenciement collectif? Le gouvernement pourrait en faire une condition de licenciement, le centre local d'emploi concerné ayant le mandat d'aider l'entreprise à procéder à cette opération, avec l'aide du comité sectoriel concerné et du comité d'aide au reclassement. La période précédant la mise à pied effective ou la fermeture de l'entreprise, dans le cas d'une fermeture complète, pourrait ainsi être utilisée positivement.

Intensifier notre action dans nos milieux de travail

Notre bilan de la situation serait incomplet sans un regard sur ce que nous faisons dans nos milieux de travail. Car s'agissant de formation et de qualification, une bonne part de ce qui peut être fait pour améliorer la situation des membres provient de l'action syndicale.

Pour dégager des pistes d'action, il faut cependant faire un portrait de ce qu'il en est de la formation comme priorité de nos membres et de nos syndicats locaux. Même si les travailleuses et les travailleurs québécois considèrent que l'accès à la formation est un facteur important d'un emploi de qualité, ils sont peu critiques et revendicateurs face à la situation dans leur milieu de travail. Rien d'étonnant quand on connaît les réticences des travailleuses et des travailleurs déjà moins formés à s'inscrire dans un processus de formation dont ils craignent qu'il ne soit un outil pour les évaluer et leur faire perdre leur emploi. Leur résistance peut aussi être fonction des mauvaises



DANS NOS SYNDICATS LOCAUX

PARLONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE!

De l'importance de la formation professionnelle

Sur une échelle où 1 signifie que le dossier est peu important et 5 qu'il est prioritaire, la formation professionnelle est un dossier nettement moins important pour les employeurs (avec une moyenne de 3,1 sur 5) que pour les membres (3,5) et surtout pour les syndicats locaux (3,9).

L'importance est significativement plus grande pour les employeurs des services privés et publics (3,3) et beaucoup moins grande pour ceux du secteur des biens (2,9). Il en est de même pour les syndicats de ces secteurs : 4,1 pour ceux des services publics; 4,0 pour ceux des biens, mais que 3,6 pour ceux des services privés. Les membres y accordent cependant la même importance quel que soit leur secteur d'origine.

De la reconnaissance des formations

Près de la moitié des milieux de travail (49 %), il existe une reconnaissance gouvernementale, totale ou partielle, de la formation. Des différences significatives existent toutefois entre les secteurs : plus de reconnaissance dans le secteur des services publics (60 %) que dans celui des services privés (50 %) ou des biens (44 %).

De l'implication syndicale

C'est à peine le tiers des syndicats locaux (32 %) qui ont fait une mise à jour des besoins de leurs membres dans les deux dernières années, plus de la moitié (57 %) ne l'ayant pas fait et quelques-uns (11 %) jugeant que ce n'était pas pertinent pour leurs membres.

L'implication syndicale était mesurée pour cinq activités ou étapes : la planification de la formation, l'organisation des activités, le choix des personnes qui seront formées, le choix des formateurs ou des organismes de formation et l'évaluation et le suivi des activités. L'implication régulière du syndicat (la plupart du temps et tout le temps) varie d'un minimum de 15 % des syndicats locaux (par exemple pour le choix des formateurs) à 25 % (pour la planification et le choix des personnes à former). Dans le secteur des biens, l'implication syndicale est beaucoup plus courante, variant de 21 % à 36 % des syndicats locaux impliqués.

Et les comités sectoriels de main-d'œuvre?

Ils sont rares les syndicats qui ont profité des services offerts par un comité sectoriel (9 %) alors que la majorité n'en a pas profité (62 %) et que près du tiers (29 %) ne les connaît pas.

Source : FTQ, Enquête FTQ sur les milieux de travail, Questionnaire auprès des syndicats locaux, mai 2007, pages 19 à 23.

expériences passées, dans le réseau de l'éducation lorsqu'ils étaient jeunes, mais aussi pour ce qui est des formations offertes par l'employeur qui n'ont pas toujours été de qualité et respectueuses de leurs besoins.

Ces réticences et résistances ont nécessairement un effet sur les priorités que se donnent les syndicats locaux. Une

majorité de conventions collectives, près de six sur dix de celles déposées en 2005, incluent des clauses sur la formation, le recyclage et le perfectionnement. Un peu plus du quart des syndicats locaux de la FTQ ont même fait des gains à ce chapitre lors de leur dernière négociation. Dans quatre syndicats locaux sur dix, le syndicat participe à un comité

patronal-syndical, mais seule la moitié d'entre eux considèrent que le comité est assez ou très efficace. Les syndicats qui s'impliquent dans les diverses étapes des activités de formation sont plutôt rares, parfois beaucoup moins que le quart d'entre eux.

C'est là que le bât blesse, dans notre implication concrète qui est trop souvent marginale. La formation professionnelle n'est pas un droit de gérance et nous devons nous impliquer plus activement.

Dans les années à venir, nous devons donc relever plusieurs défis. Le premier étant qu'il est impératif de convaincre nos membres de l'importance de la formation. Il faut faire progresser la formation dans l'échelle des priorités de nos membres, en particulier en faisant valoir les avantages que tous les travailleurs et les travailleuses peuvent en retirer pour ce qui est de la reconnaissance de leurs compétences et de la mobilité qu'ils acquièrent dans l'entreprise pour obtenir de nouveaux emplois ou sur le marché du travail pour en obtenir un nouveau s'ils perdent le leur.

Il faut continuer à négocier en matière de formation dans nos conventions collectives, mais aussi au quotidien, quand l'employeur veut faire de la formation. Le guide de la FTQ est alors un outil utile. Par exemple, nous devrions négocier les contenus des formations et le choix des formateurs. Nous devrions aussi négocier l'obligation pour l'employeur de donner les attestations des formations dispensées dans l'entreprise aux travailleuses et aux travailleurs concernés. Une mise à jour devrait d'ailleurs être exigée lors

d'une cessation d'emploi parce que ces attestations sont un moyen de prouver les compétences acquises, nécessaire dans un processus de reconnaissance des acquis et des compétences.

Si nous voulons contribuer à implanter une culture de la formation continue dans nos milieux de travail, il faut surtout apprendre à mieux connaître et à utiliser les outils qui sont désormais à notre disposition tels que les programmes d'apprentissage en milieu de travail mis sur pied par les comités sectoriels de main-d'œuvre. Pour y réussir, il faut assurer une meilleure circulation de l'information entre les représentants et les représentantes de nos syndicats à ces comités et les autres conseillères et conseillers syndicaux ainsi que les exécutifs locaux qui négocient dans les milieux de travail. Il faut aussi lancer une opération officielle de reconnaissance des qualifications de nos membres qui occupent des emplois bénéficiant déjà d'une norme professionnelle, en particulier pour les personnes qui occupent les mêmes emplois sans avoir la même reconnaissance de leurs qualifications.

Ce que Québec doit faire...

- ▼ **Inciter les entreprises à investir davantage dans la formation de leur main-d'œuvre, notamment les petites et moyennes entreprises ainsi que celles qui oeuvrent dans des secteurs d'activité où il se fait peu de formation.**
- ▼ **Mettre l'accent sur la qualification de la main-d'œuvre en accordant, dans le financement, une priorité aux interventions qui augmentent la qualification de la main-d'œuvre et en modulant ainsi la règle du réemploi rapide.**
- ▼ **Poursuivre et accélérer le développement de modes de formation adaptés aux milieux de travail et de mécanismes de**

reconnaissance des acquis et des compétences tant dans le réseau de l'emploi que dans celui de l'éducation.

- ▼ **Développer de nouveaux moyens pour faciliter l'accès aux formations ou aux compétences manquantes pour les personnes inscrites dans des démarches de reconnaissance des acquis et des compétences, notamment en encourageant les réseaux de l'éducation à améliorer leur offre de formation à temps partiel pour les adultes, notamment pour les personnes en emploi.**
- ▼ **Soutenir la réalisation d'une vaste opération de reconnaissance des compétences dans les milieux de travail en utilisant les programmes d'apprentissage développés par les comités sectoriels de main-d'œuvre dont il faut aussi promouvoir l'expertise.**

Ce que nous pouvons faire...

- ▼ **Inviter les représentants et les représentantes de la FTQ aux comités sectoriels de main-d'œuvre à faire davantage circuler l'information sur les programmes et les services développés par ces comités, auprès de leurs collègues, conseillères et conseillers syndicaux, et auprès des exécutifs locaux.**
- ▼ **Négocier la participation syndicale à la définition des besoins ainsi qu'à l'organisation et à la réalisation des activités de formation en utilisant les outils développés par la FTQ.**
- ▼ **Négocier aussi l'obligation pour l'employeur de donner les attestations des formations dispensées dans l'entreprise aux travailleuses et aux travailleurs concernés, régulièrement et lors d'une cessation d'emploi.**
- ▼ **Lancer une opération officielle de reconnaissance des qualifications de nos membres qui occupent des emplois bénéficiant déjà d'une norme professionnelle, en particulier pour les personnes qui occupent les mêmes emplois sans avoir la même reconnaissance de leurs qualifications.**

Revaloriser le soutien du revenu

Malgré les beaux discours sur la santé de notre économie et la création d'emplois, il faut rappeler deux évidences. D'abord, ce ne sont pas nécessairement les personnes qui perdent leur emploi qui peuvent occuper les nouveaux emplois. Ensuite, nous savons qu'une partie importante de ceux et de celles qui retrouvent un emploi subissent une perte de revenus, en moyenne de 25 % de leur salaire annuel³.

La montée du néolibéralisme au cours des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix a été le facteur principal d'une transformation importante des politiques d'emploi et d'une réforme majeure du régime canadien d'assurance-chômage, qui est devenu l'assurance-emploi. Ainsi, la couverture du régime a été considérablement réduite : en 1989, 85 % des chômeuses et des chômeurs canadiens étaient admissibles à des prestations, alors que ce nombre n'est plus que de 47 % en 2007. Ce qui est inacceptable si on considère qu'un soutien du revenu adéquat pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses et pour les victimes de licenciements collectifs est un facteur d'équité, mais aussi un facteur de croissance économique.

3. MORISSETTE, René, Xuelin ZHANG et Marc FRENETTE, *Les pertes de gains des travailleurs déplacés : données canadiennes extraites d'une importante base de données sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs*, document de recherche, Statistique Canada, janvier 2007, N° 11F0019MIF, 42 pages.

Les conflits de compétence entre Ottawa et Québec ont aussi amplifié les problèmes en empêchant la définition d'une politique de l'emploi et de mesures véritablement cohérentes.

En finir avec les conflits de compétence

L'idéologie selon laquelle l'État ne doit plus s'immiscer dans le libre jeu des forces du marché a incité le gouvernement fédéral à retirer complètement le financement public du régime d'assurance-emploi. Seules les cotisations des employeurs et des travailleurs et des travailleuses continuent à alimenter la caisse de l'assurance-emploi.

Des réformes ont diminué considérablement les coûts du régime de l'assurance-emploi et entraîné des surplus astronomiques dans la caisse du régime, ce qui a permis au gouvernement fédéral de réaliser à son tour des surplus et de réduire sa dette. Les cotisations des travailleurs et des travailleuses qui devaient servir à amortir les coups durs ont ainsi été déviées de leur finalité première. Finalité qui récemment aurait pu être, par exemple, d'aider les milliers de travailleuses âgées et sans qualification mises à pied dans le secteur du vêtement à se reclasser, à se diriger vers une retraite méritée ou même à obtenir une qualification. Au point que l'on doit aujourd'hui faire un bilan sérieux de cette situation qui paraît non seulement illégale au regard de la loi constitutionnelle, mais surtout immorale au regard des besoins importants des personnes qui perdent leur emploi et qui mériteraient un meilleur soutien financier.

Ce détournement des sommes de la caisse de l'assurance-emploi est un motif supplémentaire pour remettre à l'ordre du jour notre revendication historique d'une gestion totalement autonome de cette caisse par les partenaires syndicaux et patronaux. Ceci permettrait de sortir la caisse des comptes publics fédéraux et d'éviter ainsi son détournement à d'autres fins. Ottawa qui s'y refusait en invoquant notamment les sommes que le gouvernement y versait n'a plus cette excuse.

Plus encore, la cohérence qui doit absolument exister entre des mesures actives du marché du travail et un soutien du revenu adéquat est soumise aux éternelles difficultés d'un conflit de compétence fédéral – provincial. La presque totalité de l'argent est à Ottawa alors que la responsabilité de la prestation des services appartient à Québec.

Bien sûr, il y a eu, en 1997, une entente administrative qui a mené à la création d'Emploi-Québec et donné une plus grande marge de manœuvre au gouvernement du Québec dans la conception et la gestion des programmes et des mesures. Néanmoins, les orientations politiques des deux niveaux de gouvernement sont souvent si différentes que les normes imposées par le fédéral ne correspondent pas toujours aux besoins des travailleuses et des travailleurs québécois. Et les discussions politiques sont si longues qu'il est toujours bien tard quand les solutions arrivent. Peut-être est-il temps que nous fassions à nouveau les alliances nécessaires afin de rapatrier au Québec le régime de l'assurance-emploi.

Nous ne pouvons pas nécessairement faire plus confiance à Québec qu'à Ottawa pour la gestion d'une caisse d'assurance-emploi québécoise. La tentation serait bien grande pour le gouvernement québécois d'utiliser les surplus pour rembourser sa propre dette. Nous ne devons donc pas donner notre accord à un rapatriement sans condition. Ce rapatriement serait donc l'occasion de créer une caisse autonome qui pourrait être gérée, par exemple, par un organisme patronal – syndical comme celui de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST). Les entreprises pourraient alors abandonner leur idée d'une baisse systématique du taux de cotisation à l'assurance-emploi et exiger, avec les syndicats, des améliorations au régime pour ce qui est du soutien du revenu des travailleurs et des travailleuses qui perdent leur emploi et des mesures actives du marché du travail.

Un meilleur soutien du revenu est nécessaire

Les gouvernements ne peuvent maintenir leur neutralité de façade vis-à-vis du marché de l'emploi. Après plus de deux décennies de néolibéralisme, il est temps d'agir en matière de soutien du revenu pour les chômeurs et les chômeuses.

Les arguments sont nombreux en faveur d'un tel réinvestissement qui est nécessaire pour les individus touchés, mais qui est aussi utile aux autres travailleurs et travailleuses, aux entreprises et à l'économie tout entière qui retirent des avantages d'une restructuration de l'économie. Par exemple,

nous plaidons depuis longtemps pour que les gouvernements reconnaissent leurs responsabilités envers les victimes des accords de libre-échange qui ne devraient pas être les seules à supporter les conséquences de l'ajustement de l'économie à la mondialisation. Il s'agissait même de la principale condition de notre soutien à de tels accords.

Il y a aussi l'efficacité du marché du travail et la productivité qui pourraient s'améliorer puisqu'un soutien du revenu adéquat aide la main-d'œuvre à adopter une attitude plus positive face aux restructurations et à s'adapter plus rapidement en faisant des transitions vers des secteurs de l'économie qui sont plus productifs.

Cette adaptation doit cependant tenir compte des caractéristiques particulières des personnes touchées par les licenciements collectifs. Nos syndicats le savent, ces personnes ont tendance à être plus âgées et moins scolarisées. Une enquête interne menée en 2004 par le Syndicat des Métallurgistes indique que l'ancienneté moyenne de leurs membres licenciés était de 15 ans et que plus de la moitié d'entre eux n'avaient pas terminé l'école secondaire. Aux États-Unis, la moitié des personnes licenciées à cause du libre-échange avaient plus de 45 ans et 18 %, plus de 55 ans. Leur ancienneté moyenne chez leur dernier employeur était de 10 ans. Près de 70 % avaient un diplôme d'études secondaires ou moins, seulement 6 % un diplôme postsecondaire.

Il y a enfin l'impact socioéconomique de pertes d'emploi importantes dans des localités fortement dépendantes



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Qu'arrive-t-il après une mise à pied permanente?

Selon les conclusions d'une étude spéciale de Statistique Canada portant sur les travailleurs et les travailleuses à temps plein mis à pied de manière permanente au cours des années 1993 à 1998 :

- ▼ un an après leur mise à pied, près du quart (23,3 %) des personnes étaient encore en chômage, alors que, à la même époque, le taux de chômage de la population canadienne était de 10 %;
- ▼ ce taux de chômage, après un an, variait considérablement selon l'âge et c'est chez les 55 ans ou plus qu'il atteignait son plus haut niveau (45,8 %), alors que, en moyenne, ce groupe d'âge affichait un taux de chômage de 7,9 %;
- ▼ il variait aussi selon le niveau de scolarité et il atteignait 29,1 % chez les personnes détenant moins d'un diplôme d'études secondaires;
- ▼ seulement 13 % des personnes mises à pied sont retournées aux études, la moitié d'entre elles avait moins de 35 ans et seulement 3 % l'ont fait à temps plein;
- ▼ parmi les facteurs qui diminuaient les chances de se retrouver un emploi, on retrouvait en ordre décroissant : l'âge (55 ans et plus), le sexe (les femmes), l'ancienneté plus grande dans le travail perdu et le fait d'être prestataire de l'assurance-emploi.

Bien que le marché du travail se soit grandement amélioré depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, les conclusions de cette étude indiquent des tendances lourdes pour les mises à pied permanentes, aussi observées dans d'autres pays.

Source: GALARNEAU, D. et L. STRATYCHUK, *Après la mise à pied*, L'observateur économique canadien, Statistique Canada, janvier 2002, n° 11-010-XPB, 21 pages.

d'une seule industrie. La crise dans l'industrie forestière québécoise est éloquent à cet égard. La transformation du bois est la principale source d'activité manufacturière dans près de 250 municipalités du Québec et environ 12 % des emplois en dépendent dans le secteur manufacturier. Il est certain que l'impact social et économique de licenciements collectifs dans ces municipalités monoindustrielles est plus destructeur que dans les centres urbains, où il existe des opportunités d'emploi diversifiées.

Un meilleur soutien du revenu est possible

L'exemple du Danemark, dont le très généreux régime de soutien du revenu coexiste avec un faible taux de chômage, plaide effectivement en faveur d'un retour vers un meilleur soutien du revenu pour toutes les personnes qui perdent leur emploi. Le même exemple milite aussi en faveur d'une obligation qui pourrait être faite aux travailleurs et aux travailleuses pour leur participation à des mesures actives du marché du travail. Exiger une augmentation substantielle du soutien du revenu comporte des responsabilités, celles d'accepter d'investir du temps dans une réinsertion active sur le marché du travail.

Ce n'est pas la première fois que nous devons prendre position pour l'accès à un soutien du revenu soumis à des obligations. Nous avons été résolument contre quand le gouvernement québécois voulait pénaliser les jeunes assistés sociaux qui ne s'inscrivaient pas dans un parcours de réinsertion. Contre

parce qu'il s'agissait de cibler un seul groupe – les jeunes. Contre parce qu'il s'agissait de les pénaliser en diminuant une prestation qui ne correspondait même pas au seuil de faible revenu. Contre parce qu'il n'y avait même pas assez de financement pour offrir les services nécessaires à un véritable parcours individualisé de réinsertion pour ceux qui déjà souhaitaient s'y inscrire. Contre parce que, dans la pratique, il ne s'agissait pour le gouvernement que d'une manière de faire des économies sur le dos des plus pauvres.

Au contraire, nous croyons que l'obligation de s'inscrire dans un éventail de mesures actives du marché du travail, qui seraient véritablement disponibles, en contrepartie d'une amélioration substantielle du soutien du revenu représenterait un gain important pour tous les travailleurs et tous les travailleuses qui sont en chômage. Les surplus accumulés permettent d'assumer des coûts plus élevés, d'autant plus que le retour sur l'investissement serait rapide pour les entreprises et pour l'économie du Québec.

La situation actuelle est cependant déplorable et il faut s'éloigner des solutions à la pièce.

▼ Le régime d'assurance-emploi est très faible, trop faible. Nos revendications à cet égard sont claires, non seulement voulons-nous un élargissement de la couverture du régime au plus grand nombre de chômeurs et de chômeuses, mais nous voulons aussi une amélioration substantielle des prestations. D'autres considérations plus techniques devraient aussi

être prises en compte, par exemple ne pas tenir compte des paies de vacances ou des indemnités de départ. Le Parlement a proposé en septembre 2007 un projet de loi (C-269) que nous avons appuyé même s'il ne s'agissait, pour nous, que d'un minimum dans l'amélioration du soutien du revenu des personnes sans emploi.

- ▼ L'accès à un soutien du revenu autre que celui de l'assurance-emploi est complexe et méconnu. Ainsi, Emploi-Québec applique une politique du soutien du revenu diversifiée selon les caractéristiques des personnes participantes, selon les autres sources de soutien du revenu auxquelles elles ont accès et selon les diverses mesures. Une chatte n'y retrouverait pas ses petits! Que penser d'une personne sans emploi qui est plus ou moins informée de l'existence d'une allocation d'aide à l'emploi?
- ▼ Ce soutien du revenu supplémentaire est associé à différentes mesures actives qui sont peu ou pas accessibles ou le sont d'une manière trop discrétionnaire. Les sommes consacrées aux différentes mesures sont trop faibles et chaque centre local d'emploi étant autonome, gare à ceux et à celles qui s'y présentent lorsque les fonds sont déjà dépensés. De plus, dans certains centres, il a fallu faire des représentations pour qu'on cesse de refuser l'accès à certaines mesures pour des travailleuses et des travailleurs plus âgés.

▼ Le programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) a été aboli en 1997. Depuis, nous n'avons cessé de réclamer la mise sur pied d'un tel programme pour répondre aux besoins spécifiques de ces travailleurs et de ces travailleuses, souvent les premières victimes de restructurations et de licenciements collectifs.

▼ Québec a créé, en 2003, un programme qu'il a nommé soutien du revenu pour les travailleurs licenciés collectivement. Il s'agit cependant d'un programme étriqué en ce sens qu'il ne vise qu'à retarder l'entrée d'une personne licenciée au programme d'assistance-emploi (aide sociale) en offrant des prestations du niveau de celle de l'aide sociale sans exiger que la personne prestataire n'ait épuisé ses actifs.

D'autres gouvernements ont décidé d'agir pour compenser les impacts des accords commerciaux en complément des mesures existantes pour l'ensemble des personnes sans emploi. Aux États-Unis, le gouvernement fédéral a créé un programme spécifique d'assistance dans les cas d'ajustements commerciaux (traduction libre de *Trade Adjustment Assistance*) alors que, en Europe, on a créé le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, dans les deux cas pour soutenir les travailleurs et les travailleuses victimes de restructurations qui sont le résultat de la mondialisation du commerce.

À la FTQ, nous pensons que nos gouvernements doivent modifier leur approche en matière de soutien du revenu des chômeuses et des chômeurs

canadiens. Il faut établir un nouveau régime où la couverture et le niveau des prestations sont substantiellement augmentés en y associant une obligation de participation à un éventail de mesures actives du marché du travail dont le financement serait tel, qu'un véritable accès serait assuré.

Face aux conséquences dramatiques des pertes d'emploi dans des secteurs en crise ou en restructuration, les gouvernements doivent aussi agir rapidement, à court terme : le projet de loi C-269 doit être rapidement adopté; un programme et des mesures spécifiques pour un soutien du revenu complémentaire doivent aussi être adoptés pour les personnes qui perdent leur emploi dans des secteurs en crise ou en restructuration. C'est le gouvernement du Québec qui devrait définir et appliquer le programme et les mesures spécifiques, mais le gouvernement fédéral devrait en assumer la responsabilité financière.

En effet, nos deux exemples étrangers illustrent bien la responsabilité endossée par les gouvernements compétents en matière de politique commerciale. Ces gouvernements, parce qu'ils prennent les décisions de libéralisation du commerce, doivent aussi compenser les effets négatifs de ces politiques. Aux États-Unis, il s'agit du gouvernement fédéral. En Europe, la politique commerciale est désormais la responsabilité de l'Union. La même logique devrait présider à la responsabilité financière du gouvernement fédéral canadien. Nous devons lui réclamer les fonds nécessaires à des mesures de soutien spécifique pour les travailleuses et les

travailleurs déplacés par l'ajustement de l'économie canadienne à la mondialisation, et ce sans conditions excessives.

Ce que nos gouvernements doivent faire...

- ▼ Adopter un nouveau régime où la couverture et le niveau des prestations sont substantiellement augmentés en y associant une obligation de participation à un éventail de mesures actives du marché du travail dont le financement serait tel qu'un véritable accès serait assuré.
- ▼ En attendant une telle réforme en profondeur, adopter un programme et des mesures spécifiques pour un soutien du revenu complémentaire pour les personnes qui perdent leur emploi dans des secteurs en crise ou en restructuration. Ce programme devrait tenir compte de notre demande de création d'un programme de soutien du revenu pour les travailleurs âgés (PSRTA) qui permettrait de fournir une aide aux travailleuses et aux travailleurs âgés de plus de 55 ans, victimes de licenciements collectifs.
- ▼ À très court terme, améliorer le régime d'assurance-emploi par l'adoption du projet de loi C-269, en ne tenant pas compte des paies de vacances ou des indemnités de départ.
- ▼ Créer une caisse autonome du régime d'assurance-emploi en la séparant du reste du trésor public et en confier la gestion aux partenaires syndicaux et patronaux.
- ▼ Mettre fin au conflit de compétences en matière de politique d'emploi en mettant en place les conditions pour que nous récupérions, au Québec, les fonds de la caisse de l'assurance-emploi.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Le projet de loi C-269 : des modifications au régime d'assurance-emploi

En septembre 2007, la FTQ, les autres centrales, le Conseil national des chômeurs et chômeuses et les partis d'opposition du parlement canadien avaient tous appuyé le projet de loi C-269, proposé par le Bloc québécois, qui prévoit les améliorations suivantes :

- ▼ un assouplissement des critères d'admissibilité en réduisant de 70 le nombre d'heures requises pour être admissible;
- ▼ une augmentation de 5 semaines de la période de prestations;
- ▼ un relèvement des taux de prestations à 60 % (actuellement à 55 %) et une amélioration de la formule de calcul afin qu'elle porte sur les 12 meilleures semaines de la période de référence;
- ▼ l'abolition du délai de carence de deux semaines pendant lesquelles les nouveaux chômeurs ou chômeuses ne reçoivent rien;
- ▼ l'élimination du lien de dépendance pour les personnes liées soit les personnes dont l'employeur est un parent et qui doivent prouver leur statut de sans-emploi.

Soutenu par les trois partis de l'opposition, ce projet de loi a franchi, cet automne, toutes les étapes nécessaires à son adoption par le parlement. Mais, il ne sera pas adopté, car nous pouvons d'ores et déjà prévoir que le parti conservateur, au pouvoir, s'y opposera en refusant de le soumettre au vote.

Source : FTQ, CSN, CSQ, CNC (Conseil national des chômeurs et chômeuses), *Engagements des partis fédéraux sur l'assurance-emploi : seuls les conservateurs demeurent toujours muets*, Communiqué de presse conjoint, 14 septembre 2007.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

La Politique du soutien du revenu d'Emploi-Québec

En prenant l'exemple de la seule mesure de formation de la main-d'œuvre pour les personnes sans emploi, il faut considérer trois catégories de personnes :

- ▼ admissibles à l'assurance-emploi;
- ▼ prestataires de l'assistance-emploi (aide sociale);
- ▼ sans soutien public du revenu.

Selon la Politique du soutien du revenu, Emploi-Québec peut accorder une aide financière sous forme d'allocation d'aide à l'emploi ou de remboursement de frais supplémentaires tels que les frais de garde, les frais de scolarité ou autres frais de formation, les frais de transport, les frais de séjour hors foyer, les frais de déménagement, etc.

L'allocation d'aide à l'emploi qui est versée aux participants et aux participantes de l'assurance-emploi provient des fonds fédéraux et, depuis janvier 2004, elle est soumise à des normes précises.

- ▼ Maximum de 220 \$ par semaine plus 25 \$ pour les responsables de famille monoparentale et 30 \$ par enfant à charge non couvert par un autre régime public ou par une pension alimentaire.
- ▼ Les sommes reçues en prestations de l'assurance-emploi sont déductibles et seule la différence, s'il y en a, est versée. Lorsque les prestations de l'assurance-emploi sont terminées, le maximum de l'allocation d'aide à l'emploi est versée pour le reste de la durée de l'intervention.

La définition des participants de l'assurance-emploi comprend les personnes qui reçoivent des prestations mais aussi celles qui en ont bénéficié par le passé, dans les trois dernières années ou dans les 60 derniers mois pour les personnes ayant bénéficié de prestations parentales ou de maternité ou qui tentent de réintégrer le marché du travail.

Depuis le 1^{er} novembre 2006, le gouvernement fédéral a introduit une exception pour les travailleurs et les travailleuses du secteur forestier. Le montant de l'allocation d'aide à l'emploi correspond au taux de prestation de l'assurance-emploi et ce, jusqu'à la fin de l'intervention. L'allocation bonifiée n'est cependant versée que dans le seul cas où la personne participe à une mesure de formation de la main-d'œuvre.

Pour les autres prestataires de l'assistance-emploi ou d'un autre programme spécifique de la sécurité du revenu (Programme de soutien du revenu pour les travailleurs licenciés collectivement et Solidarité jeunesse), l'allocation d'aide à l'emploi est de 30 \$ par semaine. C'est le même montant pour les personnes sans soutien public du revenu qui sont financièrement démunies et qui sont inscrites à des formations non admissibles au régime des prêts et bourses du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Source : MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE, *Présentation de la politique du soutien du revenu à l'exécutif de la Commission des partenaires du marché du travail du 28 février 2007, 15 février 2007, 3 pages.*

SAVIEZ-VOUS QUE...?

Un véritable programme de soutien du revenu pour les travailleurs âgés?

En 1997, le gouvernement fédéral a aboli le programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA). En lieu et place de ce programme, jusqu'aux dernières élections fédérales, Emploi-Québec recevait du financement pour des projets pilotes d'aide aux travailleuses et aux travailleurs âgés de 55 ans ou plus. Alors que les groupes intervenant auprès de cette clientèle réclamaient que les mesures les plus efficaces deviennent permanentes, le financement a aussi été suspendu par le gouvernement conservateur fédéral.

La FTQ et les autres centrales syndicales ont toujours continué à réclamer la mise sur pied d'un véritable programme de soutien du revenu pour les travailleuses et les travailleurs âgés (PSRTA). À la mi-octobre 2006, le gouvernement fédéral conservateur qui avait promis une aide substantielle accouche d'une souris. L'initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) est bien nommée. Elle ne cible que les travailleurs et les travailleuses de 55 à 64 ans de quelques secteurs – la foresterie, les pêches, l'exploitation minière et l'industrie textile – et vivant dans des communautés à haut taux de chômage à l'exclusion nommément de Montréal et de Québec. Pire, il ne s'agit pas d'un programme de soutien du revenu pour les personnes touchées, mais du financement d'activités comme l'évaluation des compétences, le *counselling*, le perfectionnement des compétences et l'expérience pertinente à de nouveaux emplois. Il s'agit d'un programme à frais partagés (70 % fédéral et 30 % provincial).

Source : FTQ, CSN, CSQ, CSD, *Le programme de soutien du revenu pour les travailleuses et les travailleurs âgés : Pourquoi les quatre centrales syndicales québécoises le revendiquent?*, mai 2007, 9 pages.

SAVIEZ-VOUS QUE...?

Le chômage au Danemark

Au Danemark, 85 % des chômeurs et des chômeuses ont accès à des prestations généreuses pour une durée maximale de quatre ans. En 2002, la prestation maximale s'élevait à 406 euros (628 \$) par semaine. La première année de chômage est dite de soutien, les suivantes étant des années dites d'activation. En effet, ces généreuses prestations sont conditionnelles à ce que la personne prestataire s'engage dans des mesures actives d'emploi, en particulier de formation et de qualification.

Source : DUFOR, Pascale, Gérard BOISMENU et Alain NOËL, *L'aide au conditionnel : la contrepartie dans les mesures envers les personnes sans emploi en Europe et en Amérique du Nord*, Les Presses de l'Université de Montréal, 2003, 249 pages.

SAVIEZ-VOUS QUE...?

Les États-Unis et les victimes du libre-échange

Le gouvernement fédéral des États-Unis a créé, en 1962, un programme d'assistance dans les cas d'ajustements commerciaux (traduction libre de *Trade Adjustment Assistance*) qui apporte une aide aux travailleurs et aux travailleuses ayant perdu leur emploi à cause de l'augmentation des importations consécutive à la signature d'accords de libre-échange ou à cause d'une délocalisation de leur entreprise vers un autre pays. Les critères d'éligibilité étaient cependant si sévères que presque aucun travailleur et aucune travailleuse n'a pu en bénéficier avant la réforme de 1974. Les critères ont alors été assouplis.

Depuis la signature de l'ALÉNA, le programme s'applique aussi aux travailleurs et aux travailleuses des fournisseurs ou des sous-traitants directs d'entreprises affectées. En 2002, le régime a encore été amélioré, offrant des critères d'éligibilité plus souples et des conditions d'indemnisation plus généreuses.

Les personnes licenciées peuvent obtenir un soutien du revenu spécifique pour suivre une formation, une aide financière pour chercher de l'emploi dans une autre région ou pour déménager dans une région où l'emploi est plus disponible. Elles peuvent également obtenir la prolongation de leur couverture médicale. Dans le meilleur des cas, elles peuvent recevoir l'équivalent d'une prestation d'assurance-emploi pendant 130 semaines au total (soit une année et demie), à la condition de participer à des activités de formation ou de recherche d'emploi. Les prestations d'assurance-emploi durent habituellement environ 26 semaines.

Selon les chiffres du *Department of Labor*, environ 3,5 millions de travailleurs et de travailleuses ont été inscrits à ce programme depuis sa création, ce qui est somme toute assez faible. Fait à noter : les travailleurs et les travailleuses du secteur des services n'ont pas accès à ce programme.

Source : U.S. DEPARTMENT OF LABOR, EMPLOYMENT AND TRAINING ADMINISTRATION, Trade adjustment assistance, TAA and Alternative adjustment assistance (ATAA), adresse Web : http://www.doleta.gov/tradeact/taa_stats.cfm, page consultée le 19 octobre 2007; cité dans FTQ, *Renouveler notre réflexion sur les licenciements collectifs*, Journées de réflexion sur l'emploi, novembre 2006, page 25.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Un programme étriqué de soutien du revenu pour les travailleuses et les travailleurs licenciés collectivement

Ce programme ne s'adresse qu'aux travailleurs et aux travailleuses d'un licenciement collectif couvrant cinquante personnes et plus, si elles n'ont pas accès aux prestations de chômage ou les ont épuisées. Ces personnes reçoivent une prestation égale à celle de l'assistance-emploi (aide sociale). Pour y avoir accès, elles n'ont cependant pas à avoir épuisé leurs actifs, par exemple une résidence familiale dont la valeur excède un montant déterminé ou des sommes économisées pour la retraite.

Ce programme se termine après un an du début du licenciement collectif, le ministère pouvant le prolonger pour une autre année. Les personnes qui y sont admises doivent rester disponibles pour occuper un emploi et produire une déclaration mensuelle de leur situation.

Ce programme est divisé en deux volets. Celui pour les régions ressources couvre le Bas-St-Laurent, le Saguenay – Lac-Saint-Jean, la Mauricie, l'Abiti-Témiscamingue, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec et la Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine. Le deuxième volet concerne les régions urbaines et n'est ouvert qu'aux travailleurs et aux travailleuses des secteurs du textile et du vêtement.

Sources : MINISTÈRE EMPLOI ET SOLIDARITÉ SOCIALE, *Le Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement, hors des régions ressources, des secteurs du textile et du vêtement*, environ 2006, 5 pages; MINISTÈRE EMPLOI ET SOLIDARITÉ SOCIALE, *Le Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources*, environ 2006, 3 pages; cité dans FTQ, *Renouveler notre réflexion sur les licenciements collectifs*, Journées de réflexion sur l'emploi, novembre 2006, page 12.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation

Le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation vise à apporter une aide aux travailleurs et aux travailleuses qui perdent leur emploi à la suite des modifications de la structure du commerce mondial afin de trouver un autre travail aussi rapidement que possible. Le Fonds a été créé par l'Union européenne en 2007 et apportera une aide pouvant aller jusqu'à 500 millions d'euros par an (environ 692 millions de dollars canadiens).

L'Union européenne dispose déjà d'autres fonds, les fonds structurels, qui financent des dispositifs d'anticipation des restructurations et de gestion du changement. Ce fonds d'ajustement vise directement l'aide à apporter aux travailleuses et aux travailleurs touchés par des licenciements causés par des ajustements commerciaux.

Que permet-il?

À compter du 1^{er} janvier 2007, le Fonds peut financer des politiques actives d'emploi, par exemple :

- ▼ l'aide à la recherche d'emploi, l'orientation professionnelle, la formation et le recyclage sur mesure, la validation de l'expérience acquise, l'aide au reclassement externe, la valorisation de l'entrepreneuriat ou l'aide à l'emploi autonome;
- ▼ des mesures spéciales, d'une durée limitée, comme les allocations de recherche d'emploi, les allocations de mobilité ou les allocations destinées aux personnes participant à des activités d'apprentissage ou de formation;
- ▼ des mesures visant à inciter les travailleuses et les travailleurs défavorisés ou âgés à demeurer ou à revenir sur le marché du travail.

Le Fonds est destiné à compléter l'aide fournie par les employeurs et les administrations nationales compétentes en matière de mesures actives d'emploi. Il ne financera pas des mesures passives de protection sociale, telles que les pensions de retraite ou les indemnités de chômage, qui sont de la compétence des États membres.

Comment fonctionne-t-il?

Les demandes de contribution du Fonds sont soumises par un État membre lorsqu'il veut intervenir sur un licenciement collectif à grande échelle induit par la mondialisation des échanges et qu'il mobilise son service de l'emploi pour concevoir un plan destiné à apporter une aide aux travailleuses et aux travailleurs touchés. L'État membre peut recevoir jusqu'à 50 % du coût de son plan d'action dans la mesure où cet argent est destiné aux travailleuses et aux travailleurs touchés.

Néanmoins, l'aide n'est pas limitée aux travailleurs et aux travailleuses de l'entreprise principale ou du secteur éprouvant des difficultés, le personnel des fournisseurs et des sous-traitants qui fait face à des difficultés en cascade peut également en bénéficier. Le Fonds peut aussi intervenir autant pour les PME que pour les grandes entreprises.

Source : COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, adresse Web : http://ec.europa.eu/employment_social/egf/index_fr.html, page consultée le 7 octobre 2007.

Améliorer l'encadrement des licenciements collectifs

Au Québec, l'encadrement juridique des licenciements pour motif économique reste minimaliste, même s'il a été amélioré en 2002 pour rejoindre la moyenne canadienne. À la FTQ, nous pensons qu'il est possible d'améliorer cet encadrement en modifiant divers aspects de la législation, en négociant des conditions dans nos conventions collectives ainsi qu'en s'assurant que les entreprises assument leurs responsabilités par un financement adéquat du reclassement.

Pour que l'intervention gouvernementale à l'égard des licenciements collectifs puisse être véritablement améliorée, il faut avant tout avoir un portrait complet de ce qui se passe sur le terrain et, éventuellement, être en mesure d'en suivre l'évolution au fil des ans. Il est étonnant de constater à quel point les autorités publiques sont dans l'ignorance quand vient le temps de dresser un portrait des licenciements collectifs. Au Québec, l'information est tellement incomplète qu'elle est pratiquement inutilisable.

Une définition élargie

La définition actuellement en vigueur au Québec limite la reconnaissance des licenciements collectifs et, par conséquent, des droits afférents aux licenciements de dix personnes et plus. Les



SAVIEZ-VOUS QUE...?

L'ENCADREMENT LÉGAL DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS AU QUÉBEC

Loi sur les normes du travail et conventions collectives

Une définition

Un licenciement collectif, c'est la cessation d'emploi d'un groupe de travailleurs et de travailleuses dans le même établissement, habituellement pour des motifs d'ordre économique ou technologique. Chaque pays ou juridiction précise le nombre minimal de personnes qui doivent être licenciées durant une période de temps prédéterminée et pour une durée minimale, toutes ces caractéristiques déterminant ce qui doit ou non être considéré comme un licenciement collectif.

- ▼ Au Québec, il s'agit d'un licenciement pour une durée de plus de six mois, qui touche au moins dix personnes au cours d'une période de deux mois consécutifs.
- ▼ Au fédéral, il s'agit d'un licenciement pour une durée de plus de trois mois, d'au moins 50 personnes sur une période de quatre semaines. Les mêmes caractéristiques s'appliquent en Ontario.

Des droits

Les licenciements de plus de dix employés, à l'intérieur d'un délai de deux mois, doivent respecter les procédures suivantes.

- ▼ Un avis doit être donné au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, aux représentants des travailleurs et des travailleuses et affiché dans l'établissement concerné dans des délais de 8 à 16 semaines précédant le licenciement, selon le nombre de personnes licenciées.
- ▼ Sans ce préavis, l'entreprise est tenue de verser aux travailleurs et aux travailleuses une indemnité équivalente à la rémunération ordinaire (sans heures supplémentaires) qui aurait été perçue pendant ce délai.
- ▼ L'entreprise ne peut modifier unilatéralement les conditions salariales pendant ce délai.
- ▼ Si le licenciement concerne plus de 50 personnes et à la demande du ministre (ce qui est presque toujours le cas), l'entreprise est tenue de former avec des représentants des travailleurs et des travailleuses un comité de reclassement et de participer à son financement.
- ▼ Si l'entreprise refuse de participer au financement du comité et de ses activités, le ministre peut fixer une indemnité dont le versement est exigible par voie judiciaire.

Dans les conventions collectives

Les conventions collectives nous protègent rarement plus que ce que prévoit la loi. Voici quelques données sur les conventions collectives déposées au ministère en 2005 (dernière année où les données sont disponibles):

- ▼ 14 % des travailleuses et des travailleurs syndiqués sont couverts par une convention qui prévoit qu'un préavis leur est remis ou est remis au syndicat;
- ▼ 31 % le sont par une convention qui donne droit à une indemnité de cessation d'emploi en cas de fermeture ou de licenciement.

Sources: TRAVAIL CANADA, *La législation en matière de normes d'emploi au Canada*, tableau 3: délai de préavis à respecter en cas de cessation d'emploi dans les divers secteurs de compétences du Canada, 1995, adresse Web: http://www.rhdcc.gc.ca/asp/passereille.asp?hr=fr/pt/psait/r/ltc/lmnc/01Legislation_en_matiere_de_normes_d_emploi_au_Canada.shtml&hs=lxn, page consultée le 19 octobre 2007; COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Avis de cessation d'emploi*, adresse Web: <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/normes/cessation.asp>, page consultée le 26 octobre 2006; MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2005*, pages 55 et 57.

groupes de 50 personnes ou plus ont droit à un comité d'aide au reclassement spécifique, tandis que les groupes d'entre 10 et 49 personnes doivent s'adresser au comité de reclassement à entrée continue de leur région, lorsqu'il y en a. Pourquoi ces nombres? Les groupes de moins de dix personnes ne devraient-ils pas aussi être considérés?

Si des dispositions sur les licenciements collectifs existent, c'est que l'on pense devoir intervenir lorsqu'une communauté et un bassin de main-d'œuvre sont durement touchés par la mise à pied soudaine d'une part non négligeable de leurs membres. Il semble donc arbitraire de fixer une limite numérique qui exclut le plus grand nombre d'entreprises. En effet, au Québec, le nombre de petites et moyennes entreprises est si élevé que très peu d'entreprises sont visées par ces dispositions. De plus, le nombre de personnes touchées a moins d'importance que leur proportion dans un ensemble donné. Dans certains pays, la limite est plutôt fixée en fonction d'une proportion, par exemple 25 % de la main-d'œuvre d'un établissement.

Ainsi, dans un exemple fictif, l'entreprise *Fenêtres Girouettes inc.* emploie vingt personnes dans le village de St-Firmin-sur-le-Lac. Pourquoi les huit travailleurs et travailleuses qui sont mis à pied n'auraient-ils pas accès aux droits prévus pour les licenciés collectifs alors qu'ils représentent 40 % de la main-d'œuvre de l'entreprise? À supposer que ce village compte 100 personnes actives sur le marché du travail, les huit licenciés représentent aussi 8 % du bassin de main-d'œuvre

du village. Pour l'île de Montréal, ceci représenterait la mise à pied simultanée de presque 74 000 personnes. Un nombre suffisamment effarant pour agir, n'est-ce pas?

Des avis plus longs, des compensations plus généreuses

La durée actuellement prévue aux normes du travail québécoises est de 8 à 16 semaines selon la taille du groupe licencié, ce qui est nettement trop court pour permettre une véritable négociation. L'information contenue dans les préavis est aussi trop limitée pour en faire un outil d'information pertinente. Au Québec, le préavis de licenciement collectif ne doit faire mention que de quelques caractéristiques générales des personnes licenciées (nombre, salaires, etc.).

En Ontario, l'avis de licenciement collectif doit aussi faire état de renseignements sur les efforts entrepris par l'employeur pour reclasser les travailleuses et les travailleurs licenciés, ainsi que sur ceux qu'il a déployés pour éviter les licenciements ou trouver des mesures en atténuant l'impact.

Depuis longtemps, nous réclamons un allongement de la durée des préavis de licenciement lorsqu'ils sont collectifs. Nous exigeons également que les employeurs soient contraints par la loi de justifier les motifs du licenciement collectif. Ces modifications, si elles étaient acceptées, seraient une porte ouverte pour une possible négociation des conditions du licenciement collectif en donnant à la fois un délai

supplémentaire et de l'information utile à une négociation.

C'est aussi dans nos conventions collectives que nous avons tenté de prévoir des avantages en matière de licenciement collectif, que ce soit pour les préavis, mais surtout pour les indemnités de cessation d'emploi. Au Québec, c'est près d'un tiers des personnes couvertes par une convention collective qui ont droit à une telle indemnité. Il n'est pas rare que les syndicats réussissent à négocier d'autres avantages quand le drame se produit.

Il peut cependant être plus facile de le faire dans les périodes où tout va bien. On peut alors négocier diverses conditions de licenciement : des préavis de licenciement plus substantiels, sans égard aux années de service, au-delà de ce qui est prévu par les lois; une participation financière supplémentaire de l'employeur dans un comité d'aide au reclassement; des congés payés pour chercher un autre emploi; des indemnités de départ proportionnelles au nombre d'années de service en prévoyant que ceux qui quitteront leur emploi avant la date de la fermeture y ont aussi droit; un régime de prestations supplémentaires de chômage en étant conscient qu'il y a des règles très précises pour l'utilisation d'un tel régime.

Une plus grande équité dans les services et les comités d'aide au reclassement

Au Québec, la loi fait des comités d'aide au reclassement l'outil privilégié au moment d'un licenciement collectif.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Qu'est-ce qu'un comité d'aide au reclassement ?

La loi prévoit que si le licenciement concerne plus de 50 personnes d'un même établissement, l'entreprise est tenue de mettre sur pied un comité de reclassement. C'est une firme privée spécialisée qui gère le comité dont le mandat consiste, entre autres, à :

- ▼ offrir des services d'information, de soutien et de recherche d'emploi;
- ▼ évaluer la situation et les besoins des personnes licenciées;
- ▼ proposer un plan d'action individuel visant la réintégration en emploi.

L'aide financière

En plus de son soutien technique, Emploi-Québec offre une aide financière qui équivaut généralement à 50 % des frais de fonctionnement du comité.

Les services d'information, de référence et de soutien :

- ▼ assemblée générale des travailleurs et des travailleuses pour présenter les services offerts par le comité;

- ▼ atelier d'évaluation des besoins;
- ▼ entrevue individuelle;
- ▼ information sur les programmes de soutien du revenu (assurance-emploi, régime des rentes du Québec, etc.);
- ▼ consultation budgétaire et fiscale;
- ▼ atelier de réflexion sur l'impact du licenciement;
- ▼ soutien psychologique individuel;
- ▼ atelier de préparation à la retraite;
- ▼ information sur les mesures et les services dispensés dans les centres locaux d'emploi;
- ▼ information scolaire et professionnelle incluant les perspectives d'emploi régional;
- ▼ information sur le démarrage d'entreprise;
- ▼ etc.

Les services d'aide à l'emploi

Pour aider les personnes licenciées à réintégrer le marché du travail, le comité peut offrir des services visant le développement

de l'employabilité et des activités de recherche d'emploi. Ces services sont généralement assurés par des consultants spécialisés ou par les ressources externes d'Emploi-Québec :

- ▼ orientation professionnelle;
- ▼ information sur le marché du travail;
- ▼ évaluation des compétences;
- ▼ évaluation des besoins de formation;
- ▼ préparation du curriculum vitae;
- ▼ méthodes dynamiques de recherche d'emploi;
- ▼ prospection d'emploi et référence à des employeurs;
- ▼ *counselling* d'emploi;
- ▼ activités de préparation au test d'équivalence du secondaire (de courte durée, 35 à 40 heures);
- ▼ etc.

Source : EMPLOI-QUÉBEC, *Guide d'information à l'intention des membres des comités d'aide au reclassement*, avril 2004, 15 pages; cité dans FTQ, *Renouveler notre réflexion sur les licenciements collectifs*, Journées de réflexion sur l'emploi, novembre 2006, page 11.

Mais, les données disponibles sur ces comités laissent penser qu'il ne se crée pas nécessairement un comité de reclassement pour chaque licenciement collectif de plus de 50 personnes.

Pas plus, d'ailleurs, qu'il n'y a de comité d'aide au reclassement à entrée continue dans toutes les régions. En effet, 11 régions sur 17 ont un tel comité pour l'année 2007-2008. Les groupes de travailleurs et de travailleuses de la Montérégie, de Lanaudière, de l'Abitibi-Témiscamingue, de la Côte-Nord, du Nord-du-Québec et de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine n'ont pas accès à ce genre de comité. C'est une firme privée spécialisée qui offre les services

d'un comité d'aide au reclassement aux personnes licenciées qui n'ont pas accès à un comité spécifique à leur entreprise. Cette firme signe un contrat de trois ans avec Emploi-Québec qui finance entièrement ses activités.

Encore une fois, le gouvernement n'a pas un portrait d'ensemble ni une évaluation fiable du fonctionnement des comités d'aide au reclassement. Au cas par cas, nos syndicats semblent globalement satisfaits de ces comités. C'est un signe encourageant et c'est sans doute le résultat de leur implication qui permet d'en tirer le meilleur parti pour les travailleurs et les travailleuses mis à pied. Dans une analyse plus globale

cependant, il y a lieu de s'interroger sur une problématique générale du fonctionnement de ces comités, soit celle de l'équité de traitement.

En effet, les travailleuses et les travailleurs licenciés sont loin d'avoir accès aux mêmes services, que ce soit au comité d'aide au reclassement ou dans leur centre local d'emploi, en raison du fonctionnement très décentralisé des uns et des autres.

Dans plusieurs pays, un programme spécifique pour les licenciements collectifs est proposé, ce qui permet d'assurer uniformité et équité dans l'intervention des services d'emploi auprès

des victimes de ces licenciements. Au Québec, rien de tel.

D'abord, l'offre de service dans les structures gouvernementales n'est pas uniforme. À la suite de l'entente administrative Ottawa – Québec, le gouvernement québécois a créé une structure à trois paliers, national, régional et local, et a implanté une décentralisation de l'offre de services pour tenir compte des besoins régionaux et même locaux. Des structures partenariales ont été mises en place à chaque niveau : la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) à l'échelle nationale est la structure partenariale d'Emploi-Québec; les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT) sont celles des directions régionales d'Emploi-Québec; les conseils locaux de développement (CLD) sont celles des centres locaux d'emplois. Le mouvement syndical est un partenaire influent au niveau national et régional, mais il est très peu présent à l'échelle locale et n'a malheureusement pas beaucoup d'influence sur les gestionnaires locaux.

Les craintes que la FTQ avait exprimées pour ce qui était d'une aussi grande décentralisation se sont avérées fondées. Les centres locaux d'emploi, qui sont la porte d'entrée pour toutes les personnes ayant des besoins liés à la recherche d'emploi, ont finalement une offre de service très variable qui peut en pénaliser certaines par rapport à d'autres, car chacune doit faire appel au centre le plus proche de sa résidence. Pour les entreprises, il s'agit du centre relié à l'adresse de l'établissement. Surtout dans les villes-centres,

l'effet pour les personnes licenciées collectivement est, qu'à l'intérieur d'un même groupe, rien ne garantit que les services d'emploi disponibles seront les mêmes. Si, par exemple, une personne est rattachée à un centre local d'emploi dont les budgets pour la formation et la qualification sont déjà épuisés, elle n'aura pas accès à ce type de mesure, tandis que son ex-collègue, résidant à l'autre bout de la ville, pourrait y avoir droit.

Selon l'information recueillie auprès de nos syndicats, les firmes spécialisées en reclassement n'ont pas non plus une offre de service uniforme. En effet, au Québec, ce sont des firmes spécialisées qui gèrent les comités d'aide au reclassement, qui informent et proposent aux travailleurs et aux travailleuses les mesures et les services qui sont financés par Emploi-Québec. Dans bien des cas, elles doivent aussi « négocier » avec les centres locaux d'emploi pour assurer l'accès à certains services, de formation notamment.

Plusieurs de ces firmes offrent un très bon service, avec un suivi personnalisé et la volonté d'obtenir les meilleures conditions de reclassement pour chaque personne. D'autres sont plus sujettes à caution, comme c'est le cas de firmes de comptabilité ou d'avocats-conseils dont on peut douter qu'elles aient les compétences nécessaires pour assurer le reclassement de travailleuses et de travailleurs éprouvés par une perte d'emploi. Aussi, des différences importantes apparaissent dans le coût de leurs offres de service, allant du simple au double, pour des dépenses évaluées de 300 \$ à 600 \$ et plus par

personne. On peut croire que, si le syndicat ne s'implique pas au moment du choix de la firme et dans les travaux du comité, rien ne garantit que la qualité du service reçu par nos membres sera à la hauteur.

Dans certaines régions, parce que les services aux entreprises ne bénéficiaient pas d'une masse critique dans chacun des centres locaux d'emploi, il a été décidé de fusionner les activités dans un seul lieu, un nouveau « CLE entreprise » ou dans un centre existant, assumant à lui seul cette responsabilité pour l'ensemble d'un territoire plus vaste. Cela a permis de créer une véritable synergie dans l'équipe des fonctionnaires ayant cette responsabilité. La création d'un comité d'aide au reclassement à entrée continue procède du même raisonnement.

De telles pratiques pourraient être étendues et inclure les licenciements collectifs comme étant un service aux entreprises. Dans ces cas, les travailleurs et les travailleuses d'un même milieu de travail auraient aussi un guichet unique et des services uniformes dans un centre local d'emploi spécifique ou dans celui de leur entreprise et non plus chacun dans celui de leur lieu de résidence.

Le financement : une plus grande contribution des entreprises?

Actuellement, la seule obligation de financement des entreprises est celle du financement d'un comité d'aide au reclassement, à hauteur de 50 %, lorsqu'elles licencient 50 personnes ou

plus. Ne s'agit-il pas là d'une obligation très minime? Que certaines entreprises ne respectent même pas? Le gouvernement semble faire une application plutôt laxiste de cette obligation, puisque aucune poursuite n'est intentée contre les entreprises fautives. Un tel laxisme a pourtant des conséquences sur les budgets des centres locaux d'emploi qui, obligés d'assumer les responsabilités des entreprises délinquantes, voient les budgets affectés aux autres comités de reclassement ou à d'autres services réduits d'autant.

Les entreprises ne devraient-elles pas plutôt avoir une responsabilité envers chacune des personnes licenciées? Pourrions-nous ainsi réfléchir à la possibilité que toutes les entreprises financent les activités de reclassement de leurs licenciés, quel qu'en soit le nombre, même lorsqu'il est inférieur à 50?

Des exemples d'une responsabilité financière des entreprises en cas de licenciement massif proviennent d'Europe :

- ▼ la Suède offre un modèle selon lequel les employeurs sont tenus de cotiser dans des fonds mutuels, par grands secteurs. Ces fonds financent des activités et des mesures d'accompagnement et de reconversion pour les travailleuses et les travailleurs licenciés, par exemple du soutien financier pour la formation ou pour les personnes de plus de 40 ans;
- ▼ la France est le seul pays qui impose à l'employeur une obligation de reclassement interne préalable à la procédure de licenciement collectif, le rendant donc responsable du



DANS NOS SYNDICATS LOCAUX

Licenciements et comités d'aide au reclassement

Il y a 145 syndicats locaux qui ont connu des mises à pied, soit 38 % de l'ensemble, surtout dans le secteur des biens (55 %) et dans un grand établissement (45 %). Moins de syndicats locaux ont cependant déclaré des pertes d'emplois (29 %). De toute évidence, dans les deux dernières années, des milieux de travail qui, au final, ont maintenu ou créé de l'emploi, ont quand même connu des variations du nombre d'emploi, en moins puis en plus.

Il y a eu un comité d'aide au reclassement dans 24 % des cas de mises à pied (soit 36 cas). Dans tous les cas, sauf un, le syndicat a participé au comité. Dans tous les cas, sauf deux, l'employeur a participé au comité. Le financement des comités se répartit comme suit :

▼ entièrement par l'employeur	54 %
▼ entièrement par le gouvernement	6 %
▼ à frais partagés entre employeur et gouvernement	26 %
▼ ne sais pas	14 %

Source : FTQ, *Enquête FTQ sur les milieux de travail*, Questionnaire auprès des syndicats locaux, mai 2007, pages 17-18.

reclassement effectif des travailleuses et des travailleurs licenciés et non seulement du financement de ce reclassement. De plus, dans le cas des grandes entreprises (plus de 1 000 employés), l'employeur est entièrement responsable du financement des mesures de reclassement;

- ▼ pour inciter les entreprises à assumer leurs responsabilités, l'Italie a créé des allègements fiscaux pour les entreprises qui réussissent à replacer dans d'autres entreprises des travailleurs et des travailleuses qu'elles licencient.

Sans nécessairement calquer ces exemples, il faut noter que la question clé est le coût qui est imposé aux entreprises pour leur inaction vis-à-vis des personnes licenciées. Soit par manque de moyen, soit par manque de vision, le gouvernement du Québec reste passif. Pourtant, il est possible et souhaitable d'imposer une obligation aux entreprises qui font des licenciements.

On pourrait, par exemple, exiger de tous les employeurs une participation financière proportionnelle au nombre de mises à pied même pour les licenciements de moins de 50 personnes, ce qui pourrait permettre un meilleur accès des licenciés à diverses mesures et un financement adéquat d'un comité de reclassement à entrée continue dans chacune des régions du Québec.

Ce que Québec doit faire...

- ▼ Évaluer le fonctionnement des comités de reclassement, leur financement et leurs résultats, en consultant les syndicats.
- ▼ Changer la définition du licenciement collectif en retenant comme critère un certain pourcentage de la main-d'œuvre (par exemple, dix personnes ou 25 % de la main-d'œuvre de l'établissement, selon le moins élevé des deux) et en réfléchissant à la pertinence des périodes de temps, qui pourraient être allongées ou raccourcies selon le cas (actuellement les licenciements dits collectifs sont ceux faits au cours d'une période de deux mois et pour une durée de plus de six mois).

- ▼ Ajouter au préavis de licenciement collectif une obligation d'information sur les raisons économiques de la décision, sur les efforts de reclassement effectués préalablement à la décision et sur les moyens envisagés pour atténuer l'impact du licenciement sur les personnes et la communauté.
- ▼ Créer au moins un comité d'aide au reclassement à entrée continue dans toutes les régions.
- ▼ Regrouper les services aux entreprises ou la gestion des comités d'aide au reclassement dans un seul centre local d'emploi par région ou, minimalement, s'assurer que tous les travailleurs et les travailleuses victimes d'un même licenciement collectif soient desservis par le même centre.
- ▼ Exiger des employeurs une participation financière proportionnelle au nombre de mises à pied, même pour les licenciements de moins de 50 personnes.

Ce que nous pouvons faire...

- ▼ Mettre de l'avant ces propositions dans toutes les structures partenariales, à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et aux conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT).
- ▼ Négocier dans la convention collective, si possible au préalable, des conditions de licenciement telles qu'un préavis de licenciement plus substantiel, une participation financière supplémentaire de l'employeur dans un comité d'aide au reclassement, des congés payés pour chercher un autre emploi, des indemnités de départ, un régime de prestations supplémentaires de chômage, etc.



« Y a un écart entre ce que le discours syndical valorise et ce que les travailleurs et les travailleuses veulent. Nous parlons de salaires et d'avantages sociaux alors qu'ils veulent du respect et de la dignité. Ils veulent se lever le matin et avoir envie d'aller au travail. »

Rencontres avec des comités FTQ et entrevues avec des conseillères et conseillers syndicaux, printemps-été 2007.

Il ne suffit pas que des emplois soient créés en nombre suffisant. Encore faut-il qu'ils soient de qualité pour répondre aux besoins des travailleurs et des travailleuses. Des besoins fort diversifiés auxquels les décisions récentes des entreprises et des organisations répondent mal quand elles n'amplifient pas les problèmes vécus par les travailleurs et les travailleuses.

La volonté d'améliorer ses conditions de travail et d'occuper un emploi de meilleure qualité est depuis toujours au cœur des processus de syndicalisation et de négociation. Après un bref portrait de notre évolution historique, c'est le portrait des principales dimensions de la qualité des emplois que privilégient les travailleuses et les travailleurs québécois qui est fait. Deux dimensions sont analysées plus en détail : la diversité des statuts d'emploi et le temps, de travail et hors travail.

La crainte de nous diviser?

Si l'objectif d'amélioration des conditions de travail est le fondement de l'action syndicale, il n'en demeure pas moins que de nombreux syndicats éprouvent des malaises, des craintes à faire face à des enjeux perçus comme ayant un potentiel de division pour l'action syndicale. Divers aspects de la qualité des emplois sont de ceux-là, par exemple les statuts d'emploi et les avantages sociaux qui y sont ou non associés. C'est ce qui s'est produit au tournant de l'an 2000 avec les revendications de groupes de jeunes en ce qui concerne des clauses de disparité de traitement (dites clauses *orphelin*) dans certaines conventions collectives.

Ce sont ces craintes qui peuvent expliquer une valse-hésitation dans l'action de certains syndicats. Ainsi, des syndicats limitent leurs cibles d'organisation, par exemple en refusant de syndiquer des groupes de travailleurs et de travailleuses atypiques ou travaillant dans de petites entreprises. D'autres s'inquiètent des difficultés à élaborer des consensus quant aux revendications visant à améliorer la qualité des emplois, les besoins de leurs membres étant si différents qu'ils deviendraient contradictoires : les femmes contre les hommes; les jeunes qui n'auraient pas les mêmes valeurs que leurs aînés; les personnes immigrantes qui seraient craintives dans leurs actions de revendications. Puisqu'il apparaît si difficile de développer un rapport de force sans consensus dans les revendications, les

syndicats seraient alors en danger de perdre leur pertinence.

L'analyse de deux siècles d'expériences permet pourtant de constater que nous avons su faire les choix qui s'imposaient, accueillir de nouveaux membres, élaborer de nouvelles revendications et exercer les rapports de force nécessaires pour les obtenir par la négociation avec les employeurs ou par l'action politique auprès des gouvernements.

Du syndicalisme de métier au syndicalisme industriel

Ainsi, le syndicalisme industriel est apparu alors que plusieurs croyaient que seuls les syndicats de métier détenaient le rapport de force nécessaire pour améliorer leurs conditions de travail. Les syndicats qui se sont implantés dans les usines, généralement dans de grandes entreprises, ont mené des luttes importantes et graduellement amélioré les conditions de travail de leurs membres, des ouvriers non spécialisés d'abord perçus comme sans grand pouvoir. Ce sont les gains faits dans ce secteur industriel dans les années quarante, cinquante et soixante qui ont servi de point de comparaison pour les nouvelles et les nouveaux syndiqués des secteurs public et parapublic.

Du secteur privé vers le secteur public

Encore une fois, nombreuses étaient les personnes qui considéraient que les travailleurs et les travailleuses des

secteurs public et parapublic avaient un important déficit de rapport de force entre autres parce qu'on y retrouvait une forte proportion de femmes ayant la vocation d'enseigner, de soigner, de poursuivre au travail, directement ou indirectement, les tâches qu'elles accomplissaient à la maison. Il était difficile d'imaginer que leur dévouement pouvait aussi se traduire en actions revendicatrices. Pourtant, ces femmes, et les hommes avec elles, ont fait de longues luttes de rattrapage. En effet, en 1961, quand la syndicalisation et les conflits pour le droit à la négociation et à la grève se sont accélérés, le salaire moyen de l'emploi public équivalait à environ les trois quarts du salaire de l'ensemble des Québécois et des Québécoises⁴.

Vers les services privés

Dans les décennies qui suivent, la syndicalisation d'une proportion de plus en plus importante de travailleurs et de travailleuses des bureaux et des services privés côtoie celle de plus petits établissements dans le secteur manufacturier. Nos membres sont alors issus de nombreux nouveaux secteurs : entretien ménager, hôtellerie, restauration, caisses populaires, alimentation, agences de sécurité, librairies et bien d'autres. Là aussi les travailleurs et les travailleuses se comparent et les syndicats se donnent des objectifs réalistes d'amélioration continue de leurs conditions de travail, en prenant appui sur les stratégies des uns et des autres

4. BOLDUC, Roch, *Le régime québécois de négociation des secteurs public et parapublic*, Relations industrielles, volume 37, n° 2, 1982, page 404.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

L'évolution de la rémunération dans le secteur public et parapublic

« Dans les années soixante, parce que les dépenses de l'État augmentaient avec l'expansion des services publics, parce que la syndicalisation se répandait dans le secteur public et pour éviter les surenchères en négociation, le gouvernement a souhaité centraliser les négociations et a visé une uniformisation des salaires en reconnaissant la nécessité d'un certain rattrapage pour les travailleurs et les travailleuses du secteur public, en retard sur ceux et celles du secteur privé. Au début des années soixante-dix, les centrales syndicales ont d'ailleurs développé, en front commun, la revendication du 100 \$ minimum par semaine pour tous. Une grève du secteur public est intervenue. Les chefs syndicaux sont allés en prison parce que les syndiqués avaient déféré la loi. Une grève générale spontanée a éclaté dans tout le Québec. Les négociations se sont poursuivies et des gains majeurs ont été faits. Ces gains se sont poursuivis durant toute la décennie soixante-dix. Au début des années quatre-vingt, la rémunération des syndiqués du secteur public était globalement en avance sur les autres travailleuses et travailleurs québécois, alors qu'aujourd'hui, ils sont revenus à la case départ, en traînant globalement de l'arrière. »

Source : FTQ, *Notre rapport de force en action, Présents sur tous les fronts*, document d'appui, 27^e Congrès de la FTQ, novembre – décembre 2004, page 34.

et en bâtissant des solidarités intra et intersyndicales.

Encore aujourd'hui

Depuis une quinzaine d'années, nos syndicats locaux sont cependant confrontés à des changements importants comme la présence accrue de différents statuts d'emploi au sein de chaque milieu de travail, même dans

le secteur manufacturier : des postes à temps plein côtoient des postes temps partiel; du personnel permanent côtoie du personnel temporaire ou en provenance d'agences ou employé par des sous-traitants; des personnes salariées sont transformées en faux autonomes.

Aussi, face aux difficultés qu'ils connaissent sur le marché du travail, des travailleurs et des travailleuses qui étaient fort éloignés du mouvement syndical s'en rapprochent. C'est le cas de cadres, de véritables travailleurs et travailleuses autonomes, de ceux et celles qui travaillent dans de très petites entreprises ou dans l'économie sociale notamment dans le secteur de la santé et des services sociaux, des travailleuses et des travailleurs migrants surtout dans l'agriculture, etc.

Ce que nous avons déjà fait, nous pouvons encore le faire. Il ne faut pas craindre les oppositions potentielles entre membres aux différentes caractéristiques et de différents degrés de qualité d'emploi. Cette diversité chez nos membres présente peut-être une certaine difficulté, mais c'est aussi une force. D'autant plus qu'il est exagéré de mettre l'accent sur les différences alors que les similitudes sont de plus en plus grandes. C'est notamment le cas des femmes qui sont dans nos rangs, en proportion de plus en plus importante, et dont la participation au marché du travail se rapproche de plus en plus de celle des hommes.

Il faut nous rappeler que, de tout temps, le mouvement syndical a syndiqué des travailleurs et des travailleuses qui occupaient de mauvais emplois et que

notre rôle était justement d'en améliorer la qualité. Il est cependant essentiel de partager ce passé pas si lointain, avec nos membres et avec les nouveaux militants et militantes qui nous arrivent dans la suite des changements générationnels qui ont lieu sur le marché du travail, afin d'éviter que tous et toutes, autant que nous sommes, n'adoptions des attitudes défaitistes.

Ce que nous pouvons faire...

- ▼ **Faire mieux connaître l'histoire du mouvement syndical au plus grand nombre de nos militants, de nos militantes, de nos membres.**

À la recherche de la qualité des emplois

Définir la qualité des emplois comporte une bonne part de subjectivité. L'analyse des points de vue des travailleurs et des travailleuses est donc essentielle.

Les points de vue des travailleurs et des travailleuses

Les points de vue des travailleurs et des travailleuses sur la qualité de leur emploi ou du marché du travail peuvent être multiples parce qu'ils sont fonction des différentes situations ou contextes dans lesquels ils et elles vivent, l'insécurité pouvant être plus ou moins grande.

Les travailleurs et les travailleuses qui **perdent leur emploi** veulent retrouver le leur ou, à tout le moins, un



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Les femmes ont changé... et les hommes aussi!

- ▼ Les taux d'activité féminin et masculin se rapprochent dans tous les groupes d'âge et l'écart a été éliminé chez les 15-24 ans.
- ▼ Les femmes occupent presque la moitié des emplois.
- ▼ Elles sont encore majoritaires dans l'emploi à temps partiel dans une proportion assez stable quoique récemment la part des hommes a augmenté.
- ▼ Le travail à temps partiel, par choix, augmente chez les femmes, la fréquentation scolaire devenant une raison de plus en plus importante, la plus fréquente chez les hommes.
- ▼ Le rapprochement de la durée de la semaine de travail provient davantage de la réduction de celle des hommes que du prolongement de celle des femmes.
- ▼ Les heures supplémentaires ont diminué tant chez les hommes que chez les femmes, l'écart entre les deux demeure le même, soit 1,5 heure supplémentaire de moins pour les femmes.
- ▼ Les heures supplémentaires sont majoritairement rémunérées chez les hommes, en grande partie non rémunérées chez les femmes, notamment parce que les emplois occupés par ces dernières ne sont pas rémunérés sur une base horaire.
- ▼ Les choix professionnels des femmes diffèrent toujours passablement de ceux des hommes et leur concentration dans certaines catégories d'emploi et dans certains secteurs s'est même accrue dans les professions des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique par exemple.
- ▼ L'écart salarial entre les hommes et les femmes a diminué. Presque comblé chez les plus jeunes, l'écart salarial augmente avec l'âge : à peine 4 % parmi les 15-24 ans, il atteint jusqu'à 20 % chez les 55-64 ans.

« Du seul fait que les générations de femmes les moins actives sont graduellement remplacées par d'autres où les femmes auront toujours participé davantage au marché du travail, certains écarts devraient se réduire encore dans le futur. [...] Bien que les plus jeunes travailleurs, tant féminins que masculins, allouent davantage d'importance à leur qualité de vie qu'ils recherchent donc tous deux des emplois offrant plus de flexibilité, les professions qu'ils exercent demeurent encore globalement différentes d'un sexe à l'autre. » (page 12)

Source : BARIL, Guylaine, *Femmes au travail, Toujours plus nombreuses, mais encore différentes*, Le Bulletin du CETECH, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, volume 9, n° 1, hiver 2007, pages 1 à 12.

emploi équivalent, dans leur municipalité ou région, dans leur secteur d'activité. C'est avec grande difficulté et moult angoisses que ces critères évoluent au fil du temps et les passages, même vers un emploi de plus grande qualité, ne se font pas facilement ni sans aide.

Il existe un nombre assez important de travailleurs et de travailleuses qui **sont vulnérables économiquement** parce que leur rémunération est faible ou qu'ils sont peu ou pas protégés par les lois du travail. Ainsi, au Canada, on évalue qu'environ 16 % des travailleurs et des travailleuses à temps plein gagnent moins de 10 \$ l'heure et que le tiers d'entre eux, soit environ 5 %, vivent

dans un foyer à faible revenu⁵. C'est sans tenir compte des travailleurs et des travailleuses qui ne réussissent pas à travailler à temps plein ou toute l'année.

Des travailleurs et des travailleuses **sont vulnérables à cause de leur manque de formation** : faible scolarité, compétences de base limitées en écriture, en calcul et même en informatique ou non-reconnaissance officielle des compétences acquises au fil de leurs années de travail. Les personnes plus âgées ou occupant depuis longtemps le même poste, chez le même employeur, sont plus à risque lorsqu'elles perdent leur emploi.

D'autres travailleurs et travailleuses **perçoivent une dégradation de la qualité de leur emploi** à cause de nouvelles organisations du travail, de nouveaux modes de fonctionnement, de l'introduction de nouvelles technologies, notamment les technologies de l'information et de la communication. Des problèmes de charge de travail excessive et de maladie sont souvent identifiés.

Il y a enfin des travailleurs et des travailleuses qui **veulent continuer à améliorer la qualité de leur emploi** même si celle-ci présente, aux yeux de la majorité, un bon, voire un excellent niveau de qualité. Souvent, des groupes de travailleurs et de travailleuses sont pris à partie par les employeurs, les gouvernements et même les médias,

5. Ce seuil de 10 \$ l'heure a été évalué en fonction d'une semaine de travail de 37,5 heures pour une année complète, ce qui correspond au faible revenu avant impôt pour une personne célibataire vivant seule dans une région urbaine. SAUNDERS, Ron, *Risques et possibilités : à la recherche d'options pour les travailleurs vulnérables*, Collection sur les travailleurs vulnérables, n° 7, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, janvier 2006, pages 17 à 20.



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Différents types d'insécurité

Dans une étude conduite auprès d'une centaine de travailleurs et de travailleuses d'une même région d'Angleterre, les chercheurs ont développé une catégorisation des insécurités que l'on pourrait ainsi résumer.

- ▼ L'insécurité de poste réfère à la probabilité qu'un poste spécifique disparaisse ou que la personne qui l'occupe en soit évincée, parce qu'elle craint des problèmes disciplinaires ou de compétences par exemple.
- ▼ L'insécurité chez l'employeur réfère à la probabilité que l'employeur fasse des licenciements ou des mises à pied ou qu'il ferme ses portes.
- ▼ L'insécurité générale ou du marché du travail réfère à la probabilité de se trouver facilement ou non un emploi dans un marché du travail donné.

L'expérience de nos membres permet d'ajouter des nuances et des catégories.

- ▼ L'insécurité de poste inclut aussi les cas où le métier est transformé radicalement au risque même de disparaître, comme ce fut le cas des typographes.
- ▼ L'insécurité de lieu de travail où, en travaillant toujours pour le même employeur, il faut changer de milieu de travail, de département ou d'établissement.
- ▼ L'insécurité du secteur d'activité lorsque s'y vivent des réorganisations telles qu'une destruction substantielle de l'emploi en découle, dont on ne sait pas toujours si elle sera temporaire ou permanente. Malgré une sécurité d'emploi dite « mur à mur », c'est ce qu'ont vécu plusieurs centaines de travailleuses et de travailleurs du réseau de la santé, il y a une dizaine d'années, lors de la fermeture d'hôpitaux. C'est ce que vivent actuellement les travailleuses et les travailleurs des secteurs du vêtement et des industries reliées à la forêt.
- ▼ L'insécurité géographique existe lorsqu'on craint de ne pouvoir se retrouver un emploi sans devoir déménager ou même quitter la région.

Sources : CHARLES, Nickie and Emma JAMES, *The Gender Dimensions of Job Insecurity in a Local Labour Market, Work, Employment and Society*, volume 17, n° 3, septembre 2003, pages 531-552; Rencontres avec des comités FTQ et entrevues avec des conseillères et conseillers syndicaux, printemps-été 2007.

parce qu'ils seraient des « gras durs », tellement comblés qu'il ne leur resterait plus qu'à cesser de revendiquer.

C'est d'abord croire que de telles affirmations sont toujours véridiques. Par exemple, la situation dans le secteur public et parapublic, où au moins le tiers des emplois sont précaires, n'empêche pas le discours médiatique de continuer à véhiculer l'existence d'une sécurité d'emploi à vie.

C'est aussi croire qu'il existe un niveau idéal de qualité qu'il est possible

d'atteindre et, surtout, de ne jamais perdre. Dans le contexte des relations de pouvoir dans les entreprises et les organisations, stagner c'est reculer et, ainsi accepter un nivellement par le bas.

De plus, des salaires ou des avantages sociaux de bonne qualité n'éliminent pas l'existence d'autres problèmes, par exemple de tâches répétitives, de surcharge de travail ou de supervision si excessive que les travailleurs et les travailleuses tombent malades ou démissionnent. Nous avons donc une responsabilité syndicale de lutter

contre des affirmations mensongères, mais aussi de sensibiliser nos membres pour empêcher que des jalousies malsaines, porteuses de divisions, ne se développent.

Quelles priorités syndicales?

Notre travail syndical consiste d'abord à cerner au mieux les priorités des travailleurs et des travailleuses. Nous savons le faire localement, dans chacun de nos milieux de travail, lorsque nous procédons aux consultations visant à déterminer les priorités de négociation. Il peut cependant être intéressant de le faire à plus grande échelle pour identifier quelles sont les diverses dimensions de la qualité des emplois qui intéressent les travailleurs et les travailleuses, même et surtout si celles-ci ne font pas traditionnellement l'objet de négociation.

Ce sont de nombreuses et diverses dimensions de la qualité des emplois qu'identifient nos militants et nos militantes ainsi que nos conseillères et nos conseillers syndicaux, y compris des dimensions subjectives moins tangibles favorisant ce qu'ils appellent le bonheur au travail, que ce soit dans le contenu même du travail ou dans les rapports qu'on entretient avec les collègues, avec les superviseurs, avec la direction. Elles ont été regroupées en 12 dimensions présentées ici selon une typologie en trois volets.

Enjeux traditionnels

- ▼ Une sécurité d'emploi définie comme étant l'assurance de garder son emploi au cours des deux prochaines années.

- ▼ Un régime de retraite qui permettra de maintenir un niveau de vie adéquat.
- ▼ Un salaire adéquat.
- ▼ Un bon régime d'assurances collectives.

Enjeux de l'organisation du travail

- ▼ Un travail intéressant et valorisant.
- ▼ Une charge de travail qui n'est ni trop lourde ni trop stressante.
- ▼ Un accès à la formation.

Enjeux de qualité de vie

- ▼ Un bon régime de vacances et de congés.
- ▼ Un horaire qui convient.
- ▼ Un travail qui permet un équilibre avec la vie personnelle.
- ▼ Un bon climat de travail.
- ▼ L'absence de discrimination au travail.

Le fait d'être syndiqué apparaît aussi comme une dimension essentielle de la qualité des emplois. En effet, même si tous les aspects des emplois syndiqués ne sont pas de grande qualité, la présence d'un syndicat fait quand même la différence pour le respect et la dignité ainsi que pour le respect des conditions de travail et des lois. Être syndiqué donne le droit de revendiquer des améliorations aux conditions de vie et de travail et le sentiment que, collectivement, on peut les obtenir.

Un sondage auprès de la population active québécoise (au travail ou en

chômage) selon les 12 dimensions retenues a été fait. Les résultats sont éloquentes quant aux motifs et au degré d'insatisfaction des travailleuses et des travailleurs québécois face à leurs attentes. Par exemple, la moitié des travailleurs et des travailleuses sont insatisfaits dans leurs attentes d'un régime de retraite qui permettra de maintenir un niveau de vie adéquat; quatre personnes sur dix pour ce qui est d'un salaire adéquat; trois personnes sur dix pour l'équilibre entre le travail et la vie personnelle ou le climat de travail; deux personnes sur dix pour l'accès à la formation ou la charge de travail. Ça fait beaucoup de monde qui voudrait qu'on améliore la qualité de leur emploi dans plusieurs de ces dimensions.

Ces tendances sont confirmées par les enjeux de relations du travail et de négociation tels que décrits par les syndicats locaux de la FTQ :

- ▼ les sujets de tension dans les relations patronales – syndicales sont principalement en lien avec l'organisation du travail tels que les tâches ou les heures et horaires de travail ainsi que ce qui concerne la santé et sécurité du travail;
- ▼ les priorités de négociation traditionnelles, salaire et régime de retraite, sont à l'avant-plan (1^{re} et 3^e priorité), mais de nombreuses questions en lien avec l'organisation du travail sont tout aussi importantes telles que les heures et horaires de travail, le mouvement de personnel et la réorganisation et la flexibilité des tâches (2^e, 4^e et 5^e priorité);



ILS ET ELLES ONT DIT...

Un premier résumé de ce qui fait la qualité d'un emploi

Les militants et les militantes que le Service de la recherche de la FTQ a rencontrés se sont longuement exprimés sur les caractéristiques d'un emploi de qualité. Ce premier résumé a été fait en prenant note de tous les éléments inclus dans les rapports de rencontres ou d'entrevues.

Avant toute chose

- ▼ Avoir un emploi.
- ▼ Avoir une sécurité d'emploi; qu'il n'y ait pas trop de mises à pied récurrentes dans l'entreprise ou le secteur (ex. : forêt actuellement).
- ▼ Le travail saisonnier peut être perçu très positivement : les arrêts de travail sont connus à l'avance et intégrés dans la vie annuelle comme une forme de réduction du temps de travail.

L'intangible ou le subjectif

- ▼ Respect et dignité.
- ▼ Bonheur.
- ▼ Satisfaction au travail.
- ▼ Reconnaissance sociale : reconnaissance de l'importance de tous les types d'emploi, du travail accompli par tout le monde (par exemple l'entretien ménager dans le secteur de la santé); valorisation sociale du travail manuel.
- ▼ Reconnaissance patronale.
- ▼ Épanouissement et réalisation de soi.
- ▼ Relations sociales au travail.
- ▼ Climat de travail.
- ▼ Bonnes communications avec la direction.
- ▼ Emploi intéressant et valorisant.
- ▼ Équité.
- ▼ Relativité : les comparaisons qu'on fait avec notre environnement créent des attentes qui font qu'on peut être insatisfait de ce qu'une autre personne, dans un autre environnement, trouve satisfaisant.
- ▼ Amélioration continue.

Le monétaire = la stabilité économique

- ▼ Salaire, niveau et progression; rémunération adéquate en bas de laquelle il n'y a pas de respect des besoins humains; notion de revenu familial.
- ▼ Avantages sociaux = assurances privées et régime de retraite.

La qualité de vie au travail ou l'organisation du travail

- ▼ Heures et horaires de travail; ce qui était uniforme auparavant est devenu multiple et diversifié pour les besoins des entreprises, mais aussi pour ceux des travailleurs et des travailleuses; on souhaite des horaires fixes ou connus plus longtemps à l'avance; certaines femmes veulent des horaires stables, d'autres des horaires flexibles (leur flexibilité pas celle de l'employeur); d'autres choisissent le travail de nuit versus le travail de soir pour rester avec les enfants; on refuse l'obligation de travailler en heures supplémentaires ou la présence grandissante du travail de fin de semaine dans divers services et industries; on craint des problèmes futurs de santé et sécurité du travail (SST); le débat temps plein – temps partiel ne concerne plus que les femmes, mais aussi les plus jeunes (aux études) et les plus âgés (en retraite progressive).
- ▼ SST (physique, mentale et émotive); violence, surcharge de travail, harcèlement psychologique des superviseurs; tests antidrogue.
- ▼ Pouvoir mettre de l'avant ses capacités et ses compétences et pouvoir les développer par la formation continue (alphabétisation et formation professionnelle).
- ▼ Autonomie versus taylorisation, pressions et surcharges.
- ▼ Contrôle du travail par les technologies de l'information et de la communication; surveillance accrue; exigences démesurées de disponibilité (courriels, téléavertisseurs et cellulaires).

La qualité de vie hors travail

- ▼ Conciliation travail-famille.
- ▼ Sauvegarder et développer les services publics.
- ▼ Se préoccuper des conditions de vie future en négociant des régimes de retraite.
- ▼ Sécurité dans les transitions sur le marché du travail (chômage).
- ▼ Stabilité dans les régions et les municipalités.
- ▼ Droit de demeurer où on le souhaite (dans sa municipalité, sa région).

La syndicalisation

- ▼ Être syndiqué : même si les emplois syndiqués ne sont pas tous de grande qualité, le syndicat fait quand même la différence pour le respect et la dignité et pour le respect des conditions de travail et des lois.
- ▼ Militer syndicalement ajoute de l'intérêt à un travail par ailleurs peu intéressant ou valorisant.

Une contradiction?

- ▼ Pour améliorer leur qualité de vie, nos membres peuvent avoir des exigences qui deviennent des contraintes pour la qualité de vie des autres, notamment en ce qui concerne la conciliation travail-famille; par exemple, on souhaite des heures d'ouverture des commerces ou des garderies plus longues, ce qui a des effets sur les conditions de celles et de ceux qui y travaillent.

Source : Rencontres avec des comités FTQ et entrevues avec des conseillères et conseillers syndicaux, printemps-été 2007.

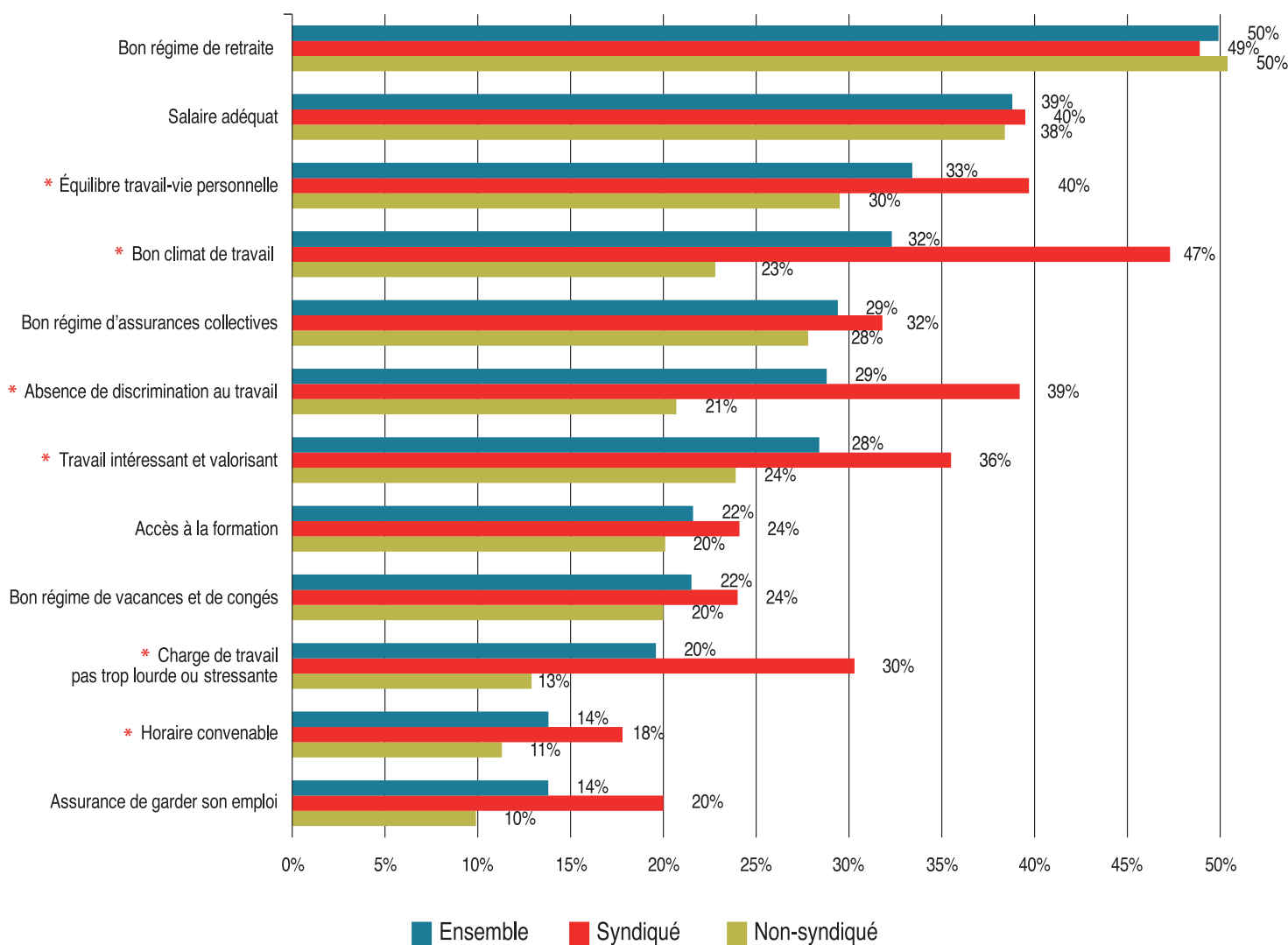
▼ durant leur dernière négociation, une proportion assez importante de syndicats (un sur sept à un sur cinq) ont subi des reculs sur des sujets en lien avec l'organisation du travail : réorganisation et flexibilité des tâches, sous-traitance, utilisation de

la main-d'œuvre occasionnelle ou temporaire ainsi que les heures et horaires de travail.

Les personnes syndiquées sont proportionnellement plus insatisfaites que les personnes non syndiquées. Cela a

pour effet de modifier l'ordre de leurs priorités. Ainsi, le degré d'insatisfaction pour la majorité des dimensions de la qualité de vie au travail et de l'organisation du travail se rapproche ou même dépasse les dimensions économiques traditionnelles comme la retraite et le

Pourcentage des travailleuses et des travailleurs insatisfaits de diverses conditions de travail, selon l'appartenance ou non à un syndicat



* **Différences significatives.** Les différences observées ailleurs sont trop faibles pour être statistiquement significatives.

Pour bien lire et comprendre le graphique. Pour ce qui est du salaire adéquat, il faut lire que 39% des travailleuses et des travailleurs québécois sont insatisfaits dans leurs attentes. Ce pourcentage est obtenu de la façon suivante (chiffres non illustrés dans le graphique) : 81,3% considèrent que cet aspect des conditions de travail est essentiel (34,5%) ou très important (46,8%), mais seuls 42,5% sont tout à fait d'accord que l'énoncé « vous avez un salaire adéquat » s'applique à leur emploi. La différence entre les deux, ce sont les insatisfaits dans leurs attentes.

Source : FTQ ET ÉCHO SONDAGE, *Sondage sur les perceptions des conditions de travail et du syndicalisme de la population active québécoise de 18 à 64 ans, août-septembre 2007.*

DANS NOS SYNDICATS LOCAUX

Pourcentage des syndicats locaux selon divers sujets étant source de tension dans les relations patronales – syndicales (passablement et beaucoup)

	%
▼ Mouvement de personnel	50,0
▼ Réorganisation et flexibilité des tâches	49,2
▼ Heures et horaires de travail	44,6
▼ Santé et sécurité du travail	40,8
▼ Évaluation des emplois	37,5
▼ Sous-traitance	34,2
▼ Utilisation de main-d'œuvre occasionnelle et contractuelle	29,0
▼ Changements technologiques	26,7
▼ Formation professionnelle	23,5
▼ Régime de retraite	19,0
▼ Francisation	9,8

Q: Jusqu'à quel point les sujets suivants sont-ils une source de tension dans les relations patronales/syndicales dans votre établissement? R: aucunement, un peu, passablement, beaucoup.

Source: FTQ, *Enquête FTQ sur les milieux de travail*, Questionnaire auprès des syndicats locaux, mai 2007, tableau 25.

salaires. C'est le cas, en ordre décroissant de priorité, du climat de travail, de l'équilibre entre le travail et la vie personnelle, de l'absence de discrimination au travail, d'un travail intéressant ou valorisant ou de la charge de travail.

Cet écart entre les personnes syndiquées et non syndiquées peut s'expliquer du fait de leurs caractéristiques respectives. Par exemple, les travailleurs et les travailleuses du secteur public et

DANS NOS SYNDICATS LOCAUX

Pourcentage des syndicats locaux selon leurs priorités de négociation, 2007

	%		%
▼ Salaire et rémunération	51,3	▼ Santé et sécurité du travail	17,5
▼ Heures et horaires	42,5	▼ Utilisation main-d'œuvre occasionnelle ou temporaire	13,7
▼ Régime de retraite	34,5	▼ Changements technologiques	11,3
▼ Mouvement de personnel	34,3	▼ Formation professionnelle	10,3
▼ Réorganisation et flexibilité des tâches	32,0	▼ Francisation	2,3
▼ Évaluation des emplois	24,2	▼ Autres	16,5
▼ Sous-traitance	19,8	▼ Aucune	17,5

Q: Identifier les trois principales priorités syndicales de la dernière négociation. Le total est ainsi plus élevé que 100%.

Source: FTQ, *Enquête FTQ sur les milieux de travail*, Questionnaire auprès des syndicats locaux, mai 2007, tableau 28.

DANS NOS SYNDICATS LOCAUX

Pourcentage des syndicats locaux selon les résultats de la dernière négociation pour divers sujets, 2007

	Gain %	Statu quo %	Recul %	Non prévu à la c. c. %
▼ Salaire et rémunération	77,7	13,3	9,0	0,0
▼ Heures et horaires	40,3	45,0	14,3	0,4
▼ Régime de retraite	54,8	31,9	7,2	6,0
▼ Mouvements de personnel	35,0	49,4	13,3	2,2
▼ Réorganisation et flexibilité des tâches	18,5	56,2	22,6	2,7
▼ Évaluation des emplois	44,8	40,8	6,4	8,0
▼ Sous-traitance	20,7	54,3	19,0	6,0
▼ Santé et sécurité du travail	37,3	52,0	7,8	2,9
▼ Utilisation main-d'œuvre occasionnelle ou temporaire	19,3	56,8	17,0	6,8
▼ Changements technologiques	18,5	56,8	11,1	13,6
▼ Formation professionnelle	26,2	58,3	8,3	7,1
▼ Francisation	3,7	50,0	7,4	38,9

Source: FTQ, *Enquête FTQ sur les milieux de travail*, Questionnaire auprès des syndicats locaux, mai 2007, tableau 29.

parapublic, fortement syndiqués, sont aussi proportionnellement plus insatisfaits pour bon nombre des mêmes dimensions. Qui plus est, les personnes syndiquées sont généralement plus

critiques que les non-syndiquées pour tout ce qui concerne leur emploi ou leurs conditions de vie. Comme si le fait d'être membre d'un mouvement revendicateur les conscientisait et leur

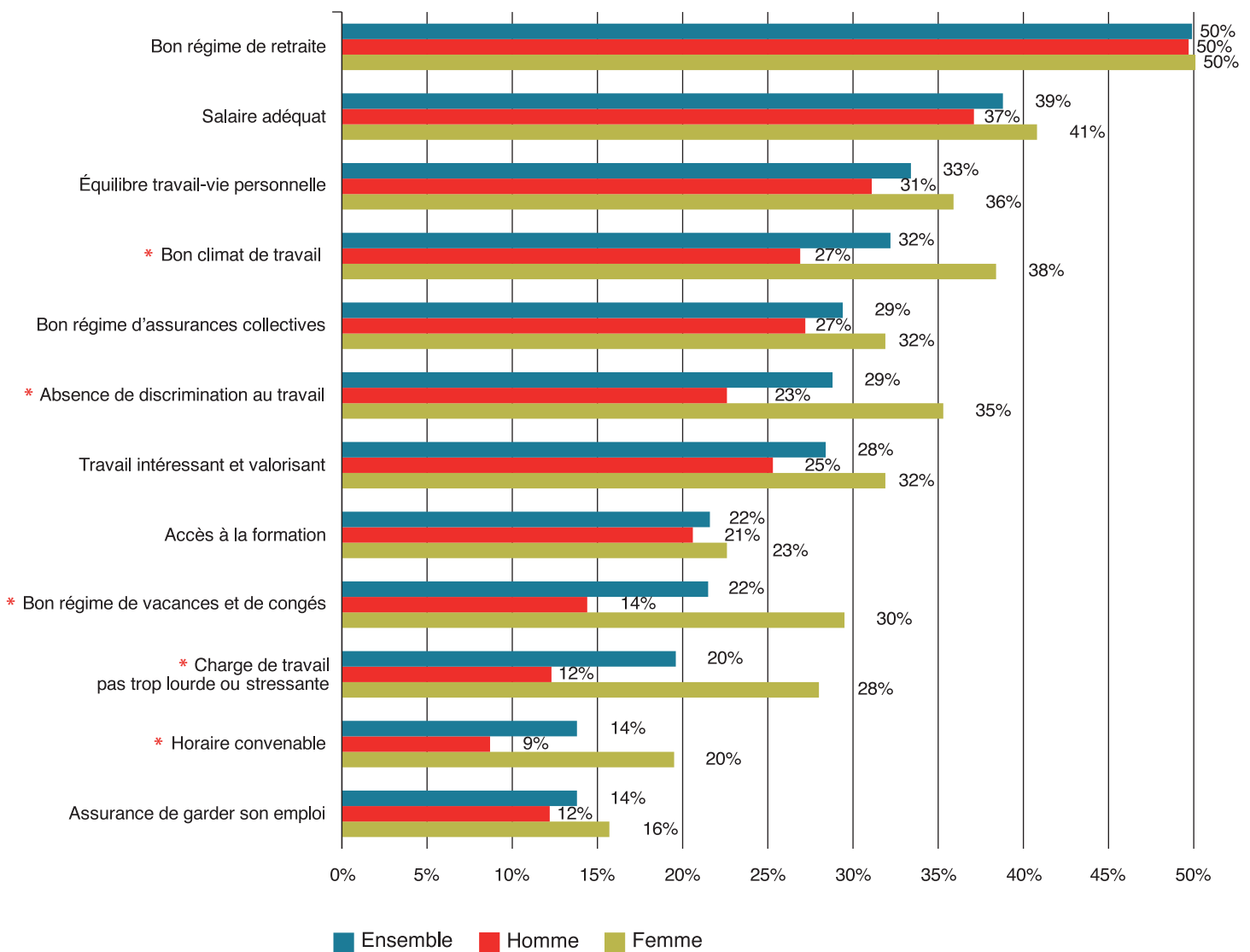
donnait l'assurance nécessaire pour identifier et combattre les injustices et les problèmes.

Le constat précédent est amplifié quand on analyse les priorités **des femmes**. En effet, les femmes plus que les hommes sont insatisfaites en ce qui

concerne les dimensions de la qualité de vie (climat de travail, absence de discrimination au travail, régime de vacances et de congés, horaire de travail) et pour la charge de travail. On peut croire que la double tâche des femmes a un impact important dans la

définition de leurs priorités. Les femmes, plus que les hommes, ne peuvent évaluer la lourdeur ou le stress liés à leur charge de travail en faisant abstraction de la lourdeur ou du stress associés à leurs responsabilités personnelles et familiales. Qui plus est, l'activité de

Pourcentage des travailleuses et des travailleurs insatisfaits de diverses conditions de travail, selon le sexe



* **Différences significatives.** Les différences observées ailleurs sont trop faibles pour être statistiquement significatives.

Pour bien lire et comprendre le graphique. Pour ce qui est du salaire adéquat, il faut lire que 39 % des travailleuses et des travailleurs québécois sont insatisfaits dans leurs attentes. Ce pourcentage est obtenu de la façon suivante (chiffres non illustrés dans le graphique) : 81,3 % considèrent que cet aspect des conditions de travail est essentiel (34,5 %) ou très important (46,8 %), mais seuls 42,5 % sont tout à fait d'accord que l'énoncé « vous avez un salaire adéquat » s'applique à leur emploi. La différence entre les deux, ce sont les insatisfaits dans leurs attentes.

Source : FTQ ET ÉCHO SONDAGE, *Sondage sur les perceptions des conditions de travail et du syndicalisme de la population active québécoise de 18 à 64 ans*, août-septembre 2007.

travail des femmes continue à être concentrée dans des catégories d'emploi différentes de celles des hommes où, dans plusieurs cas, la charge de travail mentale et émotive est peut-être plus élevée.

Les enjeux de la qualité des emplois

La qualité de vie des travailleurs et des travailleuses passe par l'accès à un emploi de qualité qui assure un revenu adéquat permettant de bien vivre et de bien faire vivre sa famille aujourd'hui et lorsque l'heure de la retraite sera arrivée. Les revendications en matière salariale et pour des régimes de retraite adéquats continuent donc d'être une priorité pour les travailleurs et les travailleuses.

Elles sont d'autant plus légitimes que d'importants gains de productivité ont été faits ces dernières années et que les travailleurs et les travailleuses n'en ont pas eu leur part.

En matière de régime de retraite, la main-d'œuvre vieillissante, mais aussi les plus jeunes, craignent des reculs désastreux pour leur avenir. Les régimes les plus avantageux, les régimes à prestations déterminées, sont sous attaque patronale. La proportion des personnes couvertes diminue. C'est d'autant plus dramatique que ces gains étaient très récents, à peine deux générations de travailleurs et de travailleuses avaient commencé à en bénéficier. Si la dégringolade se poursuivait, les régimes publics de retraite qui n'offrent qu'une protection très minimale seraient insuffisants à combattre la pauvreté des aînés.

La sécurité et la stabilité de l'emploi, sont des préalables de la qualité des emplois. Nous ne pouvons pas éliminer toutes les insécurités de nos membres en ce qui concerne leur emploi, mais nous pouvons agir pour en minimiser les occurrences et les effets. C'est ce que nous faisons quand nous luttons contre la multiplication des statuts d'emploi.

Notre réflexion doit aussi tenir compte de l'importance que nos membres accordent à leur organisation du travail et à leur qualité de vie. L'implantation dans tous les milieux de travail de nouvelles technologies de l'information et de la communication est une évolution pour laquelle il est important de faire le point, d'autant plus qu'elles ont des impacts sur le temps de travail et hors travail. Le temps devient ainsi le point de mire de nouvelles revendications de travailleurs et de travailleuses qui souhaitent un meilleur équilibre entre le travail et la vie personnelle et qui se préoccupent de plus en plus des atteintes à leur santé mentale, un nouvel enjeu en matière de santé et sécurité du travail.

Ce que nous pouvons faire...

- ▼ Continuer à mieux cerner la réalité en évaluant les insatisfactions de nos membres à l'égard de la qualité de leur emploi.
- ▼ Négocier pour une amélioration de nos revendications traditionnelles, salaire et régime de retraite, notamment.

Mieux encadrer les statuts d'emploi

La diversité et la précarité des statuts d'emploi sont peut-être plus courantes, notamment dans des secteurs qui en étaient auparavant exempts. Le bât blesse surtout pour les avantages et les protections sociales qui leur sont associés, mais aussi pour ce qui concerne les types de travailleurs et de travailleuses qu'on retrouve dans nos milieux de travail ou qui souhaitent se syndiquer.

Y a-t-il plus ou moins de précarité?

Si l'on ne tient compte que des statuts d'emploi, la précarité des emplois ne semble pas avoir augmenté ces dix dernières années, que ce soit en fonction des statistiques canadiennes ou de celles de nos syndicats locaux. Au Canada, les proportions de l'emploi temporaire ou du travail autonome sont demeurées stables; dans nos syndicats locaux, l'emploi temporaire ou à statut particulier l'est aussi.

Cette stabilité ne constitue cependant pas une amélioration. Par exemple, le fait qu'un peu plus du tiers des emplois dans le secteur public et parapublic sont précaires est préoccupant. L'État québécois est, à ce titre, un très mauvais exemple pour les entreprises du secteur privé.

De plus, c'est aussi le tiers de nos syndicats locaux qui évaluent que, dans leur milieu de travail, les statuts



SAVIEZ-VOUS QUE...?

La précarité existe dans le secteur public et parapublic

Pour l'année financière 2004-2005, dans la fonction publique, les réseaux de l'éducation et de la santé et des services sociaux, la répartition des personnes employées est la suivante.

Temps complet régulier	246 065	49,2 %
Temps partiel régulier	78 868	15,8 %
Autres	175 292	35,0 %
Total	500 225	100,0 %

La précarité touche un peu plus du tiers (35 %) des personnes employées, soit les occasionnelles et sur appel, regroupées dans la catégorie « autres ». La précarité touche encore plus de monde même s'il n'est pas possible de la quantifier précisément. En effet, il est bien connu qu'un certain nombre des personnes à temps partiel régulier sont obligées de compléter leur semaine de travail en travaillant dans un statut précaire.

Source : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Données du Conseil du trésor*, calculs FTQ, octobre 2007.

d'emploi ont évolué vers plus de précarité dans les deux dernières années. Les syndicats du secteur manufacturier et de la grande entreprise sont proportionnellement un peu plus nombreux à faire une telle évaluation (quatre syndicats locaux sur dix).

Les emplois à temps partiel sont encore sujet de controverse. Pour certains, l'augmentation du temps partiel, tant dans la population active que dans nos syndicats locaux, est perçue comme un indice d'une augmentation de la précarité des emplois. Pour d'autres, ce pourrait plutôt être une manifestation



SAVIEZ-VOUS QUE...?

La FTQ aux consultations québécoise et fédérale

« La disparité de traitement entre les travailleurs fondée sur le statut d'emploi est inacceptable. Nous pensons que la différence de statut d'emploi, par exemple entre un employé régulier à temps plein et un employé temporaire à temps partiel, ne doit pas être un facteur de disparité au moment d'appliquer les normes minimales d'emploi telles que les normes salariales, les congés et autres protections sociales prévues par la loi. [...]

« Le rapport du comité Bernier [québécois] reprend plusieurs des positions traditionnelles de la FTQ, en particulier sur l'importance d'assurer que les normes minimales soient appliquées sans exclusion et que les avantages sociaux conférés par la loi soient accessibles au plus grand nombre. La Commission [fédérale] aurait avantage à étudier les recommandations du comité Bernier. »

Source : *Mémoire de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec sur le document de consultation Modernisation des normes du travail fédérales : examen de la Partie III du Code canadien du travail*, soumis à la Commission sur l'examen des normes du travail fédérales, octobre 2005, pages 5 et 7.



DANS NOS SYNDICATS LOCAUX

Vers plus de précarité?

En 1997, la FTQ avait fait une enquête sur le niveau de l'emploi dans les syndicats locaux pour le colloque *Public – Privé, Mêmes enjeux, même lutte*. Dix ans plus tard, un questionnaire similaire a été envoyé aux syndicats locaux. En effectuant une comparaison avec la situation d'il y a dix ans, la précarité dans nos rangs aurait légèrement diminué.

▼ La proportion des syndicats locaux qui a connu une diminution de l'emploi régulier à temps complet ou à temps partiel a beaucoup diminué alors que la proportion de syndicats locaux qui a connu une augmentation de ces types d'emploi a augmenté. Même si on considère que l'augmentation de l'emploi régulier à temps partiel est un élément de précarité, la précarité dans nos rangs aurait quand même diminué, mais de manière moins prononcée.

▼ En ce qui concerne l'emploi temporaire ou à statut particulier, les proportions sont demeurées sensiblement les mêmes.

Lorsqu'on demande aux syndicats de faire une évaluation générale de l'évolution des statuts d'emploi durant les deux dernières années, c'est quand même le tiers d'entre eux (32,5 %) qui évaluent que la précarité a augmenté, surtout dans le secteur des biens (41,5 % des syndicats locaux) et dans les établissements de grande taille (41,6 %).

Sources : FTQ, *Enquête FTQ sur les milieux de travail*, Questionnaire auprès des syndicats locaux, mai 2007, pages 24 à 28. FTQ, *L'analyse des résultats du sondage FTQ sur l'emploi et les grandes tendances présentes dans les milieux de travail*, 2000, pages 12-21.

de l'adaptation du marché du travail aux besoins diversifiés de jeunes encore aux études, de femmes à la recherche d'une meilleure conciliation travail-famille ou de personnes plus âgées en retraite progressive. Cette dernière

hypothèse est confortée par le fait qu'on observe une diminution du travail à temps partiel involontaire. C'est le rapport au temps qui est alors à analyser, ce qui fait l'objet de la prochaine section du chapitre.

Les avantages et protections sociales liés au statut d'emploi

Néanmoins, les avantages et les protections sociales rattachés aux divers statuts d'emploi sont ce qui préoccupe le plus les travailleurs et les travailleuses précaires ou atypiques. Les travailleuses et les travailleurs québécois manifestent une insatisfaction plus grande face à la sécurité d'emploi, du régime de retraite et du régime d'assurances collectives, que ce soit pour les emplois temporaires ou occasionnels par rapport aux emplois permanents ou pour les temps partiels par rapport aux temps pleins.

Ces enjeux d'amélioration ou de mise à niveau des conditions de travail des statuts précaires ne sont pas nouveaux. Récemment, tant le gouvernement québécois que le gouvernement fédéral ont commandé à des experts de se pencher sur la question. En 2003, Québec a reçu le rapport du groupe de travail présidé par Jean Bernier. Ottawa a reçu celui du commissaire unique, Harry W. Arthurs, en 2006. Nous n'étions pas nécessairement d'accord avec toutes leurs recommandations, mais nous sommes déçus que les rapports aient pris, sans tambour ni trompette, le chemin des oubliettes. Nous devons donc continuer à revendiquer pour l'amélioration des conditions de travail des personnes à statut précaire, par la négociation et par la législation par exemple la *Loi sur les normes du travail* ou son équivalent canadien, la Partie III du *Code canadien du travail*, la *Loi sur la santé et sécurité du travail*, etc.



ILS ET ELLES ONT DIT...

Des agences « ethniques » de location de main-d'œuvre

« Les agences sont de plus en plus actives dans le secteur manufacturier pour des emplois peu qualifiés. Les employeurs les utilisent en alléguant les pénuries de main-d'œuvre. La nouveauté, c'est qu'il y a des agences qui sont devenues spécialisées et qui recrutent des personnes d'une origine spécifique, mexicaine ou arabe par exemple. On ne peut pas s'empêcher de penser que certains de ces travailleurs sont des illégaux. »

Source : Rencontres avec des comités FTQ et entrevues avec des conseillères et conseillers syndicaux, printemps-été 2007.

De « nouveaux » travailleurs et travailleuses

Nos syndicats sont interpellés par des travailleurs et des travailleuses qui nous étaient plutôt inconnus il y a peu. C'est le cas, par exemple, des travailleurs et des travailleuses dont l'employeur est une **agence de location de personnel**, mais qui côtoient nos membres au quotidien et, parfois, pour de longues périodes. Cette pratique, autrefois courante pour certaines catégories d'emploi, le travail de bureau par exemple, s'étend maintenant à des secteurs ou à des catégories d'emploi de plus en plus diversifiés, dans des usines, pour des emplois manuels non spécialisés ou très spécialisés.

Le gouvernement québécois a entrepris une réflexion pour un meilleur encadrement de ces agences. Il l'a fait en catimini, principalement avec l'industrie, sans y convier le mouvement syndical. Une industrie qui compte de nombreuses petites entreprises, mais

aussi de très grandes qui oeuvrent au niveau international, telles les Manpower, ADECCO ou Randstad, et qui n'hésitent pas à repousser toutes mesures contraignantes. Nous aurions dû y être pour représenter les travailleurs et les travailleuses. Car les pratiques de ces entreprises en matière de salaires et d'avantages sociaux sont trop souvent désastreuses pour le personnel de l'industrie, mais aussi par la pression des comparaisons, pour les autres travailleurs et travailleuses, dont nos membres. Nous devons mieux comprendre ce phénomène et tenter de trouver les meilleurs moyens de contrer l'utilisation abusive de ce type de main-d'œuvre dans nos milieux de travail tout en tentant de répondre à leurs besoins, certains se tournant vers le mouvement syndical dans un effort de syndicalisation.

Certains de nos syndicats ont aussi eu à faire face, depuis plusieurs années, à des pratiques visant à faire d'eux **des travailleurs et des travailleuses autonomes**. Plus récemment, de véritables travailleurs et travailleuses autonomes ont démontré un intérêt à développer une action collective se rapprochant de celle des salariés. Quelques-uns de nos syndicats ont décidé d'aller de l'avant et d'expérimenter différentes formes de regroupement sans qu'elles ne conduisent à la reconnaissance légale de syndicats au sens du *Code du travail*. La FTQ demande, depuis déjà un bon moment, l'adoption d'une loi-cadre facilitant de tels regroupements incluant la perception de l'équivalent d'une cotisation syndicale.



HISTOIRE DE SYNDICATS

Travailleurs autonomes Québec – Métallos

À l'origine

La saga de la syndicalisation des chauffeurs de taxi, le regroupement des camionneurs propriétaires (*brokers*) qui ne peuvent se syndiquer, le désir de rapprochement de diverses associations de travailleuses et de travailleurs autonomes de différents métiers sont en toile de fond de la création de *Travailleurs autonomes Québec inc.* (TAQ) qui compte aujourd'hui 6 000 membres.

Des structures familiales

TAQ a été créé en vertu de la *Loi des compagnies* avec un conseil d'administration et des sections qui sont l'équivalent de l'exécutif et des unités d'un syndicat local composé. Actuellement, il y a trois sections (taxi, camion et autres) qui chacune fonctionne avec un conseil d'administration et des délégués de terrain. D'autres sections pourront se développer selon le recrutement qui se fera. La cotisation est un montant annuel variable selon les sections. Les nouvelles technologies facilitent le paiement des cotisations, notamment le prélèvement automatique. Le système informatique identifie aussi les payeurs en retard à qui on demande de se mettre en règle avant d'obtenir un service. Avec ses revenus, TAQ emploie une douzaine de personnes, du personnel juridique et des personnes qui assurent le recrutement de nouveaux membres. Un conseiller syndical des Métallos est le négociateur de TAQ.

Des services différents et similaires

Les services sont actuellement centralisés à TAQ, mais ils doivent répondre aux besoins particuliers des différentes sections. Les principaux services sont :

- ▼ la négociation avec des groupes de donneurs d'ouvrage ou la formation donnée aux travailleurs et aux travailleuses pour qu'ils puissent faire leur propre négociation à partir, par exemple, d'un contrat type;
- ▼ l'accès à des services moins coûteux négociés avec des experts et des fournisseurs de services pertinents, par exemple un tarif préférentiel pour l'essence ou des rabais pour la papeterie de bureau, pour des services comptables, ainsi qu'un taux réduit dans une institution financière. TAQ offre une assurance individuelle et souhaite, éventuellement, offrir une assurance collective (vie, maladie, « salaire ») à tous ses membres;
- ▼ la représentation des intérêts des travailleurs et des travailleuses autonomes devant des instances gouvernementales en tenant compte d'une vision autant sociale qu'entrepreneuriale et pas seulement patronale comme le font trop souvent certaines associations regroupant des travailleurs autonomes;
- ▼ la représentation légale des membres de TAQ devant diverses instances telles que la Commission de la santé et de la sécurité du travail, Transports Québec, Revenu Québec, l'Agence du revenu du Canada, etc.

Et l'avenir?

D'autres associations de travailleuses et de travailleurs autonomes sont en pourparlers avec TAQ. Elles pourraient éventuellement devenir de nouvelles sections. Le modèle permettrait aussi de regrouper des personnes salariées d'un même métier ou d'un même secteur qui, en théorie, peuvent se syndiquer, mais qui, dans les faits, ne le font pas parce qu'elles sont isolées, une à une, chez des employeurs différents. On peut rêver : ces regroupements pourraient éventuellement conduire à des négociations multipatronales. En attendant, le mouvement syndical continuerait à donner du pouvoir à des travailleuses et des travailleurs qui n'en ont actuellement pas. Le développement d'une formation professionnelle adaptée aux besoins des travailleurs, des travailleuses, parfois aussi des membres de leur famille qui les aide, par exemple la tenue de livre de bord pour les camionneurs ou la comptabilité, etc. L'expertise et le soutien du Fonds de solidarité FTQ pour la création de Fintaxi, une société en commandite qui fait des prêts pour l'achat d'un permis de taxi par exemple.

Il n'y a pas encore de formation « syndicale », mais quelques personnes ont suivi le cours de délégué avec d'autres syndicats locaux des Métallos. Impressionnées, elles espèrent qu'un jour TAQ pourra atteindre un aussi haut niveau de démocratie et de militantisme que ces syndicats locaux.

Source : Rencontres avec des comités FTQ et entrevues avec des conseillères et conseillers syndicaux, printemps-été 2007.

Les travailleuses et les travailleurs migrants sont présents au Canada et au Québec depuis de nombreuses décennies. Auparavant concentrés dans le travail domestique à résidence, ces travailleuses et ces travailleurs sont maintenant présents dans nos champs, dans nos forêts et dans nos usines. Les abus les

concernant sont de plus en plus connus et dénoncés. Nous devons interpeller les gouvernements, particulièrement le gouvernement canadien, pour nous assurer que les employeurs n'abusent pas du recours à cette main-d'œuvre temporaire en invoquant de fausses pénuries de main-d'œuvre et respectent les droits

de ces travailleurs et de ces travailleuses quand ils sont chez nous. Il n'est pas question d'en faire des esclaves ou des travailleurs et des travailleuses à rabais.

Nous avons donc du travail à faire pour mieux cerner les besoins de tous ces nouveaux travailleurs et travailleuses et déterminer les meilleures manières d'y

répondre par la syndicalisation, par la négociation, mais aussi par l'amélioration des lois les concernant.

Ce que nos gouvernements doivent faire...

- ▼ Mettre en application les recommandations des rapports qui leur ont été soumis quant aux avantages et protections sociales de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, quel que soit leur statut d'emploi.
- ▼ Consulter le mouvement syndical sur la situation de l'industrie et des travailleurs et des travailleuses des agences de location de personnel.
- ▼ Adopter une loi-cadre facilitant des regroupements associatifs, incluant la perception de l'équivalent d'une cotisation syndicale.
- ▼ Faire une analyse des programmes s'adressant aux travailleuses et aux travailleurs migrants en consultant le monde du travail, employeurs et syndicats et y apporter les correctifs nécessaires.

Ce que nous pouvons faire...

- ▼ Analyser les conditions de travail offertes par les agences de location de personnel et aux travailleuses et aux travailleurs migrants dans nos milieux de travail.
- ▼ Syndiquer les non-syndiqués et explorer d'autres modes de regroupement.
- ▼ Contre l'expansion des divers statuts d'emploi dans nos milieux de travail et négocier des protections pour les personnes occupant ces emplois.

Réfléchir différemment au temps de travail

Depuis une vingtaine d'années, les entreprises sont à la recherche d'une flexibilité tous azimuts qui prend

plusieurs formes, dont la flexibilité des statuts d'emploi, mais aussi celle du temps de travail qu'elles souhaitent modifier de la manière qui leur convient le plus, en tout temps, sans préavis.

Cette recherche de flexibilité a été rendue encore plus facile par l'implantation des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Nous avons consacré beaucoup d'énergie dans les années quatre-vingt-dix à mieux comprendre et à mieux contrôler les changements à l'organisation du travail qui étaient portés par les programmes de qualité, par exemple le kaizen, le juste-à-temps ou les normes ISO. Récemment, en mai 2005, la FTQ a poursuivi sa réflexion sur l'organisation du travail dans le cadre du Colloque sur les technologies de l'information et de la communication, sous le thème *Les TIC, à quel prix?*, en prenant conscience que ces technologies sont trop souvent des outils de taylorisation et de contrôle excessif du travail et du temps de travail, ce qui a des effets certains sur la qualité des emplois.

La pénibilité des horaires de travail, la charge de travail et les difficultés reliées aux rapports sociaux, par exemple la violence ou le harcèlement psychologique en milieu de travail augmentent, ce qui entraîne des conséquences directes sur la santé mentale et physique des travailleurs et des travailleuses.

Des horaires asociaux

Dans nos milieux de travail, dans tous les secteurs, des horaires asociaux se



DANS NOS SYNDICATS LOCAUX

Des horaires changeants à la dernière minute

Dans les syndicats locaux, 75 % ont peu de membres qui ont un horaire changeant qu'ils ne connaissent pas au moins un mois à l'avance (moins de 25 % des membres) et 16 % des syndicats ont plus de la moitié de leurs membres qui ont un tel horaire.

Le pourcentage moyen des membres touchés est de 19,4 %. Il y a des différences sectorielles : moins dans le secteur des biens (13,6 % des membres) que dans les services publics (19,6 %), mais surtout que dans les services privés (25,8 %).

Il semble aussi exister un *quiproquo* entre la création d'emplois et une diminution de la précarité des statuts d'emploi et une proportion plus importante de membres avec des horaires changeants. C'est ainsi que dans les syndicats locaux où il y a eu création d'emplois et dans ceux où il y a eu diminution de la précarité des statuts d'emploi, 30 % des membres ont un horaire changeant qu'ils ne connaissent pas au moins un mois à l'avance.

Source : FTQ, *Enquête FTQ sur les milieux de travail*, Questionnaire auprès des syndicats locaux, mai 2007, page 27.

généralisent. Auparavant, les horaires de travail suivaient, pour la très grande majorité, des rythmes respectant la vie sociale et familiale : une journée de travail de huit heures, cinq jours par semaine, du lundi au vendredi. Bien sûr, des quarts de soir ou de nuit étaient implantés dans le secteur manufacturier et dans certains secteurs, la santé par exemple, il fallait aussi travailler 24 heures sur 24. Mais c'était loin d'être la norme.



HISTOIRE DE SYNDICATS

Des culbutes épuisantes!

Dans une usine où il y a trois quarts de travail de huit heures, lors de la confection des horaires de travail des remplaçants, les contremaîtres étaient attentifs à éviter d'imposer trop souvent des « culbutes ».

Les culbutes, ce sont les horaires où la période de repos entre le moment où un travailleur finit un quart de travail et celui où il commence le suivant est au plus juste, les huit heures négociées dans la convention collective. On fait une petite culbute quand on finit son quart de travail à minuit pour revenir à 8 heures du matin. On fait une grande culbute quand on termine à 16 heures et qu'on recommence à minuit.

Depuis que l'ordinateur fait les horaires de travail, ça culbute à qui mieux mieux. Parce que l'employeur en profite pour maximiser l'utilisation des travailleurs et générer des économies? Parce qu'il a oublié d'introduire un facteur plus humain dans le programme informatique? « Un travailleur peut avoir jusqu'à trois culbutes dans une même semaine. C'est carrément inhumain. Il va falloir changer les règles et négocier une période minimum de repos de 16 heures. »

Source : COMITÉ FTQ SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL, mars 2005. Entrevue FTQ, février 2005; cité dans FTQ, *Les TIC, à quel prix?*, Colloque sur les technologies de l'information et de la communication, mai 2005, page 26.

C'est graduellement, sans vrai débat de société, que la situation s'est dégradée. Dans le secteur manufacturier, les quarts rotatifs se sont faits plus nombreux ainsi que les semaines comprimées de travail ou les horaires de fin de semaine obligeant les travailleurs et les travailleuses à des dix ou douze heures de travail par jour. Certains de nos membres ont d'abord apprécié ces changements bénéficiant ainsi de

plus de jours de congé. Ces dernières années, cependant, les critiques se sont faites plus nombreuses chez les plus jeunes confrontés à leurs responsabilités parentales, surtout chez les femmes qui sont encore les premières responsables de la famille, et aussi chez les plus vieux pour qui la fatigue se fait sentir plus rapidement.

C'est dans le secteur des services que la situation s'est le plus détériorée, de manière très insidieuse, à partir notamment des changements aux heures d'ouverture des magasins qui ont été apportés au début des années quatre-vingt-dix. Les tenants d'un élargissement des heures d'ouverture utilisaient le développement de nouvelles pratiques dans les entreprises pour justifier un meilleur service aux consommateurs et aux consommatrices. Lorsque les heures ont été élargies, les entreprises ont utilisé ce fait pour justifier une généralisation d'horaires brisés (quelques heures de travail le matin et en soirée), de fin de semaine, de soir, de nuit, ou sur appel. Et pourquoi pas 24 heures sur 24, 7 jours par semaine, 365 jours par année!

De fait, sans nous en rendre compte, c'est toute la société qui a rapidement banalisé le travail à des heures inhabituelles. Nous trouvons aujourd'hui normal de pouvoir faire appel à des services de soutien technique ou de passer une commande téléphonique à toute heure du jour ou de la nuit. Il ne faut pas nous étonner que notre employeur en attende tout autant de nous, comme travailleur ou travailleuse. Ce cercle vicieux a entraîné des conciliations de plus en plus difficiles entre le

travail et la famille, pour une portion grandissante de la main-d'œuvre.

Plus encore, l'esprit du juste-à-temps s'est généralisé à un point tel que plusieurs considèrent tout aussi normal que les travailleurs et les travailleuses ne connaissent pas leur horaire de travail à l'avance. Ainsi, une assez forte proportion de nos membres, un sur cinq, ne connaissent pas leur horaire au moins un mois à l'avance. Ils sont plus nombreux, un sur quatre, dans le secteur des services privés.

Plus encore, les technologies de l'information et de la communication peuvent aussi devenir des outils permettant aux entreprises de confectionner des horaires de travail aussi inhumains que l'ordinateur qui les conçoit. Dans certains milieux de travail, les horaires respectent la lettre de la loi ou de la convention collective quant aux périodes de repos entre les quarts de travail, mais ils sont loin d'être adéquats pour répondre aux besoins de travailleurs et de travailleuses qui doivent dormir, manger et se déplacer pour aller travailler. Les superviseurs, des êtres humains eux aussi, savaient mieux tenir compte de ces considérations quand ils confectionnaient les horaires « à la mitaine ».

Les travailleurs et surtout les travailleuses ont cherché des solutions de trois manières: par le travail à temps partiel, qui représente de fait une réduction du temps de travail, par une plus grande flexibilité des heures de travail ou par une amélioration des vacances et des congés de toutes sortes.



HISTOIRE DE SYNDICATS

Le temps partiel perçu comme avantage

Ce n'est que très récemment que les syndicats ont bien voulu reconnaître officiellement que plusieurs travailleurs et travailleuses voient positivement l'emploi à temps partiel, lorsque non imposé. Ainsi, en 1999, 1 624 membres du SQEES-298 ont répondu à un questionnaire qui leur permettait d'identifier des avantages possibles dans le travail à temps partiel.

Même si le temps partiel comporte de sérieux désavantages, 40 % des personnes répondantes voient des avantages au travail à temps partiel dans au moins une catégorie : 21,9 % voient des avantages sur le plan financier; 21,7 % sur le plan de l'organisation du travail; 15,9 % sur le plan de la santé et sécurité du travail; 23,3 % sur le plan de la famille et des loisirs.

« Si l'on résume l'ensemble des commentaires colligés concernant les avantages, on peut postuler que le statut de temps partiel représente un avantage lorsqu'il remplit principalement les conditions suivantes :

- ▼ lorsque le salaire est suffisant, qu'il répond aux besoins de la personne ou qu'il sert à payer les études;
- ▼ lorsqu'il constitue un choix et permet une meilleure qualité de vie;
- ▼ lorsqu'il s'effectue selon un horaire régulier;
- ▼ lorsqu'il est perçu comme un antidote à la routine;
- ▼ lorsqu'il est perçu comme une manière d'acquérir de l'expérience sur le marché du travail;
- ▼ lorsque le temps libre peut être utilisé pour récupérer, se reposer et prévenir la fatigue et l'épuisement;
- ▼ lorsque le temps libre peut être également utilisé pour les sorties et les soirées familiales. »

Source : SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (FTQ), *Le temps partiel et la précarité, Portrait de nos membres, Une étude exploratoire effectuée auprès des membres du SQEES, section locale 298 (FTQ)*, 22 octobre 1999, pages 13 et 14.

Le **travail à temps partiel** comme première piste de solution a été longtemps rejeté par le mouvement syndical. Il nous aura fallu longtemps pour que nous sortions du rejet pur et simple de l'emploi à temps partiel et que nous commençons à reconnaître qu'il puisse correspondre à des besoins réels des travailleurs et des travailleuses, sans pour autant signifier le maintien d'une dépendance économique induite des femmes. Les jeunes, aux études plus longtemps qu'auparavant, et les plus âgés qui souhaitent faire un retrait graduel du marché du travail se joignent à une nouvelle génération de parents, hommes et femmes, qui souhaite

temporairement diminuer leur temps de travail. Peut-être aussi à bon nombre de travailleurs et de travailleuses qui souhaiteraient peut-être diminuer leur de façon définitive.

Encore aujourd'hui, cependant, malgré le désir d'une partie de leurs membres, des exécutifs locaux résistent à la création de postes à temps partiel appréhendant ainsi une débandade des avantages sociaux de leurs membres et l'impossibilité de recréer, par la suite, des emplois à temps plein. Ces syndicats pensent qu'il est préférable de mieux aménager le temps de travail ou de le réduire de manière généralisée



LES QUÉBÉCOIS ET LES QUÉBÉCOISES PENSENT...

Insatisfaits dans leurs attentes...

... pour un bon régime de vacances et de congés

22 % des personnes interviewées sont insatisfaites dans leurs attentes pour un bon régime de vacances et de congés, les femmes (30 %) encore plus que les hommes (14 %).

... pour une charge de travail ni trop lourde ni trop stressante

20 % des personnes interviewées sont insatisfaites dans leurs attentes pour une charge de travail ni trop lourde, ni trop stressante, certaines personnes encore plus que les autres : les syndiquées (30 %), les femmes (28 %), les personnes d'âge moyen (26 % pour les 35-44 ans, 33 % pour les 45-54 ans) ou celles travaillant dans le secteur public et parapublic (31 %).

... pour un bon climat de travail

32 % des personnes interviewées sont insatisfaites dans leurs attentes pour un bon climat de travail, certaines personnes encore plus que les autres : les syndiquées (47 %), les femmes (38 %), les 35-44 ans (39 %), les universitaires (40 %), les personnes travaillant dans le secteur public et parapublic (43 %) ou occupant un emploi salarié (36 %).

Source : FTQ ET ÉCHO SONDAGE, *Sondage sur les perceptions des conditions de travail et du syndicalisme de la population active québécoise de 18 à 64 ans*, août-septembre 2007.

plutôt que de tomber dans les pièges du temps partiel.

La **flexibilité dans l'aménagement du temps de travail** souhaitée par les travailleurs et les travailleuses ne s'est

pas répandue dans les milieux de travail, encore moins dans les catégories d'emploi que nous représentons. Qui plus est, cette flexibilité comporte peut-être plus de problèmes que de solutions. Ainsi, le télétravail à domicile avait été perçu comme une opportunité pour une plus grande flexibilité. La pratique est encore très marginale (environ 4 % des travailleuses et des travailleurs québécois selon un sondage datant de 2001), les hommes étant un peu plus nombreux que les femmes à occuper ce type d'emploi. À la longue, les femmes qui l'expérimentent dénoncent les pressions trop fortes de la surveillance et d'une disponibilité par horaires brisés qui compliquent, au lieu d'aider, la conciliation entre le travail et la famille.

L'amélioration **des vacances et des congés** est un objectif pour lequel les femmes semblent plus insatisfaites que les hommes : près du tiers des femmes, deux hommes sur dix. L'amélioration des vacances ne cesse de se poursuivre comme peut le démontrer une analyse de nos conventions collectives, ce qui s'est d'ailleurs aussi reflété dans la *Loi sur les normes du travail* qui inclut une troisième semaine de vacances après cinq ans. En matière de conciliation travail – famille, le nouveau régime de droits parentaux représente une amélioration substantielle pour les parents tant en ce qui a trait à la rémunération qu'à la durée des congés. Depuis 2002, la *Loi sur les normes du travail* prévoit aussi des congés sans solde : dix jours par année, pour remplir les obligations reliées à la garde d'un enfant ou à la santé de la famille élargie; 12 semaines pour maladie ou



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Des messages partout... sans grands résultats!

Une enquête américaine menée auprès de 1 750 employés montre que 67 % d'entre eux ont déploré devoir laisser plusieurs messages vocaux ou envoyer plusieurs courriels pour obtenir des renseignements essentiels à leur travail. Près de 70 % affirment laisser régulièrement des messages sur tous les outils électroniques (ordinateurs, cellulaires, ordinateurs de poche, téléphones, etc.) de leurs collègues ou clients. Enfin, 56 % ont indiqué que les pannes informatiques nuisaient à leur travail et créaient des délais.

Ce sont des exemples percutants de pertes de productivité, mais aussi d'augmentation de la charge de travail. Des outils qui devaient nous aider nous stressent et nous rendent la vie plus difficile.

Sources : LEWIS, Diane, *Electronic tools seen hurting productivity*, The Boston Globe, adresse Web : http://Bostonworks.boston.com/globe/out_field/archive/112804.shtml, page consultée le 7 décembre 2004. Rising Tide of Email Leaving Workers fatigued, Profits Reduced, adresse Web : <http://hr.blr.com/article.cfm/Nav/5.0.0.0.30756.0/PrintPage/O>, publié le 2 août 2004, page consultée le 10 août 2004; cité dans FTQ, *Les TIC, à quel prix?*, Colloque sur les technologies de l'information et de la communication, mai 2005, page 25.

accident grave dans la famille, pouvant être prolongées jusqu'à 104 semaines dans le cas d'une maladie potentiellement mortelle.

Une charge de travail lourde et stressante

Ces dernières années, les travailleurs et les travailleuses ont aussi dénoncé avec force l'augmentation de leur charge de travail. C'est ainsi que, dans la population active québécoise, une personne sur cinq, et une sur trois chez les syndiqués, est insatisfaite de sa charge de travail par rapport à ses attentes.

Les coupures de poste, les départs à la retraite non remplacés, les restructurations de tout acabit, les changements technologiques ont entraîné une surcharge de travail en quantité, mais aussi en qualité. On produit maintenant plus, avec moins de monde. Dans certains secteurs, la santé en étant l'archétype, quand on manque de monde, on pressurise le citron en exigeant à répétition du travail en heures supplémentaires. Les travailleurs et les travailleuses du secteur des services dont le travail consiste à traiter avec des personnes vivent aussi une surcharge émotive importante du fait qu'ils arrivent difficilement à donner un service de qualité dans les conditions imposées par les employeurs.

Un climat de travail difficile : violence ou harcèlement psychologique au travail

La violence ou le harcèlement psychologique au travail trouvent généralement leurs racines dans l'organisation du travail à cause des surcharges de travail, d'une insécurité d'emploi, de superviseurs qui ne font pas adéquatement leur travail, d'un contrôle trop strict du travail, etc. Parce que le stress est trop élevé, des travailleurs et des travailleuses sont dans un équilibre précaire, « prêts à sauter à tout moment ». Il s'agit là de la pointe d'un iceberg qui se décline en des climats de travail plus ou moins faciles : dans la population active québécoise, c'est une personne sur trois, et même jusqu'à une personne sur deux chez les syndiquées, qui sont insatisfaites dans leurs attentes face à un bon climat de travail. Les employeurs



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Le harcèlement psychologique

Une définition

« On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. » (Loi sur les normes du travail, article 81.18)

Des causes

- ▼ Une surcharge de travail.
- ▼ Un manque de considération et une non-reconnaissance.
- ▼ Une compétition excessive.
- ▼ Des malentendus.
- ▼ Du favoritisme dans la gestion.
- ▼ Un conflit de rôle.
- ▼ Un manque d'autonomie dans l'organisation et l'exécution de la prestation de travail.
- ▼ Des changements technologiques sans préparation.
- ▼ Une gestion trop stricte du travail.
- ▼ De fréquents changements organisationnels.
- ▼ Une insécurité d'emploi.
- ▼ Une sous-utilisation des capacités des travailleurs et des travailleuses.
- ▼ Des conflits interpersonnels (conflit mal géré ou non géré).
- ▼ Des superviseurs qui évitent les conflits ou qui font de l'aveuglement volontaire.
- ▼ Une pression accrue et des demandes excessives de production.
- ▼ L'absence ou l'inadéquation des mesures prises pour motiver et mobiliser le personnel.
- ▼ Des relations tendues entre les différentes unités de travail.
- ▼ Un inconfort dans l'environnement physique de travail.

Source : SERVICE DE L'ÉDUCATION FTQ, *Cours sur le harcèlement psychologique*, avril 2007, pages 6 et 12.



HISTOIRE DE SYNDICATS

Taux de roulement élevé chez les nouveaux postiers

À Postes Canada, le taux de roulement est très élevé et l'attitude des cadres et des superviseurs est carrément mise en cause, au point où on parle de harcèlement psychologique.

« Sur dix nouveaux, surtout des jeunes et des minorités, après quelque temps il n'en reste que trois, parce que les superviseurs sont écoeurants. On donne des bonus aux cadres intermédiaires qui évaluent sur papier les routes, qui coupent des postes et créent des surcharges de travail. Puis on donne des bonus aux superviseurs de premier niveau qui limitent le travail en heures supplémentaires rendu nécessaire par les décisions des cadres. Le travailleur surchargé qui n'arrive pas dans son horaire, qui refuse de courir comme un fou... lui, on le pousse vers la porte. »

Source : Rencontres avec des comités FTQ et entrevues avec des conseillères et conseillers syndicaux, printemps-été 2007.

se sont trop longtemps fermé les yeux sur ces problèmes, notamment parce qu'ils ne veulent pas remettre en cause leurs propres pratiques.

C'est d'ailleurs pour cette raison que le gouvernement québécois a adopté, en juin 2004, une protection contre le harcèlement psychologique dans la *Loi sur les normes du travail*. Tout de suite, la FTQ, avec les syndicats affiliés, a préparé une formation qui est aujourd'hui dispensée largement.

Des effets sur la santé des travailleurs et des travailleuses?

L'augmentation de la charge de travail, les exigences grandissantes,

l'augmentation des cadences de la chaîne de production ou du rythme du travail dans les services, les horaires de travail éclatés, la négation des relations sociales au travail, la difficile conciliation entre le travail et la vie personnelle, etc., ont contribué à détériorer la santé mentale des travailleurs et des travailleuses. Dépression, épuisement professionnel, détresse psychologique, stress, anxiété, insécurité, isolement... font partie du quotidien d'un trop grand nombre de travailleurs et de travailleuses.

La situation est telle que les travailleurs et les travailleuses s'expriment par un retrait du milieu de travail. Plusieurs partent en congé de maladie, parfois pour de longues périodes. Certains accueillent avec soulagement des offres de préretraite. D'autres démissionnent. Même dans des milieux de travail où les salaires sont relativement adéquats, les employeurs éprouvent des difficultés à recruter et, surtout, à conserver leur main-d'œuvre. Les taux de roulement peuvent ainsi être très élevés. Les stratégies de défense des hommes et des femmes seraient différentes et les syndicats doivent en tenir compte dans leurs analyses par exemple pour ce qui est des réclamations d'assurance-salaire.

Aussi, des problèmes de santé physique peuvent ressurgir avec encore plus d'acuité, là où on ne les attendait pas. À cause des technologies de l'information et de la communication, certains emplois de production qui étaient relativement à l'abri des lésions liées aux emplois de bureau telles tendinites et autres maladies en « ites » seront vraisemblablement touchés par ce type de

blessures avec l'arrivée des ordinateurs dans les milieux de travail. D'autres types de lésion ou de maladie pourraient aussi apparaître à cause de temps d'exposition qui sont plus longs dans certains types d'horaire que ce qui était la norme lorsqu'on a défini des... normes. Par exemple, il n'est pas certain que travailler dix heures durant quatre jours à un niveau maximal d'exposition au bruit est équivalent à le faire huit heures par jour pendant cinq jours.

Les syndicats sont donc encore doublement interpellés : représenter les travailleuses et les travailleurs lésés devant les organismes appropriés, la Commission de la santé et de la sécurité du travail ou en arbitrage dans les cas concernant les compagnies d'assurances; identifier les problèmes et travailler à les corriger à la source, ce qui en matière d'organisation du travail et de santé mentale est loin d'être évident ou facile.

Le travail éclaté de la FTQ

Au fil des décennies et des ans, comment le temps a-t-il été abordé dans le mouvement syndical et à la FTQ? D'abord par des revendications et des gains historiques pour une réduction du temps de travail qui, jusqu'aux années soixante, représentait une portion de notre « part du gâteau », en contrepartie des gains de productivité que faisaient les entreprises. Par la suite, le temps de travail s'est polarisé entre ceux et celles qui travaillaient trop et ceux et celles qui ne travaillaient pas assez, parfois même pas du tout. C'est dans la foulée des crises économiques du début des années quatre-vingt et



SAVIEZ-VOUS QUE...?

La Conciliation travail - famille : la priorité n° 1 de la Biennale des femmes de 2006

« Presque toutes les tables de travail ont identifié la conciliation travail-famille comme une des priorités du comité de la condition féminine. La majorité d'entre elles ont d'ailleurs considéré que cette question représentait la priorité première du comité.

« Quand les militantes parlent de concilier les responsabilités professionnelles aux responsabilités personnelles, elles parlent de :

- ▼ sensibilisation des employeurs, comme des syndicats, à cette question;
- ▼ flexibilité d'horaire et d'organisation du travail;
- ▼ congés payés pour responsabilités familiales;
- ▼ services de garde appropriés;
- ▼ retrait préventif pour la travailleuse enceinte sous juridiction fédérale.

« Les militantes insistent sur l'importance de considérer ces questions dans la négociation avec l'employeur et qu'elles soient inscrites dans la convention collective. Elles insistent aussi sur l'importance de la créativité et de l'innovation en la matière : ce n'est pas facile la conciliation travail-famille... surtout dans les secteurs traditionnels où les femmes sont beaucoup moins présentes. »

Source : FTQ, Synthèse des tables rondes, Biennale des femmes de la FTQ, 29 et 30 novembre 2006, page 6.

quatre-vingt-dix que la FTQ a pris des positions politiques claires en faveur d'une réduction du temps de travail, avec deux objectifs : créer des emplois et avoir du temps pour vivre. Il est alors évident que l'objectif de création d'emplois prime.

Au Canada et au Québec, il n'y a cependant pas eu de revendication pour une réduction généralisée du temps de travail comme cela s'est fait en France avec les 35 heures. Néanmoins, des syndicats ont porté une telle revendication dans leur milieu de travail, surtout pour la réduction du travail en heures supplémentaires. Nous avons réclamé des modifications à la *Loi sur les normes du travail*, mais c'est par exemple dans la moitié de nos conventions collectives que nous avons réussi à obtenir la reprise en congés des heures supplémentaires.

Dès la création du comité de condition féminine en 1973, les femmes de la FTQ ont abordé le dossier du temps en se consacrant d'abord au plus pressé : le droit à un congé de maternité et à un soutien public des garderies. Au fil des années, les difficultés qu'elles vivent dans les milieux de travail sont telles qu'elles sont les premières à soulever les difficultés de la conciliation travail – famille. En 1986, déjà, la FTQ revendique une politique familiale qui tienne aussi compte des horaires de travail, de la réduction du temps de travail, de la réglementation du travail à temps partiel, etc. En 1995, la FTQ adopte une déclaration de politique sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles. À ce jour, les revendications de la FTQ envers les gouvernements ont fait des avancées très importantes : services de garde, assurance parentale, équité salariale. Il n'en est pas de même pour ce qui est des améliorations à apporter en milieu de travail, même si nous connaissons de plus en plus ce que



SAVIEZ-VOUS QUE...?

Conciliation travail-famille : les recherches auxquelles a participé la FTQ

La FTQ et plusieurs syndicats affiliés ont travaillé avec plusieurs chercheuses du Centre pour l'étude des interactions biologiques entre la santé et l'environnement (CINBIOSE) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) dans le cadre du Service aux collectivités. De nombreuses recherches ont été conduites.

- ▼ *Concilier... l'inconciliable... La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles dans trois milieux de travail de la région de Montréal, mars 1993, 61 pages et une annexe.*
- ▼ *Réconcilier l'inconciliable, Phase 2/Des faits saillants, 24^e Congrès de la FTQ, 27 novembre au 1^{er} décembre 1995, 14 pages.*
- ▼ *L'activité de conciliation d'un horaire de travail irrégulier et de la garde des enfants chez un groupe de téléphonistes, décembre 1995, 35 pages.*
- ▼ *Concilier l'inconciliable, Faits saillants - Hydro-Québec, Aménagement du temps de travail et détresse psychologique, mai 1996, 19 pages et des annexes.*
- ▼ *Concilier les responsabilités professionnelles, familiales, personnelles et sociales : ce n'est pas toujours la santé!, novembre 1997, 52 pages.*

veulent concrètement les travailleuses et les travailleuses. C'est pourquoi la Biennale des femmes de 2006 a fait de la conciliation travail – famille sa première priorité.

Les effets d'organisations du travail déficientes sur la santé mentale des travailleurs et des travailleuses ont aussi conduit notre réseau de santé et sécurité du travail à orienter une partie de ses actions vers ces nouveaux

problèmes. Des travaux conjoints avec le réseau de la condition féminine ont eu lieu, notamment pour ce qui est de la violence ou du harcèlement.

Pendant tout ce temps, les horaires de travail n'avaient pas fait l'objet de recherches ou de prises de position spécifiques, sauf au début des années quatre-vingt, pour ce qui concerne des réflexions en santé et sécurité du travail pour les effets sur la santé du travail de nuit ou par quart rotatif.

Depuis le milieu des années quatre-vingt-dix et surtout depuis 2000, c'est de manière plutôt éclatée que la FTQ a poursuivi ses réflexions : chez les jeunes et les plus âgés, avec la tenue de colloques (respectivement en 2000 et en 2003); sur l'organisation du travail, au Colloque sur les technologies de l'information et de la communication (en 2005); chez les femmes et les jeunes au sein de leur comité respectif et dans des réunions communes. Au dernier Congrès de la FTQ, nous avons aussi fait un bilan de notre action en divers domaines, dont les mesures visant à favoriser la vie personnelle.

De tout temps, les travailleurs et les travailleuses ont souhaité réduire leur temps de travail en faveur d'un temps personnel de qualité. Ces dernières décennies, parce qu'elles ont été plus nombreuses sur le marché du travail, les mères de jeunes enfants, mais aussi les femmes plus âgées, de la génération sandwich, prises entre leurs enfants et leurs vieux parents... et souvent ceux de leur conjoint, ont été des révélateurs précoces des problèmes que causait la recherche effrénée de flexibilité

des employeurs notamment en ce qui concerne les horaires de travail.

Aujourd'hui, cependant, c'est l'ensemble des travailleurs et des travailleuses qui se plaignent du déséquilibre entre leur vie au travail et leur vie personnelle, bien qu'à des degrés divers et pour des motifs différents. C'est ce sentiment généralisé qu'il faut utiliser pour poursuivre une réflexion qui tienne compte des différents angles reflétant les besoins et les caractéristiques de nos membres.

En finir avec le travail en silos!

Nos propres membres sont ambivalents par rapport à ce que seraient les revendications précises que leur syndicat pourrait mettre de l'avant pour ce qui est d'une organisation du travail qui induirait une plus grande qualité de vie au travail et hors travail. Quel contenu du travail? Quel rapport hiérarchique? Quels horaires de travail? Allons-nous tenter de trouver des réponses au problème de l'absentéisme? Ou aux incidents violents que nos membres vivent entre eux ou avec la clientèle? Nous sommes loin d'avoir des réponses à toutes les questions. Pourtant, dans divers domaines, nous avons des débuts de réponse. Il s'agit, pour nous, de les partager et de poursuivre ensemble la réflexion.

Les syndicalistes ont longtemps été des généralistes de l'action syndicale. Devant la nécessité de répondre à des besoins de plus en plus diversifiés et la complexité grandissante des dossiers, les responsables syndicaux se sont

spécialisés dans différents domaines d'intervention : en santé et sécurité du travail, en formation professionnelle, mais aussi en condition féminine, etc. S'ajoutent nos déléguées sociales et nos délégués sociaux qui sont des personnes ressources importantes. Et tous et toutes ont développé des pratiques de travail en silos. Les différents comités syndicaux ne connaissent pas bien leur travail respectif et arrivent difficilement à coordonner leurs efforts et leurs actions. Il en résulte une vision partielle du portrait global du milieu de travail, pourtant indispensable à une intervention concertée quel que soit le sujet : contenu du travail, temps de travail, nouvelles technologies, etc.

Nous avons déjà commencé à repenser notre approche, nos fonctionnements. Il faut aller encore plus loin pour revenir à un mode de fonctionnement plus collégial. Nous devons mettre à contribution tous nos spécialistes, tous nos militants et nos militantes. Chaque comité doit participer à l'analyse de la situation et surtout à construire des passerelles pour assurer la circulation de l'information. C'est vrai au niveau de la FTQ, dans les syndicats, mais aussi et surtout dans nos syndicats locaux, là où nous pourrions négocier des améliorations dans les milieux de travail.

Avec la spécialisation de nos travaux, nous avons parfois tendance à penser que nous sommes les seuls à avoir les connaissances nécessaires pour développer des revendications précises dans notre domaine. Nous devons cependant accepter de développer des pratiques de mise en commun, des séances de remue-méninges où la

prépondérance est donnée au gros bon sens syndical. Ce n'est qu'ainsi que nous pourrions développer des analyses et des revendications qui prennent en compte l'ensemble des problèmes vécus par nos membres et leurs effets pour permettre de dessiner des revendications.

Ce que nous pouvons faire...

- ▼ **Approfondir et poursuivre nos réflexions sur le temps de travail dans un objectif de qualité de vie au travail et d'équilibre avec la vie personnelle en travaillant en collégialité avec toutes les composantes de notre structure syndicale.**