



PRÉAVIS OBLIGATOIRE DANS LES CAS DE CONGÉDIMENTS MASSIFS

Le gouvernement du Québec a fait une découverte étonnante au cours de l'été. Il a découvert que des entreprises fermaient leurs portes de temps en temps, et que ça faisait des employés mal pris.

Alors spontanément, le gouvernement s'est dit qu'il fallait faire quelque chose. Et il a trouvé une solution ingénieuse qui marquera certainement une date importante dans l'histoire de la civilisation.

—Avertissons les employés d'avance, a suggéré le gouvernement. Comme ça, ils auront le temps de s'habituer au changement. Et le matin de la fermeture arrivera comme le premier jour de l'automne, auquel les derniers jours de l'été nous ont déjà accoutumés. Ainsi les employés entreront dans leur nouvelle vie sans dérangement, comme on entre insensiblement dans l'automne.

L'oeuf de Christophe Colomb

Quel malheur n'a-t-on pas pensé à cela avant! Comme on aurait simplifié la fermeture des chantiers maritimes de Canadian Vickers et de George T. Davie. On aurait dispensé tout le monde de l'irritation naturelle qui accompagne les changements trop brusques.

Mais les idées brillantes surgissent souvent dans des circonstances bizarres au moment le plus inattendu; et on ne peut en forcer l'éclosion pas plus qu'on fait pondre une poule en lui tordant le cou. Avant Christophe Colomb, personne n'avait pensé que pour faire tenir un oeuf debout, il suffisait d'en frapper légèrement la coquille contre une surface dure pour l'aplatir.

Les grands moyens

Une idée aussi originale que celle du gouvernement méritait qu'on la diffusât largement

sans regarder aux moyens. Et dans un cas pareil, il ne fallait pas hésiter à recourir même à la loi. Aussi l'idée fut-elle insérée dans la nouvelle loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre, où elle occupe un paragraphe. (Article 45)

Le gouvernement pouvait donc annoncer, par le truchement de l'Office d'information et de publicité, que "Les travailleurs québécois sont maintenant protégés contre tout risque de congédiement collectif inopiné découlant du progrès technologique ou de toute autre cause."

Il y a bien une réserve concernant les cas de force majeure où il serait impossible d'avertir les employés d'avance, mais il ne faudrait pas perdre notre emballement pour si peu. Ce n'est pas tous les jours qu'on doit fermer un chantier maritime parce qu'on en construit un nouveau à Terre-Neuve, ou parce qu'on a oublié d'en renouveler l'outillage. Ce n'est pas tous les jours que l'intérêt supérieur d'une entreprise lui commande de garder ses intentions secrètes.

Des attitudes qui n'aident pas les comités de reclassement

Lorsque la compagnie Canadian Vickers a annoncé la fermeture du chantier maritime de Montréal, le 21 mai, le président du conseil d'administration, M. Wilbrod Bhéner, a déclaré que le sort des employés ne le regardait pas et que la compagnie n'était pas chargée de pourvoir au service social. Le président de la compagnie, M. E. Harrington, a rabrié les choses en disant que des pourparlers à ce sujet étaient en cours avec le gouvernement fédéral.

LES EMPLOYEURS DEVRONT PARTICIPER AUX COMITÉS DE RECLASSEMENT

La nouvelle loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre prévoit la formation d'un comité de reclassement des employés lorsqu'une entreprise ferme ses portes ou fait des congédiements collectifs. (Voir ci-contre, l'article 45)

De tels comités de reclassement ont déjà été formés dans le passé. L'élément nouveau qu'apporte la loi à cet égard, c'est l'obligation pour les employeurs concernés de participer aux comités de reclassement, lorsque le ministre du travail le leur demande.

Il ne faudrait pas croire que le caractère obligatoire des comités de reclassement nous dispensera d'être vigilants. Car dans le passé, ces comités ont donné des résultats variables qui ne permettent pas de voir en eux le remède-miracle aux congédiements massifs.

Des espoirs souvent déçus

La Fédération du textile, qui est certainement une des plus affligées par la fermeture des entreprises, et qui a souvent participé à des comités de reclassement, porte sur ces comités un jugement assez réservé:

"L'expérience nous démontre que ces comités de reclassement font naître beaucoup d'espoir parmi les travailleurs, et très souvent ces espoirs ne se réalisent pas," écrivait Yvon Lacaille, directeur professionnel de la Fédération du textile, dans son rapport au congrès de mai dernier.

Le rapport cite le cas de trois entreprises qui ont fermé leurs portes au cours de l'année précédente et d'une autre qui est sur le point de le faire:

Canadian Celanese à St-Jean	237 employés
Canadian Celanese à Valleyfield	125 employés
Goodyear à St-Hyacinthe (une section)	250 employés
Penman's à Coaticook	225 employés

837

Le rapport cite également quatre cas de mises à pied prolongées:

Dominion Textile à Sherbrooke	125 employés pour	6 mois
Dominion Textile à Montmorency	275 employés pour	12 mois
Esmond Mills à Granby	150 employés pour	4 mois
Templon Shinning à Drummondville	100 employés pour	3 mois

Dans chacun des cas de fermeture, un comité de reclassement a été formé en collaboration avec les services de main-d'oeuvre du Québec et du Canada. Et voici une idée des résultats.

Goodyear à St-Hyacinthe

Au mois d'août 1968, la compagnie a averti le syndicat qu'elle cessait la fabrication du fil, et qu'au mois de janvier suivant environ 200 travailleurs perdraient leur emploi. La première tâche du comité de reclassement a été de faire l'inventaire de la main-

d'oeuvre, et il a été établi que 257 employés seraient touchés. Le 22 août dernier, la situation était la suivante:

Sans emploi	70
En emploi hors de la compagnie	133
En emploi avec la compagnie	5
Retraités	2
Formation scolaire	6
Non intéressés au travail du comité	20
Cas spéciaux	3

237

«Le comité a rencontré de nombreuses difficultés, souligne Yvon Lacaille. D'abord à St-Hyacinthe même, il n'y a pas de travail et d'autres industries ne travaillent pas à plein temps.

«Les personnes qui restent sans emploi se classent entre 40 et 60 ans. Les travailleurs ne sont pas mobiles et ne veulent pas être déracinés de leur milieu».

Cet été, le comité de reclassement a décidé de faire une enquête personnelle auprès de chaque employé qui n'a pas encore été replacé pour découvrir les raisons précises de cette situation.

Canadian Celanese à Valleyfield

Au début de décembre 1968, la compagnie avisait les employés que l'usine serait fermée d'une façon définitive le 31 mars 1969. Le comité de reclassement a commencé son travail au mois de janvier, et le 12 août la situation était la suivante:

Sans emploi	38
En emploi hors de la compagnie	97
Encore en emploi avec la compagnie	5
Retraités	8
Formation professionnelle	10
Non intéressé au travail du comité	5

163

Penman's à Coaticook

En septembre 1968, la compagnie a annoncé la fermeture pour le mois de juin 1969. Mais par la suite, la date de fermeture a été reportée au 30 septembre.

Le comité de reclassement a été formé le 8 octobre 1968, mais il n'a pas été très actif au début étant donné que l'usine a continué à fonctionner plus longtemps que prévu et qu'il n'y a pas eu de mises à pied immédiates. Les mises à pied ont commencé au mois de mars. Le 13 août, la situation était la suivante:

Sans emploi ou retirés du marché du travail	42
Encore en emploi avec la compagnie	103
Transférés à l'intérieur de la compagnie	23
Placés à l'extérieur de la compagnie	58
Formation professionnelle ou scolaire	4
Retraités	3

233

Canadian Celanese à St-Jean

Le 26 septembre 1968, la compagnie annonçait la fermeture de l'usine pour la fin de décembre de la même année. En réalité, les mises à pied se sont échelonnées jusqu'au mois de mars.

Le comité de reclassement, formé le 15 octobre, a terminé son travail au mois de juin. A ce moment, la situation de l'emploi était la suivante:

Sans emploi	62
En emploi hors de la compagnie	193
Encore en emploi avec la compagnie	5
Retraité	1

261

Parmi les employés qui ont eu recours au comité de reclassement, 28 ont terminé un programme de formation scolaire (7e, 9e, 10e ou 11e année selon les cas), et trois ont terminé un cours de formation professionnelle (appareilleur de laboratoire, ajustage de mécanique et coupe de viande). Ces employés ont reçu les allocations prévus par le ministère fédéral de la main-d'oeuvre.

Lorsque le comité a terminé son travail au mois de juin, il restait 62 employés sans travail, dont quelques uns qui venaient de terminer leurs études et qui espéraient trouver un emploi à brève échéance. Le comité estimait que la majeure partie des autres n'étaient pas vraiment actifs sur le marché du travail, ayant déjà refusé une offre d'emploi pour des raisons qu'il ne juge pas, ou encore ne répondant pas aux demandes d'information du Centre de main-d'oeuvre de St-Jean. Le comité reconnaissait qu'il existait de véritables chômeurs dans ce groupe mais se sentait incapable de les aider davantage.

De grandes difficultés

Les quatre exemples que nous venons de voir donnent une idée de ce que les comités de reclassement ont pu accomplir dans l'industrie du textile. Ce n'est pas la fin du monde, mais c'est un commencement.

Yvon Lacaille note à ce sujet que l'expérience des comités de reclassement remonte à trois ans à peine, et que beaucoup de travailleurs ont tendance à se débrouiller tout seuls.

Une des principales difficultés vient du fait que les employés attendent que l'usine soit effectivement fermée avant de chercher un autre emploi. Parfois cette difficulté est accentuée du fait que les employés ne croient pas à la fermeture. C'est ce qui s'est produit à St-Jean, par exemple.

L'autre grande difficulté, c'est le déracinement. L'idée de déménager dans une autre ville est insupportable pour un grand nombre d'employés, particulièrement ceux dont le métier n'est pas très en demande et qui par conséquent ne sont pas assurés de trouver la sécurité d'emploi ailleurs.

Dans plusieurs cas également, les emplois qui sont offerts ne présentent pas le même salaire et les mêmes avantages que l'ancien emploi, au moins dans l'immédiat.

A cause de ces difficultés, et à cause des espoirs souvent déçus que font naître les comités de reclassement, Yvon Lacaille estime que nous devrions faire un effort plus grand pour bien renseigner les travailleurs sur l'aide qu'ils peuvent recevoir lorsqu'une usine est fermée.

L'article 45 de la nouvelle loi

Voici l'article 45 de la nouvelle loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'oeuvre. Cet article rend obligatoires les préavis dans les cas de fermeture d'entreprise ou de congédiements collectifs, et oblige les employeurs à participer aux comités de reclassement. La nouvelle loi a été sanctionnée le 13 juin et est entrée en vigueur le 2 août.

45. a) Sauf dans le cas d'entreprises à caractère saisonnier ou intermittent, tout employeur qui, pour des raisons d'ordre technologique ou économique, prévoit devoir faire un licenciement collectif, doit en donner avis au ministre dans les délais minimaux suivants:

— Deux mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix et inférieur à 100;

— Trois mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 300;

— Quatre mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 300.

Dans un cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche l'employeur de respecter les délais ci-dessus, il doit aviser le ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

b) Tout employeur doit, à la demande du ministre et en consultation avec lui, participer sans délai à la constitution d'un comité de reclassement des salariés. Ce comité doit être formé d'un nombre égal de représentants de l'association accréditée ou, à défaut de telle association, des salariés. L'employeur y contribue financièrement dans la mesure dont les parties conviennent.

c) L'employeur et l'association accréditée, ou, à défaut de telle association, les salariés peuvent, avec l'assentiment du ministre et aux conditions qu'il détermine, constituer un fonds collectif aux fins de reclassement et d'indemnisation des salariés.

Le cas échéant, plusieurs employeurs et plusieurs associations accréditées peuvent constituer en commun un tel fonds collectif.

FINANCEMENT ET MANDAT D'UN COMITÉ DE RECLASSEMENT

Les comités de reclassement sont formés en vertu d'une entente entre la compagnie et le syndicat concernés, le ministère provincial du travail et le ministère fédéral de la main-d'oeuvre.

Ces comités sont financés à 37.5 pour cent par le ministère fédéral, 37.5 pour cent par le ministère provincial, et 25 pour cent par la compagnie et le syndicat, dans une proportion qu'ils établissent entre eux. Les comités auxquels la Fédération du textile a participé étaient financés à 20 pour cent par la compagnie et 5 pour cent par le syndicat.

Quant aux allocations d'étude et aux programmes de formation pour les employés, ils sont payés par le ministère fédéral. Il en est ainsi des subventions suivantes qui peuvent être versées aux employés:

- Subvention de prospection: frais de déplacement et de séjour pour chercher un emploi;
- Subvention de déménagement: le coût du déménagement;
- Subvention de rétablissement: un montant pour couvrir les dépenses d'emménagement;
- Subvention de propriétaire: lorsque l'employé doit vendre sa maison.

(NOTE: pour avoir droit à ces subventions, il faut absolument passer par le Centre de main-d'oeuvre

Jean-Paul Geoffroy au tribunal du travail

M. Jean-Paul Geoffroy, que plusieurs permanents ont connu quand il était conseiller technique à la CSN, a été nommé juge en chef du nouveau tribunal du travail, et M. Donat Quimper, ci-devant sous-ministre du travail, a été nommé juge en chef adjoint. Le tribunal du travail a été créé cet été par l'adoption du bill 50 qui modifie le code du travail. Nous parlerons du tribunal du travail et du bill 50 dans un prochain numéro.

La Caisse d'économie à son bureau

La Caisse d'économie CSN possède, depuis lundi le 2 juin, son propre bureau au 2^e étage de l'édifice CSN, à 1001 St-Denis, Montréal 129.

Les heures d'affaires seront de 1 h. à 2 h. p.m., tous les jours de la semaine, c'est-à-dire du lundi au vendredi inclusivement.

Le numéro de téléphone est: (514) 844-6206.

du Canada et être sur le marché du travail depuis trois ans. Toute personne qui est à la recherche d'un emploi peut bénéficier de ces subventions.)

Pour avoir une idée de ce que peuvent représenter ces subventions, voyons celles qui ont été versées à la suite de la fermeture de l'usine Canadian Celanese de St-Jean:

7 subventions de prospection:	\$65.80
4 subventions de déménagement:	\$597.70
1 subvention de propriétaire:	\$1,500.00
7 subventions de rétablissement:	\$1,675.00
Coût total:	\$3,838.50

L'entente qui donne naissance à un comité de reclassement définit son mandat de la façon suivante:

"Le comité a pour mandat général d'assurer le reclassement adéquat de tous les employés de la compagnie affectés par la fermeture de l'usine. Il peut, à cette fin, effectuer toute étude ou entreprendre toute action concrète que les membres du comité jugent unanimement utile, et que les ressources mises à sa disposition par les parties au présent accord lui permettent de faire. Il peut notamment:

- a) Effectuer ou faire effectuer un inventaire détaillé des caractéristiques, qualifications et possibilités de la main-d'oeuvre mise à pied;
- b) Faire le relevé des possibilités d'emploi dans la région et à l'extérieur;
- c) Etablir les besoins et possibilités de formation pouvant favoriser le reclassement efficace de chacun;
- d) Etudier les possibilités de déplacer certains employés et les conditions pouvant influencer sur leur mobilité;
- e) Effectuer toute étude que le comité juge nécessaire au succès du reclassement des travailleurs affectés par la fermeture de l'usine et faire aux intéressés et aux parties signataires du présent accord toute recommandation qu'il juge utile."

le travail du permanent

Un aperçu hebdomadaire des questions qui intéressent les permanents de la CSN.

Responsable: Service de l'information et des communications de la CSN.

Composition et impression: Les Editions du Richelieu Limitée 100, rue Bouthillier, Saint-Jean, P.Q.

Tél.: Saint-Jean 347-5326

Montréal 658-0613