

Licenciements collectifs : portrait et revendications

Au Québec¹, les travailleuses et les travailleurs licenciés par leur entreprise bénéficient d'un certain nombre de mesures, généralement les mêmes que pour toute personne qui perd son emploi, sauf en ce qui concerne le comité d'aide au reclassement. Le problème, c'est qu'on ne sait à peu près rien sur les personnes qui vivent des licenciements collectifs et sur ce dont elles bénéficient réellement.

Un portrait québécois, mais avec quelles données?

Il n'existe pas de données exactes sur les licenciements collectifs car, malheureusement, peu d'efforts sont consacrés à leur collecte et à leur suivi. Le gouvernement du Québec reçoit les avis de licenciements collectifs envoyés par les employeurs et comptabilise le nombre de salariés possiblement touchés par ces licenciements. Ces données sont peu fiables, mais donnent un ordre de grandeur annuel d'environ 405 avis pour 23 000 licenciements annoncés.

Mais il n'est pas possible de savoir exactement combien de ces travailleurs et de ces travailleuses auront réellement été mis à pied. De plus, on ne connaît pas le profil général de ces personnes, ni leurs conditions de travail, ni les motifs du

licenciement. Par conséquent, le Québec ne dispose pas d'un tableau précis de ce qui se passe. Comment ne pas conclure que cette absence de données est le reflet du peu d'intérêt que les autorités publiques portent à cette question?

Or, les licenciements collectifs posent plusieurs problèmes de justice sociale. D'abord, ils frappent plus durement les catégories sociales les plus pauvres. En effet, malgré qu'il ne soit pas possible de tracer un profil québécois des personnes touchées par ces licenciements, celui-ci ne peut pas être bien différent de ceux qui sont tracés dans d'autres économies développées.

Selon le *Department of Labor* des États-Unis, ces personnes ont tendance à être âgées et expérimentées, mais avec une scolarité limitée à l'école secondaire. Selon leurs données, la moitié ont plus de 45 ans et 18 % plus de 55 ans; leur ancienneté moyenne chez leur dernier employeur est de 10 ans et 69 % ont un diplôme d'études secondaire ou moins (seulement 6 % ont un diplôme postsecondaire)².

Une enquête interne menée en 2004 par le syndicat des Métallos montre sensiblement les mêmes résultats : l'ancienneté moyenne de leurs membres licenciés était de 15 ans et

¹ Mis à part quelques mises à jour, ce texte est tiré du document « *Renouveler notre réflexion sur les licenciements collectifs* » présenté lors des Journées de réflexion sur l'emploi des 14 et 15 novembre 2006, ainsi que du *document d'appui* du 28^e Congrès de la FTQ du 26 au 30 novembre 2007. Ces deux documents sont disponibles sur le site Internet de la FTQ : <http://www.ftq.qc.ca> .

² U.S. Department of Labor, Employment and training administration, Trade adjustment assistance, *TAA and NAFTA-TAA participant characteristics*, adresse Web: <http://www.doleta.gov/tradeact/participant.cfm>, page consultée le 26 octobre 2006.

plus de 50 % d'entre eux n'avaient pas terminé l'école secondaire³.

Ensuite, les licenciements collectifs ont un impact plus profond dans des localités fortement dépendantes d'une seule industrie. La crise dans l'industrie forestière québécoise est éloquente à cet égard. La transformation du bois est la principale source d'activité manufacturière dans près de 250 municipalités du Québec et 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.

L'encadrement des licenciements collectifs au Québec⁴

C'est principalement la *Loi sur les normes du travail* qui régit les licenciements collectifs bien que certaines conventions collectives prévoient aussi des obligations pour les employeurs. Peu d'avantages spécifiques existent pour les travailleuses et les travailleurs licenciés sauf le comité d'aide au reclassement et un nouveau programme de soutien du revenu, dernière étape avant d'avoir recours à l'assistance-emploi.

³ Syndicat des Métallos (préparé par Daniel Mallette avec l'aide de Dominique Dubé et du personnel du bureau de Montréal), *Rapport sur les mises à pied massives et les fermetures d'usines*, 2004, 60 pages.

⁴ Environ 10% des travailleuses et des travailleurs québécois sont couverts par le Code canadien du travail, les entreprises où ils travaillent étant de compétence fédérale. Le présent document ne décrit pas spécifiquement leurs droits actuels, mais la réflexion soumise les concerne tout autant.

L'encadrement légal

Quatre caractéristiques gouvernent les législations canadiennes en matière de licenciements collectifs.

Premièrement, la plupart des provinces ont établi que les travailleurs et les travailleuses faisant partie d'un licenciement collectif ont droit à un préavis plus long que celui prescrit pour les licenciements individuels.

Deuxièmement, dans certaines provinces, dont le Québec, ces travailleurs et ces travailleuses ont droit à une indemnité de cessation d'emploi lorsque le préavis approprié n'est pas donné. Cette indemnité est égale à la rémunération que le travailleur ou la travailleuse aurait gagnée durant cette période. Au Québec, cette disposition n'est entrée en vigueur qu'en mai 2003. Autrement dit, les dispositions québécoises en matière de licenciements collectifs étaient, jusqu'à récemment, moins bonnes que celles de plusieurs autres provinces canadiennes, dont l'Ontario, en termes de protection des travailleurs et des travailleuses.

Troisièmement, les législations canadiennes n'interdisent pas à un employeur de cesser son activité pour des raisons économiques, y compris en cas de délocalisation de la production, mais elles interdisent tout licenciement collectif, partiel ou total, pour des motifs anti-syndicaux.

Quatrièmement, depuis juillet 2008 seulement et grâce aux pressions du mouvement syndical, en cas de faillite ou de mise sous séquestre de leur employeur, les travailleuses et travailleurs canadiens bénéficieront d'un Programme de protection des salariés garantissant les salaires et

indemnités de congé non payés (jusqu'à concurrence d'un montant correspondant à quatre fois le maximum de la rémunération hebdomadaire assurable selon l'assurance-emploi, soit 3 162 \$ en 2008).

Principales caractéristiques de l'encadrement légal des licenciements collectifs au Québec (*Loi sur les normes du travail*)

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 à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, aux représentants des travailleurs et des travailleuses et par affichage 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 cinquante 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 d'aide au 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.

Source : 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, les articles de la loi sont en annexe.

Par ailleurs, il ressort d'une analyse des données récentes du ministère du Travail que peu de conventions collectives font explicitement référence aux licenciements

collectifs sauf en ce qui concerne une indemnité en cas de licenciement ou de fermeture.

Qu'en disent les conventions collectives au Québec?

Voici quelques données sur les conventions collectives déposées au ministère en 2005 :

- 86 % des travailleuses et des travailleurs syndiqués sont couverts par une convention qui ne prévoit aucune disposition sur le préavis de licenciement collectif.
- 5 % le sont par une convention qui prévoit qu'un préavis sera 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.

Voici quelques données sur les autres dispositions qui pourraient s'avérer utiles pour protéger les emplois :

- 8,4 % des travailleuses et des travailleurs syndiqués sont couverts par une convention qui offre une disposition visant à protéger les emplois, plus précisément : 7 % bénéficient d'un plancher d'emploi, 0,9 % de dispositions de rationalisation par attrition, 0,06 % de dispositions de réduction des heures supplémentaires.
- 18 % bénéficient d'une disposition de garantie d'emploi ou de sécurité d'emploi, après une certaine période d'emploi.
- 3 % bénéficient de dispositions sur le partage du travail comme mesure de protection de l'emploi.

Source : Ministère du Travail, *Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec en 2005*, 170 pages. 58 % de cet échantillon de conventions collectives provient de syndicats FTQ.

Ainsi, près d'un tiers des travailleuses et des travailleurs couverts par une convention collective déposée en 2005 bénéficiaient d'une indemnité qui peut ou non être équivalente à ce que prévoit la loi. L'absence d'informations plus précises, rend impossible d'en conclure que les

négociations ont permis de bonifier l'encadrement légal existant.

Les travailleuses et les travailleurs licenciés ont aussi accès à toutes les mesures d'Emploi-Québec qui s'adressent aux personnes se qualifiant selon certains critères d'admissibilité, par exemple des mesures actives qui financent la formation de la main-d'œuvre ou le soutien au travail autonome.

Seules deux interventions d'Emploi-Québec sont spécifiques aux licenciements collectifs : les comités d'aide au reclassement et le programme de soutien pour les travailleuses et les travailleurs licenciés collectivement.

Les comités d'aide au reclassement

La mise sur pied d'un comité d'aide au reclassement est la première mesure d'aide aux travailleurs et aux travailleuses au moment d'un licenciement collectif concernant cinquante personnes et plus. Emploi-Québec communique avec l'entreprise dès que l'avis de licenciement lui parvient ce qui permet, en général, d'obtenir la création du comité à l'intérieur du mois suivant l'avis.

Ces comités sont constitués de représentants et de représentantes de l'employeur, des travailleurs et des travailleuses et de leur syndicat et d'Emploi-Québec. Les décisions doivent être consensuelles. Le comité doit préparer un plan d'action individuel pour chaque personne inscrite. La qualité du suivi personnalisé qu'accordera ce comité a un effet important sur la réinsertion en emploi. Si le comité décide d'inclure dans un plan d'action des mesures actives comme de la

formation ou de l'aide pour le démarrage d'une entreprise, la personne est alors référée à son centre local d'emploi (CLE).

Les présidences de comité sont accordées par contrat à des professionnels réputés neutres et, de même, la majorité des services offerts par ces comités sont sous-traités à des firmes spécialisées. Aujourd'hui, un comité typique coûte entre 500 \$ et 700 \$ par personne inscrite. Une somme que l'employeur peut faire subventionner pour moitié par Emploi-Québec.

Cependant, étant donné le nombre important de PME au Québec, la majorité des licenciements collectifs concernent moins de cinquante personnes. C'est pourquoi Emploi-Québec finance entièrement le fonctionnement d'une douzaine de comités d'aide au reclassement à entrée continue qui sont des comités permanents et régionaux destinés aux licenciements collectifs d'entre dix et cinquante personnes. Les employeurs n'assument d'aucune manière le financement de ces comités.

Depuis 2000, Emploi-Québec a financé un peu plus d'une cinquantaine de comités par année pour un montant annuel moyen de 2,1 millions de dollars. Ce qui inclut, à chaque année, la douzaine de comités d'aide au reclassement à entrée continue. Des chiffres qui laissent penser que ce ne sont pas tous les licenciements collectifs de plus de cinquante personnes qui conduisent à la création d'un comité d'aide au reclassement. Ils montrent aussi qu'il n'y a pas de comité à entrée continue pour chacune des régions du Québec.

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

La loi prévoit que si le licenciement concerne plus de cinquante personnes d'un même établissement, l'entreprise est tenue de mettre sur pied un comité d'aide au reclassement. Son mandat consiste, entre autres :

- à offrir des services d'information, de soutien et de recherche d'emploi;
- à évaluer la situation et les besoins des personnes licenciées;
- à leur 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 (CLE);
- 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 de niveau 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.

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

L'autre mesure spécifique financée par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale est un programme de soutien du revenu pour les travailleuses et les travailleurs licenciés collectivement. Créé en mai 2003, ce programme offre une aide financière selon les mêmes barèmes que l'assistance-emploi, mais exclut des calculs d'admissibilité la valeur des biens et les avoirs liquides de la personne concernée.

Le programme québécois de soutien 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. Il 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'Abitibi-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.

Source : 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*, env. 2006, non paginé, environ 5 pages. Ministère Emploi et Solidarité sociale, *Le Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions ressources*, env. 2006, non paginé, environ 3 pages.

Ce programme permet d'éviter aux personnes qui n'ont pas accès à l'assurance-emploi ou qui en ont épuisé les prestations de « tomber entre deux chaises » avant d'avoir droit au programme de l'assistance-emploi.

De plus, le but recherché est de maintenir les travailleuses et les travailleurs concernés dans leur région. Depuis 2005, un deuxième volet de ce programme vise à venir en aide aux travailleuses et aux travailleurs des secteurs du vêtement et du textile.

Depuis sa création, ce programme a été utilisé par 1 560 ménages (77 % en région) et a coûté en moyenne 1,7 millions de dollars par année, ce qui en fait un très petit programme de soutien du revenu.

Les revendications de la FTQ

Au fil des ans, trois grands objectifs ont guidé l'action de la FTQ en ce qui concerne les fermetures et les licenciements collectifs : instaurer une culture de la prévention dans les milieux de travail et à l'échelle nationale; exiger un soutien du revenu adéquat pour les travailleuses et les travailleurs licenciés; réclamer une amélioration de l'encadrement légal.

Instaurer une culture de la prévention

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

La prévention : un choix collectif

Au Québec, les interventions gouvernementales visant à faire de la prévention 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.

Les exemples récents des industries de la forêt ou du vêtement indiquent que nous aurions pu faire mieux, plus rapidement. Les signaux de restructurations et de pertes d'emplois étaient visibles depuis longtemps, mais la volonté politique a fait défaut pour forcer des bilans et la circulation de l'information ainsi que des discussions et des 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.

Conseil régional FTQ Montréal métropolitain

Urgence-emploi : un outil de prévention

Dans le suivi de la crise économique, devant la permanence des problèmes et parce qu'il est persuadé qu'il est possible de changer le cours des choses si l'intervention se fait dès l'apparition de signes de difficulté, le Conseil régional FTQ Montréal métropolitain crée le Service Urgence-emploi en 1992.

Pour intervenir de façon proactive pour sauver les emplois et éviter les fermetures d'entreprises, le service demeure avant tout un outil préventif. Trois volets d'intervention sont privilégiés :

- La prévention de licenciements collectifs et de fermetures d'entreprises par le soutien apporté aux syndicats locaux pour faire le dépistage des signes de difficulté de leur entreprise et l'élaboration de pistes de solution pour éliminer les problèmes.
- La réintégration en emploi par le soutien donné aux membres et au syndicat local en termes d'informations sur les droits ou pour la mise sur pied d'un comité d'aide au reclassement ou d'un comité de relance.
- Le développement socioéconomique local et régional par la coordination des représentants et représentantes FTQ dans divers organismes de la région : corporations de développement économique communautaire (CDEC), conférences régionales des élus (CRÉ), centres locaux de développement (CLD).

Source : Conseil régional FTQ Montréal métropolitain, *Le conseil par ses services*, 2004, pages 21 à 24.

Le droit d'être informés et consultés

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.

Une telle demande n'est pas irréaliste. Actuellement, c'est en Europe que les expériences d'anticipation sont les plus poussées, car le droit européen a établi 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

et de négocier lorsque des licenciements sont à prévoir.

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.

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 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.

Résolutions sur la prévention adoptées lors du 28^e Congrès

- *Revendiquer auprès du gouvernement afin qu'en matière de perte d'emploi, l'on se dote 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.*
- *Revendiquer auprès du gouvernement afin que l'on oblige 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.*
- *Revendiquer auprès du gouvernement afin que l'on oblige 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.*
- *Pour aider à prévenir les pertes d'emploi, inviter les syndicats à 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.

- *Inviter les syndicats à négocier un processus de consultation et de négociation qui s'appliquerait lorsque l'employeur envisagerait une restructuration. Le but de ce processus serait d'en arriver à une entente afin de diminuer au maximum les impacts négatifs de la restructuration.*

Exiger un meilleur soutien du revenu

La capacité des travailleuses et des travailleurs victimes d'un licenciement collectif de s'en sortir dépend en partie du soutien du revenu qu'ils reçoivent. Que ce soit pour une amélioration de l'assurance-emploi ou un financement accru des comités d'aide au reclassement, voilà plusieurs décennies que la FTQ réclame un meilleur soutien.

Les arguments sont nombreux en faveur d'un réinvestissement dans le soutien du revenu des individus touchés par le chômage. 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.

On retrouve des exemples de pays où le soutien du revenu est généreux et coexiste avec un faible taux de chômage, mais aussi avec une obligation qui est faite aux travailleurs et aux travailleuses de participer à des mesures actives. Ce n'est pas la première fois que nous devons prendre position pour l'accès à un soutien du revenu soumis à des obligations. Et nous avons toujours été contre quand il ne s'agissait pour le gouvernement que d'une manière de faire des économies sur le dos des plus pauvres.

Nous croyons cependant 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 toutes les personnes qui sont en chômage.

Des reculs importants...

Il y a eu des reculs notamment dans le régime de l'assurance-emploi dont l'accessibilité et la couverture ont été dramatiquement diminuées, au point que la proportion de personnes couvertes par ce programme a

diminué de moitié depuis le milieu des années quatre-vingt-dix.

À la même époque, le gouvernement fédéral a aussi aboli le programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA). Depuis, la FTQ n'a cessé de réclamer la mise sur pied d'un programme de soutien du revenu pour les travailleurs âgés (PSRTA). En octobre 2006, le gouvernement fédéral 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 travailleuses et les travailleurs de 55 à 64 ans, dans 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 Québec. 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). La FTQ a vivement dénoncé ce programme.

Jusqu'aux dernières élections fédérales, Emploi-Québec recevait du financement pour des projets pilotes de subventions salariales pour les victimes de licenciements collectifs âgées de 45 ans et plus. Malheureusement, la mesure a été suspendue par le gouvernement conservateur.

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. Peut-être est-il temps que nous fassions à nouveau les alliances nécessaires afin de rapatrier au Québec le régime de l'assurance-emploi? Mais 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.

Bref, nous sommes encore bien loin d'un système de soutien du revenu approprié pour les victimes de licenciements collectifs. D'ailleurs, la FTQ continue ses pressions pour l'amélioration du programme d'assurance-emploi.

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 : un assouplissement des critères d'admissibilité notamment en réduisant le nombre d'heures requises pour être admissible; le relèvement des taux de prestations à 60 %; l'abolition du délai de carence de deux semaines, etc.

Initiative ciblée dans le secteur forestier

En octobre 2006, le gouvernement québécois annonçait un plan d'aide pour le secteur forestier qui comprenait parmi quatre volets du soutien aux travailleurs :

- Un programme de soutien aux travailleurs âgés victimes de licenciement (PSTA) qui vise les travailleurs de 55 à 59 ans qui, malgré l'aide des services publics d'emploi, ne peuvent réintégrer le marché du travail. Ils auront accès, jusqu'à 60 ans, à une prestation mensuelle comparable à la rente de retraite qui serait versée par la Régie des rentes du Québec à l'âge de 65 ans.
- Près du tiers des sommes de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA), une entente Canada-Québec, sera rendu disponible pour aider les travailleurs d'expérience de 55 à 64 ans du secteur forestier en visant leur réintégration en emploi.
- Une mesure favorisant la retraite anticipée chez les travailleurs plus âgés actuellement en emploi afin de favoriser le maintien des emplois. Ils pourront bénéficier d'un montant allant jusqu'à 6 000 \$ par année, durant un maximum de trois ans.
- Les travailleurs licenciés en démarche de formation pourront bénéficier, pendant toute la période de formation, du même niveau de revenu que les prestations d'assurance-emploi.

En réalité, cette intervention bien publicisée par le gouvernement libéral n'aura été qu'un bien petit pansement pour un gros bobo! Selon le SCEP, les travailleurs âgés sont réorientés vers des emplois à salaire minimum dans le secteur des services. Puis, la mesure favorisant la retraite anticipée est tellement minimale que seuls ceux qui ont déjà un fonds de pension peuvent vraiment s'en prévaloir!

Source : Ministère de Développement économique, Innovation et Exportation, *Le gouvernement du Québec annonce un plan pour le secteur forestier*, communiqué de presse, adresse Web : <http://www.mdeie.gouv.qc.ca>, page consultée le 26 octobre 2006.

Résolutions sur le soutien du revenu adoptées lors du 28^e Congrès

- *Que la FTQ revendique auprès des gouvernements afin qu'ils adoptent un nouveau régime (pour améliorer le soutien du revenu) 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.*
- *Que la FTQ revendique auprès des gouvernements afin qu'en attendant une telle réforme en profondeur (du régime de soutien du revenu), qu'ils adoptent 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.*
- *Que la FTQ revendique auprès du gouvernement fédéral afin qu'à très court terme, l'on améliore le régime d'assurance-emploi par l'adoption du projet de loi C-269, en ne tenant pas compte de paies de vacances ou des indemnités de départ.*
- *Que la FTQ revendique auprès du gouvernement fédéral afin de 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.

- *Que la FTQ revendique auprès du gouvernement fédéral afin de 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.*
- *Que la FTQ et le CTC fassent pression auprès des partis d'opposition et du gouvernement fédéral afin que celui-ci remette sur pied un programme d'aide aux travailleurs et aux travailleuses âgés.*

Améliorer l'encadrement des licenciements collectifs

Au Québec, l'encadrement juridique des licenciements pour motif économique reste minimaliste. 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. Au Québec, l'information est tellement incomplète qu'elle est pratiquement inutilisable.

La définition actuelle limite la reconnaissance des licenciements collectifs et, par conséquent, des droits afférents aux licenciements de dix personnes et plus. Les 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 d'aide au reclassement à entrée continue de leur région, lorsqu'il y en a. 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 qui exclut le plus grand nombre d'entreprises.

Par ailleurs, 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 des informations utiles à une négociation.

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

privilegié au moment d'un licenciement collectif. Mais, les données disponibles sur ces comités laissent penser qu'il ne se crée pas nécessairement un comité d'aide au 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.

Au cas par cas, nos syndicats semblent globalement satisfaits de ces comités. Dans une analyse plus globale cependant, il y a lieu de s'interroger sur l'équité de traitement. En effet, les personnes licenciées 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 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. 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, avec un guichet unique et des services uniformes dans un lieu

spécifique pour les personnes licenciées d'une même entreprise.

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 cinquante personnes ou plus. De plus, le gouvernement semble faire une application plutôt laxiste de cette obligation, puisque aucune poursuite n'est intentée contre les entreprises fautives. Il est possible et souhaitable d'imposer une obligation aux entreprises qui font des licenciements, ce qui permettrait d'améliorer l'accès des licenciés à diverses mesures ainsi qu'un financement adéquat d'un comité d'aide au reclassement à entrée continue dans chacune des régions du Québec.

Résolutions sur l'encadrement des licenciements collectifs adoptées lors du 28^e Congrès

- *Pour améliorer l'encadrement des licenciements collectifs, demander au gouvernement du Québec d'évaluer le fonctionnement des comités d'aide au reclassement, leur financement et leurs résultats, en consultant les syndicats.*
- *Demander au gouvernement du Québec de 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).

- *Demander au gouvernement du Québec d'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.*
- *Demander au gouvernement du Québec de créer au moins un comité d'aide au reclassement à entrée continue dans toutes les régions.*
- *Demander au gouvernement du Québec de regrouper les services aux entreprises ou la gestion des comités d'aide au reclassement dans un seul centre local d'emploi (CLE) par région ou, minimalement, s'assurer que tous les travailleurs et travailleuses victimes d'un même licenciement collectif soient desservis par le même centre.*
- *Demander au gouvernement du Québec d'exiger des employeurs une participation financière proportionnelle au nombre de mises à pied, même pour les licenciements de moins de 50 personnes.*

- *Avec les syndicats affiliés mettre de l'avant les propositions visant à améliorer l'encadrement des licenciements collectifs 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).*