

MONOGRAPHIE

Numéro 12

LES LICENCIEMENTS COLLECTIFS
AU QUÉBEC :
UN BILAN PARTIEL
DU DISPOSITIF PUBLIC
EN VIGUEUR

par

François Delorme

et

Réjean Parent

Publication de l'École de relations industrielles
de l'Université de Montréal

Rédaction, administration, commandes :

Service des publications
École de relations industrielles
3150 rue Jean-Brillant
Case postale 6128, Succursale «A»
Université de Montréal
Montréal H3C 3J7
Tél. : (514) 343-7312

Directeur de la Collection :

Gilles Guérin

Comité de rédaction :

Jean Bernier
Michel Brossard
Jean-Pierre Daubigny
Jacques Desmarais
Monique Frappier-Desrochers
Viateur Larouche

Comité Consultatif :

André Arsenault	Roger Ferragne	Gérald Marion
Luc Bessette	Maurice Fortin	Fernand Morin
Claude Boutin	Jean-Guy Frenette	Florian Ouellet
Huguette Demers	Jean-Denis Gagnon	Marcel Pepin
Gaston DesCôteaux	Alan Gold	Alain Rondeau
Jacques Dofny	Jacques Grand'Maison	Arnaud Sales
Jacques Doyon	Pierre Harvey	Pierre Verge
Ghislain Dufour	Hélène LeBel	Claude Vézina

NOTES BIOGRAPHIQUES

François Delorme est agent de recherche au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, rattaché au ministère québécois du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu. Engagé dans la recherche depuis plus de six années, il s'intéresse aux multiples aspects du système québécois des relations du travail.

Réjean Parent est sous-ministre adjoint et directeur général du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail. Ingénieur de formation, il a successivement travaillé à l'Hydro-Québec et à la Confédération des syndicats nationaux, puis à titre de gestionnaire, au Centre de l'organisation scientifique de l'entreprise ainsi qu'au ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu. Il a, de plus, agi comme président de plusieurs comités d'adaptation de la main-d'œuvre.

RÉSUMÉ

Cette monographie porte sur les licenciements collectifs enregistrés dans le cadre de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5). Après avoir rappelé la portée des dispositions législatives pertinentes, on recense ensuite les principales critiques adressées par les agents socio-économiques à la législation en vigueur. On examine également de manière aussi exhaustive que possible, les données chiffrées compilées au ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu et qui rendent partiellement compte de l'expérience québécoise dans le domaine des licenciements collectifs.

Nous avons puisé, pour réaliser cette monographie, aussi bien dans des sources usuelles de documentation que dans des rapports officiels. Nous avons cependant dû, à l'occasion, recourir à des documents administratifs non publiés; l'origine des renseignements présentés dans le texte est cependant indiquée dans tous les cas.

REMERCIEMENTS

Nous remercions monsieur Viateur Larouche, professeur à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal qui a accepté avec empressement de lire la première version de notre manuscrit. Ses commentaires et suggestions ont contribué à améliorer le contenu et la forme du texte final.

Monsieur Marius Dupuis, actuellement coordonnateur de l'industrie de la construction à la Direction générale du Travail du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, nous a également été d'un précieux concours dans la réalisation de ce travail. Grâce à son expérience acquise à la Direction des comités de main-d'œuvre et du placement du Ministère, il nous a indiqué des avenues intéressantes et il a formulé des commentaires pertinents sur la première version du document.

Les auteurs sont également redevables à monsieur Pierre Lancôt, agent de recherche au Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, qui a élaboré la section de l'étude portant sur l'importance comparée des licenciements individuels et collectifs.

Il convient enfin de souligner la qualité du travail de dactylographie réalisé par madame Céline Larivière et de la remercier pour sa grande collaboration à notre endroit.

NOTE LIMINAIRE

Les matériaux nécessaires à la rédaction de cette monographie ont été, en grande partie, assemblés lors de la préparation du texte d'une communication présentée par l'un des auteurs à un colloque portant sur les fermetures d'entreprises. L'abondance des renseignements dépouillés, leur caractère inédit en certains cas ainsi que l'actualité du sujet au Québec dans un contexte économique très difficile alors que l'État s'apprête à légiférer dans le domaine des licenciements collectifs, tous ces facteurs nous ont incité à remanier le document original pour en présenter une version plus adaptée à un écrit. Nous souhaitons simplement avoir fait œuvre utile à l'heure où s'amorcera bientôt au Québec un débat sur le contenu d'une éventuelle législation visant à atténuer les effets des licenciements collectifs.

Les opinions émises dans cette monographie de même que les évaluations que nous ne manquons pas, à l'occasion, d'effectuer, n'engagent que notre responsabilité personnelle. Elles ne reflètent pas nécessairement celles du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail et du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES TABLEAUX ET DES GRAPHIQUES	11
INTRODUCTION	13
CHAPITRE I	
Les coordonnées juridiques relatives aux licenciements collectifs	17
1. Quelques remarques préliminaires	17
2. Les exigences légales pour les employeurs	22
2.1 Le préavis de licenciement	22
2.2 Le comité de reclassement	24
2.3 La constitution d'un fonds collectif de reclassement	26
3. Quelques lacunes fondamentales des dispositions législatives	28
CHAPITRE II	
Un examen descriptif des données administratives disponibles	33
1. Une mise en garde	33
2. Le nombre et l'incidence des cas de licenciements collectifs	34
3. Les motifs invoqués pour expliquer les licenciements collectifs	42
4. L'activité de reclassement au Québec	49
5. La répartition des cas de licenciements collectifs par grand secteur d'activité ou par région administrative	50

6. <i>La répartition du nombre de salariés visés</i> par les licenciements collectifs selon le secteur d'activité ou la région administrative	51
7. Les fermetures d'établissements au Québec	60
8. L'importance des licenciements collectifs par rapport aux licenciements individuels	69

CHAPITRE III

L'intervention gouvernementale dans le domaine des licenciements collectifs	73
--	----

1. L'intervention du ministère du Travail en matière de protection de l'emploi	73
2. La perception des intervenants sociaux sur la crise	81

CONCLUSION	87
-------------------------	----

ANNEXE A — Texte du règlement relatif à l'avis de licenciement collectif (A.C. no 717)	89
--	----

ANNEXE B — Texte de l'accord relatif à la constitution d'un comité de reclassement des salariés	93
---	----

BIBLIOGRAPHIE	101
----------------------------	-----

LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES

	Page
CHAPITRE II	
Tableau 1 — Série chronologique de l'évolution des licenciements collectifs tels que dénombrés en vertu de la <i>Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre</i> (L.R.Q., c. F-5), 1969-70 à 1981-82	36
Graphique 1 — Evolution du nombre de licenciements collectifs au cours de la période du 2 août 1969 au 28 février 1982	38
Tableau 2 — Répartition des licenciements collectifs dénombrés selon leur source, 1977-1981	40
Graphique 2 — Evolution du nombre de salariés visés par les licenciements collectifs au cours de la période du 2 août 1969 au 28 février 1982	43
Tableau 3 — Raisons invoquées sur l'avis de licenciement prévu dans le règlement de la loi, années civiles 1978 à 1981	44
Tableau 4 — Répartition des cas de licenciements collectifs par grand secteur d'activité économique ou par région administrative, 1975-76 à 1980-81	52
Tableau 5 — Répartition du nombre de salariés visés par les cas de licenciements collectifs suivant le secteur d'activité économique ou la région administrative, 1975-76 à 1980-81	54
Tableau 6 — Distribution procentuelle de l'emploi et des travailleurs visés par les licenciements collectifs selon la région administrative, 1975-76 à 1979-80	57

Tableau 7 —	Distribution procentuelle de l'emploi et des travailleurs visés par les licenciements collectifs selon le secteur d'activité économique, 1975-76 à 1978-79	59
Tableau 8 —	Nombre de dossiers de fermetures complètes d'établissements enregistrées et travailleurs visés, 1979-80 à 1981-82	61
Tableau 9 —	Distribution des dossiers de fermetures et des travailleurs visés par catégorie de taille des établissements, avril 1979 à février 1982	64
Tableau 10 —	Distribution des dossiers de fermetures et des travailleurs visés par région administrative, avril 1979 à février 1982	66
Tableau 11 —	Distribution procentuelle des travailleurs visés par les fermetures et de la main-d'œuvre en emploi, 1981	68
Tableau 12 —	Importance numérique, exprimée en pourcentage, des licenciements collectifs par rapport aux licenciements individuels, années civiles 1977 à 1980	71

CHAPITRE III

Tableau 13 —	Données générales relatives à l'intervention du Ministère québécois du travail en matière de protection de l'emploi dans l'entreprise, 1974-75 à 1980-81	74
Tableau 14 —	Sommes engagées au titre de la protection des emplois, Québec 1979-80 et 1980-81	78

INTRODUCTION

Le Québec et le Canada connaissent, à l'instar des pays industrialisés à économie de marché, des problèmes d'excédents de main-d'œuvre qui tiennent non seulement aux mécanismes du marché du travail mais également à la manière dont l'État agit pour atténuer les effets des licenciements collectifs, c'est-à-dire des pertes définitives d'emplois. En admettant dès le départ que les économies de libre marché recherchent, *inter alia*, la production de biens et de services différenciés de même qu'une concurrence plus ou moins forte entre les producteurs sur divers marchés, force est alors d'admettre que les entreprises ne peuvent échapper aux nécessités du changement. Les unités de production doivent ainsi apporter et à des rythmes variables, des modifications qui peuvent prendre des formes multiples afin de devenir plus rentables ou plus simplement, de survivre financièrement. Fusion d'entreprises, diversification de la production, changements administratifs, remplacement de la machinerie en place par un équipement techniquement plus avancé, introduction de changements technologiques, constituent toutes des manifestations de ce genre de dynamique à laquelle les entreprises doivent s'ajuster.

Il s'avère aussi que les organisations, dans un environnement où la capacité productive et la concurrence imposent leurs règles de fonctionnement et de survie, doivent procéder à des fermetures partielles voire même à des terminaisons complètes d'activités. On ne pourrait en effet, dans une économie de libre marché et dans une société axée très fortement sur les bienfaits de la croissance, exiger l'immobilisme des organisations et réclamer une stabilité à toute épreuve. Mais la gestion du changement entraîne des conséquences néfastes, dramatiques en certains cas, dont les licenciements collectifs, résultant ou non de fermetures d'établissements, ne sont certes pas les moindres puisque les salariés, placés le plus souvent en situation de dépendance vis-à-vis de leur employeur, voient se rompre unilatéralement leurs liens juridiques et institutionnels avec l'entreprise et perdent ainsi leur emploi. Aussi les conséquences des licenciements collectifs sont-elles sérieuses à divers points de vue et peuvent-elles entraîner l'action des pouvoirs publics par l'adoption de législations et la mise en œuvre de programmes

conçus pour réduire, auprès des travailleurs, les effets de ces pertes d'emplois.

Si le thème des licenciements collectifs ressort pleinement aux politiques publiques de main-d'œuvre, la crise économique présentement vécue à l'échelle du continent nord-américain met davantage en lumière le fait que le phénomène des mises à pied pour motif économique affecte directement le sous-système des relations du travail, sur le plan des objets de négociation eux-mêmes ainsi que sur celui des règles régissant les relations entre les parties à la négociation. Sous l'angle de la matière sujette à la négociation, l'actuelle crise économique provoque sans doute une préoccupation plus grande des parties négociantes à l'égard d'éléments tels que la sécurité d'emploi, la mise en œuvre des mouvements de personnel, la régulation des changements technologiques ainsi que la protection de la sécurité du revenu. Quant au processus lui-même et à sa résultante même, la convention collective, il semble que la conjoncture économique, avec sa kyrielle de licenciements collectifs et de fermetures, puisse inciter les agents de production à revoir ou à dénoncer prématurément les termes de l'entente déjà conclue, précisément en raison des difficultés éprouvées par les entreprises à traverser la crise. Les pourparlers entrepris aux États-Unis à la General Motors constituent un exemple d'une tentative, de la part d'une entreprise, d'obtenir d'un syndicat, les Travailleurs unis de l'automobile (TUA), des concessions salariales en contrepartie d'une réduction éventuelle du prix de vente des automobiles et surtout, du maintien d'une forme de sécurité d'emploi¹. Même si au Québec de telles initiatives restent peu nombreuses, — elles ne dépasseraient pas la douzaine en février 1982² —, il n'en demeure pas moins vrai que ce phénomène récent met en cause le principe ou la règle de la stabilité relative des conditions de travail négociées pendant la durée de la convention collective.

La persistance de la crise économique qui frappe le Québec dans son ensemble et dont les média ne cessent, au fil des cas rapportés, de révéler l'ampleur, invite à examiner de près le programme québécois actuellement en vigueur dans le domaine des licenciements collectifs et à dresser un bilan quantitatif de la situation observée au cours de la dernière décennie. Même si la

1. Sur cette expérience en particulier, voir: G. Ruben, «Organized Labor in 1981: A Shifting of Priorities», *Monthly Labor Review*, Vol. 105, no 1, January 1982, pp. 21 à 28.

2. Voir à ce sujet: P. Des Rivières, «La réouverture de convention collective devient concevable dans le secteur privé», *Le Devoir*, jeudi 4 février 1982, à la page 3.

présente monographie ne porte que sur la situation proprement québécoise, autant sur le plan de la législation que sur celui de la statistique descriptive, il est important d'indiquer dès le départ que le problème des licenciements collectifs et de ses conséquences pour les travailleurs reçoit une attention différente suivant le niveau de préoccupation qu'on porte, dans la plupart des pays à économie de marché, au sort des salariés victimes des licenciements collectifs et qui font les frais des fermetures d'usines et d'établissements. Il peut donc être révélateur d'examiner, dans une perspective comparative, les approches retenues dans d'autres systèmes de relations professionnelles³ et les mesures d'assistance développées pour amoindrir les conséquences des mises à pied pour motif économique⁴. Bien qu'il n'entre pas ici dans notre propos de traiter des expériences étrangères en matière de prévention et de traitement des suites aux licenciements collectifs, le lecteur intéressé par la question ne devrait pas perdre de vue cette perspective comparative, en particulier dans le contexte où le législateur québécois s'apprête à déposer un projet de loi visant à prévenir ces pertes d'emplois considérables et à dédommager les travailleurs affectés par cette décision unilatérale de l'employeur, lorsque le recours au licenciement pour motif économique paraît inévitable⁵.

3. Sur les avantages et les difficultés des études de systèmes comparés de relations professionnelles, voir: J. Schregle, «L'étude comparée des relations professionnelles: écueils et promesses», *Revue Internationale du travail*, Vol. 120, no 1, janvier-février 1981, pp. 17-33.

4. Au plan des normes internationales, on peut consulter le texte de la Recommandation no 119 de l'Organisation Internationale du Travail intitulée «Recommandation concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur». Adoptée en 1963, cette recommandation a fait l'objet en 1981 d'une discussion approfondie et d'un projet de convention internationale destinée à remplacer le texte de l'actuelle recommandation. Voir à ce propos: Bureau International du Travail, *Cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, Rapport VIII* (2), Conférence internationale du Travail, 67^e session, Genève, 1981, 156 pp., notamment aux pages 147 à 156. Pour un aperçu des mesures en vigueur dans d'autres pays industrialisés, voir en guise d'illustration: A. Esmein, *Les licenciements collectifs*, Paris, La Documentation française, no 276, 23 janvier 1976, 52 pages; ministère du Travail du Canada, *Rapport de la Commission d'enquête sur les excédents de main-d'œuvre et les mises à pied*, A.W.A. Carrothers, président Ottawa, Travail Canada, mars 1979, 272 pp., aux pages 103 à 161; _____, *Economic Dislocation, Plant Closings, Plant Relocations and Plant Conversion, Policies and Programs in Three Countries; Recommendations for the United States, Joint Report of Labor Union Study Tour Participants*, photocopié, 1er mai 1979, 48 pages.

5. Voir à ce sujet: Assemblée nationale du Québec, *Journal des Débats*, Troisième session, 32^e Législature, Vol. 26, no 1, lundi 9 novembre 1981 (message inaugural), à la page 10; _____, «Les fermetures d'usines et les licenciements collectifs: le projet de loi déposé dès la rentrée parlementaire», *Le Journal du Travail*, Vol. 4, no 1, février 1982, à la page 11.

Cette réserve étant posée, il reste à indiquer le plan adopté dans cette monographie. Nous examinerons, dans un premier chapitre, les principales coordonnées juridiques relatives aux licenciements collectifs effectués en contexte québécois. Le préavis de licenciement, la constitution du comité de reclassement et du fonds collectif de reclassement y seront alors passés en revue; on cherchera également à synthétiser les principales critiques formulées par les partenaires sociaux à l'égard de ces dispositions législatives et à leur mise en œuvre. Le second chapitre de l'étude porte essentiellement sur les données chiffrées qui furent compilées, dans une perspective administrative, par le ministère québécois du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu. On décrira, à l'aide de tableaux de données, les principales tendances qui ressortent de ces renseignements systématisés et à faire voir certaines interrogations que ces derniers soulèvent. La fréquence et l'incidence des licenciements collectifs, exprimées par le nombre de salariés affectés par ces pertes d'emplois (temporaires ou permanentes), y seront notamment considérées mais on abordera aussi le phénomène maintenant plus accentué des fermetures d'établissements et on cherchera, finalement, à comparer l'importance relative des licenciements collectifs par rapport aux licenciements individuels. Le dernier chapitre porte sur l'intervention des pouvoirs publics en matière de création et de protection des emplois et il présente brièvement comment les intervenants patronaux et syndicaux envisagent un réalignement du rôle de l'État dans ce domaine particulier, alors que la situation économique s'est récemment détériorée.

CHAPITRE I

LES COORDONNÉES JURIDIQUES RELATIVES AUX LICENCIEMENTS COLLECTIFS

L'étude qui suit peut être qualifiée de descriptive en ce qu'elle cherche à tracer un portrait aussi complet que possible d'un phénomène ou d'une réalité observable dans le champ des relations industrielles. Aussi s'impose-t-il, avant d'aborder la description proprement dite des données québécoises en matière de licenciements collectifs, d'examiner dans un premier temps le cadre juridique rattaché à cette question. Cet examen permettra de mieux saisir plusieurs des critiques adressées à la législation en vigueur.

1. Quelques remarques préliminaires

Les législations les plus couramment évoquées lorsqu'on discute des coordonnées juridiques relatives aux licenciements collectifs sont la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5) ainsi que la loi constitutive du ministère du Travail, en l'occurrence la *Loi sur le Ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu* (L.R.Q., c. M-33). Il n'est pas nécessaire ici de retracer les circonstances ayant entouré les origines médiate et immédiate des dispositions législatives de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5), — l'exercice a déjà été effectué ailleurs —⁶, mais il importe plutôt de bien poser quelques éléments du contexte entourant la question des licenciements collectifs.

6. Voir par exemple: A. Lemelin, «La législation québécoise, trois petits paragraphes». *Travail Québec*, vol. 15, no 2, septembre-octobre 1979, pages 4 à 7; Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, Direction générale de la main-d'œuvre, *L'adaptation de la main-d'œuvre aux changements technologiques et économiques*, novembre 1975, 46 pages, aux pages 7 et 9. J. Sexton, *Blue Collar Workers Displaced by Complete and Permanent Plant Shutdowns, The Quebec Experience*, Université Laval, Département des relations industrielles, collection Relations du travail, 2 volumes, Septembre 1974, 493 pages, aux pages 97 à 110; J. Sexton, *Fermetures d'usines et reclassement de la main-d'œuvre au Québec*, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, Direction générale de la recherche, octobre 1975, 295 pages, aux pages 71 à 74.

A) Il n'existe pas, à proprement parler et au moment où ces lignes sont écrites⁷, de pièce législative québécoise réglementant les modalités de réalisation des licenciements collectifs pour motif économique et prévoyant le versement d'indemnités compensatoires auxquelles auraient droit les travailleurs affectés par la perte soudaine de leur emploi. La *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5), mentionnée antérieurement, ne contient dans les faits qu'un seul article, l'article 45, traitant des dispositions à suivre en cas de licenciement collectif. Quant à la *Loi sur le Ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu* (L.R.Q., c. M-33), elle rend possible, si on réfère au paragraphe c de son article 3, une intervention du Ministère aux fins d'adopter des mesures de nature à faciliter la formation professionnelle, le recyclage, le reclassement ainsi que la reconversion de la main-d'œuvre. On a en fait l'impression que la première loi citée fait usage, en matière de licenciements collectifs, d'une *approche curative* en ce sens qu'on se préoccupera du sort des salariés à être licenciés, une fois envoyé un préavis à cet effet par l'employeur, tandis que la loi constitutive du Ministère chercherait davantage, par une *approche à caractère préventif*, à sauvegarder les emplois existants en tablant sur des mesures axées sur l'adaptation de la main-d'œuvre.

B) Plusieurs autres législations gravitent autour du thème des licenciements, qu'il s'agisse de pertes d'emplois individuelles ou collectives. Mentionnons, pour mémoire, le *Code civil de la Province de Québec*, la *Loi sur les normes du travail* (L.Q., 1979, c. 45) qui traitent notamment de la longueur du délai-congé à accorder au salarié dont on veut mettre un terme au contrat individuel de travail, de même que la *Loi concernant la faillite* (S.R.C., 1970, c. B-3) lorsque le licenciement collectif provient d'une fermeture d'établissement et plus précisément, d'une faillite. Il n'y a pas ici lieu d'examiner ces diverses lois, d'une part parce que les deux premières régissent la cessation de la relation individuelle de travail alors que la troisième loi, de compétence fédérale, révèle à elle seule des problèmes d'harmonisation avec d'autres lois sur l'insolvabilité⁸ ainsi que des carences sérieuses sur le plan de l'indemnisation des travailleurs victimes de faillites commerciales et industrielles⁹. En un mot, la prise en compte de ces diverses législations nous

7. mars 1982.

8. sur cette question, voir par exemple: M. Gailloux, «La mise sous séquestre: une faillite clandestine», *Revue Commerce*, Vol. 83, no 12, décembre 1981, pp. 58 à 74, à la page 62.

entraînerait loin du thème spécifiquement à l'étude et contribuerait sans doute à faire voir l'absence d'intégration entre les diverses solutions juridiques mises de l'avant dans ces lois pour traiter des problèmes naissant de la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

C) Tel qu'indiqué dans l'introduction, le législateur québécois a, en 1981, annoncé son intention d'adopter une loi dans le but d'enrayer au mieux les effets de ces pertes massives d'emplois mais il y a lieu d'indiquer, à ce moment-ci, deux éléments complémentaires à l'expression de cette volonté gouvernementale. Rappelons d'abord qu'un engagement politique avait été pris antérieurement, notamment à l'occasion de la tenue d'une Conférence au Sommet¹⁰, ce qui signifie que le dépôt à l'Assemblée nationale d'un éventuel projet de loi ne devrait pas surprendre l'ensemble des agents économiques. Cette volonté gouvernementale s'inscrit aussi dans une perspective pan-canadienne alors que cinq (5) provinces, en plus du gouvernement fédéral, prévoient au moins l'envoi d'un préavis de licenciement collectif¹¹ et que deux (2) gouvernements sur le territoire canadien ont récemment légiféré ou déposé un projet de loi visant à atténuer les effets des licenciements collectifs¹². C'est dire l'actualité de ce sujet en tant qu'objet de préoccupation des politiciens.

9. en ce qui a trait à l'indemnisation des travailleurs victimes de faillites, voir: M. Gailloux, *ibid*, à la page 66; ministère de la Consommation et des Corporations, *L'indemnisation du salarié en matière de faillite et d'insolvabilité*, rapport du comité sur l'indemnisation du salarié en matière de faillite et d'insolvabilité, R. Landry, président, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, octobre 1981, 127 pp., notamment aux pages 58 et 62. Sur la responsabilité première qui devrait incomber à l'employeur en pareils cas, voir à la page 64.

10. Voir à ce propos: Gouvernement du Québec, Secrétariat permanent des conférences socio-économiques, *Conférence au Sommet de Montebello — Rapport*, Québec, ministère du Conseil exécutif, 1979, 289 pp., aux pages 122 à 134, ainsi qu'aux pages 225 et 226.

11. Pour un point de vue comparatif, voir: ministère du Travail du Canada, *Les normes du travail au Canada, 1980-81*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, septembre 1981, 132 pp. aux pages 111 à 113; J. Mercier, «Forces et faiblesses du préavis de licenciement», *Perception*, Vol. 4, no 3, janvier-février 1981, pp. 25 et 26, à la page 26.

12. Gouvernement du Canada, *Loi prévoyant le versement de prestations aux employés mis à pied et modifiant le Code canadien du travail*, déposé en première lecture le 29 juin 1981, bill C-78; le Comité permanent du travail, de la main-d'œuvre et de l'immigration (Chambre des communes) recevait, en février 1982, des mémoires d'organismes intéressés par cette question. Soulignons aussi que le *Code canadien du travail* (S.R.C., c. L.-1) contenait déjà dans sa partie III, d'autres dispositions législatives concernant les licenciements collectifs. Gouvernement de l'Ontario, *An Act To Amend The Employment Standards Act, 1974*, déposé en première lecture le 4 juin 1981 et adopté en troisième lecture le 2 juillet 1981, bill 95.

D) Dans l'ordre de la sémantique, quelques précisions de termes s'imposent afin d'assurer une meilleure compréhension du cadre législatif subséquent décrit. Il faut d'abord distinguer entre les termes de fermeture d'établissement et de licenciement collectif. S'il est vrai que toute fermeture d'établissement, entendue ici au sens d'une cessation totale et définitive d'un établissement industriel ou commercial, donne lieu à un licenciement collectif permanent, l'inverse n'est évidemment pas vrai dans la mesure où le licenciement permanent, c'est-à-dire la cessation définitive d'emploi à l'initiative de l'employeur pour un groupe de salariés, ne résulte pas nécessairement d'une fermeture d'établissement. C'est le cas en particulier lorsque l'employeur décide de ne plus opérer tel ou tel département ou encore lorsqu'il abandonne, peu importe la raison, la production de certains produits.

On parlera alors de fermeture partielle d'un établissement ou, dans le cas d'une réorientation de la production se soldant par des suppressions d'emplois, de conversion industrielle.

Une autre clarification conceptuelle qu'il est utile d'apporter concerne les motifs à la source des fermetures d'établissements. Ces dernières se produisent habituellement pour des motifs économiques ou techniques mais on ne saurait établir d'adéquation entre la fermeture et la faillite d'une entreprise. Si la faillite se traduit manifestement par une fermeture, encore une fois la relation inverse ne peut être toujours tenue pour vraie puisque des établissements ne ferment pas nécessairement leurs portes à la suite d'une mise en faillite. Les fermetures survenues en cascade à l'automne 1981 chez les concessionnaires d'automobiles du Québec fournissent un exemple intéressant de la pertinence de cette distinction. En effet, la baisse notable de la demande pour les voitures neuves a créé des surplus d'inventaire qu'il fallait financer à des taux d'intérêt de l'ordre de 20%, ce qui a sans doute incité plusieurs concessionnaires, dans une optique d'avantages comparés, à abandonner tout simplement les affaires.

En dernier lieu, les termes de licenciement et de mise à pied collective doivent être contrastés, cette fois du strict point de vue juridiques¹³. Sans entrer dans l'historique de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c.

13. Le lecteur intéressé aux distinctions conceptuelles entre ces termes pourra consulter avec profit : G. Dion, «Les mouvements de personnel dans l'entreprise — terminologie», *Relations industrielles*, Vol. 30, no 2, 1975, pp. 253-261 ; G. Dion, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 662 pp.

F-5) ni sur le texte réglementaire qui en précise les modalités d'application¹⁴, il faut ici se souvenir que c'est le règlement général qui définissait les termes «licenciement» et «licenciement collectif» et que les définitions utilisées dans le règlement ont, par la suite, été jugées inconciliables avec le texte de loi et, partant, invalides¹⁵. Le législateur a dû, par la suite, amender la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5) pour réintroduire, cette fois non par la voie réglementaire mais dans la loi même, les concepts de licenciement collectif et de mise à pied. C'est ainsi que la *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.Q., 1980, c. 5) présente, à son article 12, les définitions suivantes :

- o1) «licenciement» : une cessation de travail d'un salarié du fait de l'employeur, y compris une mise à pied ;
- o2) «licenciement collectif» : un licenciement qui touche au moins 10 salariés au cours d'une période de 2 mois consécutifs.

Cela signifie à toutes fins pratiques, que les mises à pied, appelées parfois licenciements temporaires, entrent dans le champ d'application de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5) au même titre que les licenciements permanents pourvu qu'un nombre de dix (10) salariés en fassent les frais au cours d'une période de deux (2) mois consécutifs, que la durée de la mise à pied excède, dans les faits, une durée de six (6) mois et qu'elle ne résulte pas d'une grève ou d'un lock-out au sens du *Code du travail*. Ces coordonnées relatives au champ d'application du cadre législatif revêtent une importance assez grande parce que les cessations temporaires d'emplois, attribuables à un ralentissement à caractère économique ou à des modifications de l'entreprise, sont assujetties aux dispositions législatives suivantes, même si a priori, leur gravité tant économique que sociale paraît moindre.

14. Arrêté en Conseil no 717 du 24 février 1970 publié dans la *Gazette officielle du Québec*, Vol. 112, no 10, 7 mars 1970, à la page 1590. Le texte de cet arrêté en conseil est reproduit à l'annexe A.

15. *Canadian General Electric c. Sa Majesté la Reine et le Procureur Général de la Province de Québec*, Cour supérieure, district de Montréal, dossier no 36-00262-77, le 8 février 1978, monsieur le juge Jean-Guy Boillard. Le jugement a été publié *in extenso* dans la revue *Relations industrielles*, vol. 33, no 2, 1978, aux pages 351 à 364.

2. Les exigences légales pour les employeurs

Quelles sont les exigences légales qui s'imposent aux employeurs ayant décidé de procéder à un licenciement collectif au sens où on vient de le définir?

Les exigences restent peu contraignantes à l'heure actuelle — on aura l'occasion de le démontrer à l'instant — et, peuvent, en théorie, revêtir trois (3) aspects: le préavis de licenciement au Ministre du Travail, la constitution d'un comité de reclassement des salariés et enfin, la création d'un fonds collectif d'indemnisation des travailleurs.

2.1 Le préavis de licenciement

L'employeur qui désire effectuer un licenciement collectif doit au préalable, à moins qu'il ne s'agisse d'une entreprise à caractère saisonnier ou d'un cas de force majeure tel un incendie ou un sinistre, aviser le Ministre à cet effet, dans un délai variable selon le nombre des salariés affectés par la cessation éventuelle des activités. Le délai s'établit à deux (2) mois si le nombre de salariés visés par la mesure envisagée pour des raisons à caractère économique ou technologique se situe entre dix (10) et quatre-vingt-dix-neuf (99) salariés, à trois (3) mois si la réduction du personnel ou la fermeture est susceptible de provoquer un nombre de licenciements compris entre cent (100) et deux cent quatre-vingt-dix-neuf (299) et enfin, à quatre (4) mois si cette décision risque de toucher au moins trois cents (300) salariés.

L'arrêté en conseil no 717 précise la procédure à suivre pour la transmission du préavis de licenciement. Le préavis en question, adressé par délégation du Ministre à la Direction générale de la main-d'œuvre du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, doit contenir les éléments d'information suivants:

- 1°. le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement visé;
- 2°. la nature du produit ou du service principal assuré par l'employeur ou l'établissement;
- 3°. les nom et adresse de ou des associations de salariés;
- 4°. les raisons du licenciement;
- 5°. la date prévue du licenciement collectif;
- 6°. le nom des salariés possiblement affectés par le licenciement collectif.

Mentionnons à ce propos que le préavis porte ici sur le nombre *prévisible* de salariés éventuellement touchés par le licenciement, non pas sur le nombre *réel* de salariés effectivement mis à pied ou licenciés par cette décision unilatérale de l'employeur. Il est donc plausible de croire, dès le départ, que des écarts puissent exister entre l'importance appréhendée et effective des licenciements collectifs pour lesquels le Ministère reçoit un préavis. En cas de force majeure¹⁶, il incombe aussi à l'employeur de prouver l'impossibilité de prévoir le débauchage auquel celui-ci aurait, par hypothèse, procédé. Enfin, il y a lieu de rappeler que le règlement no 717 édicte clairement que l'employeur ne peut réaliser, au cours du délai d'avis, une partie ou la totalité du licenciement collectif anticipé.

Pourquoi en est-il ainsi et pour quelle raison avoir élaboré une procédure de transmission du préavis de licenciement collectif? C'est que la réception d'un tel document par l'administration publique devrait servir à déclencher la recherche de solutions collectives et individuelles, c'est-à-dire la prospection d'emplois substitués par les salariés frappés de cette décision, la mise en place de mécanismes institutionnels de reclassement des travailleurs et dans certains cas, l'examen de solutions visant à empêcher, ou du moins à retarder la fermeture de l'établissement ou le licenciement collectif. Plusieurs auteurs¹⁷ ont en effet indiqué le caractère fondamental du préavis comme premier jalon de solution au problème difficile des pertes d'emplois engendrées par les débauchages massifs. On a enfin déjà démontré que la longueur du préavis dont on disposait en pareil cas jouait un rôle capital dans le degré de réussite des activités de reclassement des travailleurs.

16. sur le sens de cette notion tirée du droit civil, voir: J.-L. Baudouin, *Traité élémentaire de droit civil, Les obligations*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1970, 431 pp., aux pages 304 à 307.

17. sur l'importance du préavis comme élément premier de solution, voir par exemple: B. Brody, «Les fermetures d'usines, les licenciements collectifs et les comités de reclassement de la main-d'œuvre: l'ébauche d'une analyse exploratoire», Texte d'une communication présentée au XII^e colloque de l'École de relations industrielles, Université de Montréal, les 5 et 6 novembre 1981, polycopié, 32 pp., à la page 18; Gouvernement du Québec, ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, *La protection des emplois menacés et des travailleurs licenciés*, Direction générale de la main-d'œuvre et de l'emploi, juin 1981, polycopié, 76 pp. à la page 24; J. Mercier, *op. cit.*, 1981, à la page 26; L. Poulin-Simon et Z. Nunez, *Les licenciements: les éviter, les réglementer, les compenser*, Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail, bulletin no 13, février 1979, 95 pp., à la page 50; J. Sexton et J. Mercier, «Préavis de licenciement collectif, l'expérience québécoise», *Relations industrielles*, Vol. 31, no 2, 1976, pp. 175 à 208, aux pages 176 et 177.

2.2 Le comité de reclassement

Le paragraphe b) de l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5), encore fréquemment appelée loi 49 d'après le numéro du projet de loi présenté en 1969, prévoit aussi la possibilité que l'employeur soit tenu, sur demande du Ministre et en consultation avec la partie syndicale impliquée, de participer dans les meilleurs délais à la création et au financement partiel d'un comité de reclassement. La vocation ou le rôle de ces comités de reclassement, paritaires quant au nombre de représentants patronaux et syndicaux y siégeant, n'est pas précisé dans le texte législatif et sa création ne revêt pas un caractère d'automaticité, dès lors qu'un licenciement collectif répondant à la définition législative se produit.

C'est plutôt dans le texte de l'accord relatif à la constitution du comité de reclassement¹⁸ conclu entre les parties *directement* impliquées dans le licenciement collectif que le mandat général du comité de reclassement est établi. L'article 3 de ce document administratif indique que le comité a pour fonction de «faciliter la réintégration au marché du travail des salariés licenciés collectivement, en coordonnant les mesures offertes par l'employeur et l'utilisation des différents services publics, communautaires ou privés».

On réalise, à la lecture de cet article de l'accord d'encouragement, que la mission confiée au comité de reclassement, ne consiste pas nécessairement, — de là l'emploi des termes «coordination des mesures publiques ou privées» —, à devenir une agence parallèle de placement, mais plutôt à préparer les salariés licenciés à recourir aux ressources publiques et privées disponibles dans le but d'occuper de nouveaux emplois. On comprend, dans cette perspective, que la constitution d'un comité de reclassement, surtout dans un climat de perturbation émotive, puisse engendrer chez les salariés mis à pied des faux espoirs et combien du même coup, il devient impérieux pour un tel comité de bien clarifier son rôle auprès des personnes qu'il prétend vouloir aider¹⁹.

Les termes de l'accord reproduit en annexe indiquent bien, aux articles 1 et 2, que le comité de reclassement est *bipartite* dans sa composition, c'est-à-dire que seuls les représentants de l'employeur et des salariés, lorsqu'il n'y a pas de syndicat, sont parties

18. On trouvera à l'annexe B du présent ouvrage le texte intégral de cet accord d'encouragement. Le document administratif est daté du 27 octobre 1981.

prenantes à la convention alors signée. Les pouvoirs publics ne sont pas, pour autant, étrangers au fonctionnement de cette institution puisque d'une part, ils contribuent au financement des activités du comité (articles 9.04 et 9.05 de l'accord d'encouragement)²⁰ et que d'autre part ils peuvent, par le truchement de personnes déléguées, soutenir l'action du groupe ainsi constitué (article 4.01 de l'accord d'encouragement). Signalons au passage que le mandat de voir à la bonne marche des comités de reclassement est au Québec, dévolu à la Direction générale de la main-d'œuvre du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, par voie de délégation prévue à l'article 8 du règlement relatif à l'avis de licenciement collectif.

La loi reconnaît, toujours au paragraphe b de l'article 45 de la loi no 49 (*Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, L.R.Q., c. F-5), le principe de la discrétion ministérielle à propos de la création d'un tel comité de reclassement. On peut s'interroger à bon droit sur la nature des critères qui guident, en l'espèce, la nature des décisions alors prises. Bien qu'il soit très difficile d'apprécier la manière dont s'exerce cette discrétion, un document interne de la Direction générale de la main-d'œuvre et de l'emploi fait au moins voir quelques critères de base servant à

19. Dans l'un des rares sondages connus et effectués auprès de la clientèle visée par l'activité de reclassement, il est assez étonnant d'observer que 27% des salariés potentiellement rejoints par l'activité de reclassement n'avaient *jamaï*s entendu parler du comité de reclassement. Au surplus, il est assez révélateur de constater, et ce en dépit du nombre limité de comités de reclassement visés par l'enquête, qu'environ 45% des répondants avaient jugé inutile le comité de reclassement lui-même. Cela confirmerait l'hypothèse, indiquée par les auteurs du rapport sur le sondage, à l'effet que les buts et les possibilités d'action de cette institution ne soient pas clairement perçus par les travailleurs licenciés. Voir à ce sujet: N. Lewis et B. Turgeon, *Sondage auprès de la clientèle des comités de reclassement, rapport préliminaire*, ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, photocopié, janvier 1980, 30 pp., aux pages 9, 10 et 18 notamment.

20. La contribution financière des Ministères québécois et fédéral concernés s'établit actuellement, selon les renseignements obtenus, à 20% chacun du budget total affecté à la mise en œuvre du comité. Des situations particulières peuvent se présenter qui incitent les pouvoirs publics à s'écarter de cette norme administrative; c'est notamment le cas lorsque le licenciement collectif résulte d'une faillite. On a en effet connu des comités qui ont été complètement subventionnés par les pouvoirs publics. Voir, en guise d'illustration: Comité de reclassement des ex-employés de Dupuis Frères Ltée, *Rapport final*, B. Brody, président, Montréal, photocopié, septembre 1979, 68 pp. plus annexes, aux pages 55 à 57. Il faut aussi observer qu'en ce qui concerne la contribution québécoise au financement des activités de tels comités, aucune norme administrative existe qui aurait pour effet de limiter, sur la base du nombre de salariés licenciés, les sommes ainsi engagées.

demander, au nom du Ministre, la mise sur pied de tels comités²¹. Les facteurs énumérés sont les suivants: le nombre de salariés intéressés, la situation particulière des salariés visés, le plan de reclassement de l'employeur ainsi que la volonté des salariés ou de leur association. Il serait particulièrement intéressant d'examiner, comment dans la pratique, ces balises sont appliquées et si on note dans leur usage une cohérence marquée au fil des années.

2.3 La constitution d'un fonds collectif de reclassement

La loi no 49 prévoit enfin la possibilité pour les représentants de l'employeur et des salariés affectés par le licenciement collectif, de constituer un fonds collectif de reclassement et d'indemnisation, sorte de caisse, contributoire ou non pour les salariés, destinée à réduire l'impact financier du licenciement pour les salariés qui en sont victimes. A notre connaissance, aucun fonds privé de cette nature n'a vu le jour au Québec, sauf dans les cas de régimes supplémentaires d'assurance-chômage, négociés et agréés dans le cadre de la négociation collective²².

Sur le plan législatif par contre, le gouvernement québécois a, en 1981, déposé à l'Assemblée nationale le projet de loi no 3, intitulé *Loi sur le fonds minier*, et nul doute, du moins si l'on s'en remet aux propos tenus par le Premier Ministre à l'occasion du discours inaugural de la première session de la présente législature²³, que la discussion se poursuivra en commission parlementaire sur ce projet de loi. Si le débat engagé devait aboutir à une législation se collant étroitement au projet déjà déposé, on se trouverait en

21. Ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, *La constitution des comités de reclassement des salariés*, Service des comités de main-d'œuvre et de reclassement (S.C.M.R.), polycopié, mars 1979, 8 pp., à la page 5.

22. De l'ensemble des conventions collectives conclues en vertu du *Code du travail* québécois et en vigueur au 31 décembre 1980, seulement 4,13% des conventions analysées au Ministère contenaient des dispositions relatives à un régime supplémentaire d'assurance-chômage; voir à ce sujet: ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec — 1980, section 1, ensemble des secteurs*, Québec, CRSMT, 1981, 190 pages à la page 61. Pour des détails supplémentaires sur les régimes privés de prestations supplémentaires de chômage, on consultera avec profit: J. Bernier, *La sécurité d'emploi en cas de changements technologiques et la convention collective*, Québec, ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, Direction générale de la recherche, février 1976, 248 pages, aux pages 32 à 34; L. Poulin-Simon et Z. Nunez, *loc. cit.*, 1979, aux pages 71 à 85.

23. Assemblée nationale du Québec, *Journal des Débats*, *op. cit.*, lundi 9 novembre 1981 (message inaugural), à la page 10.

l'espèce, non pas devant un fonds ou une caisse sectorielle d'indemnisation au sens du paragraphe c de l'article 45 de la loi no 49, mais bien plutôt devant une mesure de stabilisation du niveau de l'emploi dans le secteur des mines²⁴. Le projet déposé prévoit en effet la création d'un régime de retraite uniforme à l'ensemble des mineurs, le maintien des vacances acquises lors d'un changement d'employeur ainsi que la continuation, au cours d'un licenciement n'excédant pas une durée de 52 semaines, de la protection offerte par un régime collectif d'assurance-vie et d'assurance-maladie.

Voilà, sommairement présentées, les exigences édictées par la législation québécoise en matière de licenciements collectifs, que ces derniers résultent ou non de fermetures d'établissements. On serait porté, à première vue, à considérer ce cadre législatif comme extrêmement léger face à l'ampleur du problème dont on cherche à contrer les effets. Il faut toutefois se rappeler que l'adoption de cet article 45, à l'intérieur d'une loi beaucoup plus générale date de 1969, alors que le contexte économique ne démontrait certainement pas une allure aussi détériorée sur le plan de l'emploi. Il s'agissait de plus d'une première percée sur le continent nord-américain, dans le domaine précis de l'activité de reclassement²⁵. Finalement, la caractéristique à priori minime des obligations faites aux employeurs n'empêche pas une partie importante de ces derniers de contourner la loi²⁶, sans oublier que les représentants des pouvoirs publics se servent parfois de cette artillerie légère pour sensibiliser les employeurs à leurs responsabilités sociales et qu'ils obtiennent, à l'occasion, le versement d'indemnités de fin d'emploi au bénéfice des salariés ainsi licenciés. Au bilan, il apparaît donc particulièrement important de considérer, non pas seulement le texte strictement juridique, mais de voir comment la loi a pu, dans le passé, fournir aux pouvoirs publics un levier d'intervention tant au chapitre du dépistage des cas qu'à celui de l'indemnisation de certains groupes de salariés.

24. Voir à ce sujet: _____, «Pierre Marois dépose le projet de loi sur le fonds minier», *Le Journal du Travail*, Vol. 3, no 1, avril 1981, à la page 3.

25. Sur cet élément de contexte, consulter: J. Sexton, «Les fermetures d'établissement au Québec: nécrologie optimiste ou optimisme nécrologique?», dans *La Sécurité d'emploi*, Rapport du XXXIII^e congrès des relations industrielles, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1978, 224 pp., à la page 132.

26. Voir *infra* à la section 2 du chapitre II lorsque nous discutons du nombre de cas de licenciements collectifs dépistés par rapport au nombre de cas déclarés. L'importance croissante du nombre de cas identifiés autrement que par l'avis préalable au Ministre donne à penser que l'obligation minimale à laquelle les employeurs sont assujettis est perçue comme assez contraignante.

3. Quelques lacunes fondamentales des dispositions législatives

Avant de disposer du cadre juridique actuel et de passer dans un second chapitre, au domaine de la statistique descriptive, il n'est pas inutile de relever brièvement certaines critiques formulées à l'endroit de ces dispositions législatives par les agents socio-économiques en général, ainsi que par certains observateurs de la scène québécoise des relations du travail. Cet exercice permettra de mieux évaluer la portée des données chiffrées qui seront subséquentement examinées et d'indiquer aussi quelques jalons propres à améliorer la nature de l'intervention gouvernementale dans ce secteur de la vie collective. Les positions du monde patronal dans le domaine précis des licenciements collectifs se font plutôt rares²⁷, mais outre les demandes maintes fois répétées quant à l'élaboration d'une véritable politique québécoise de la main-d'œuvre, on a noté, à la conférence de Montebello, une ouverture du CPQ à l'égard de discussions portant sur un fonds général de licenciement collectif²⁸.

S'il faut admettre, en tout état de cause, que la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5, a. 45) fut la première pièce législative en Amérique du Nord à introduire un début de réglementation des licenciements collectifs, ce droit d'aînesse n'a pas mis la loi no 49 et le programme en découlant à l'abri des critiques des diverses parties syndicales, préoccupées au premier chef de cette question²⁹. De fait, les critiques se font de plus en plus virulentes à l'égard de l'article 45 de la loi précitée, les qualificatifs utilisés pour caractériser ces dispositions traduisant bien la pensée syndicale sur le sujet: «lambeau de législation», «véritable rigolade», «totale inefficacité», sont des exemples de jugements portés à l'endroit de cette partie de la loi no 49.

27. sur cette question, voir: Gouvernement du Québec, Secrétariat des conférences socio-économiques, *loc. cit.*, 1979, à la page 126; Ministère du Travail du Canada, Rapport de la Commission d'enquête sur les excédents de main-d'œuvre et les mises à pied, *loc. cit.*, mars 1979, à la page 32; J. Sexton, *op. cit.*, 1978, aux pages 134 et 135. Le Conseil du patronat du Québec (CPQ) a également tenu, en décembre 1981, un colloque intitulé «Les employeurs face aux fermetures d'entreprises» mais à ce jour, aucun document de réflexion n'a été rendu public, surtout de manière unitaire, par les milieux patronaux du Québec.

28. *Ibid*, à la page 126.

29. Une recension de ces critiques et les documents syndicaux en faisant état sont présentés dans l'étude de J. Sexton, *op. cit.*, 1978, aux pages 135 à 138. Aux références indiquées dans ce texte substantiel, il faut ajouter les documents suivants: Centrale des syndicats démocratiques, *Huit propositions de la C.S.D. pour sortir de la crise socio-économique*, rapport adopté par le Conseil de direction, polycopié, le 25 novembre 1981, 29 pp. aux pages 12 à 14; Confédération

Que vaut à l'article 45 de cette législation de recevoir de tels épithètes ou, en d'autres mots, quelles en sont les lacunes les plus souvent évoquées? On peut indiquer, sans égard aux prises de position propres à chacune des centrales syndicales, les chefs d'accusation suivants:

1° On affirme d'abord que les délais de préavis s'avèrent trop courts, particulièrement dans les cas où le licenciement prévu affectera un nombre élevé de salariés à l'intérieur d'une même région, le marché local du travail ne pouvant alors absorber une offre massive de travail provenant de travailleurs qui présentent souvent des caractéristiques occupationnelles similaires.

2° On critique aussi le fait que le destinataire du préavis mentionné dans la loi se limite au Ministre responsable de l'application de la loi: il semblerait en effet normal et souhaitable que l'employeur soit tenu d'aviser officiellement du licenciement collectif, non seulement le Ministre du Travail mais également les salariés concernés ainsi que leur syndicat, le cas échéant.

3° On dénonce aussi les infractions commises par bon nombre d'employeurs qui négligeraient de transmettre au Ministre le préavis de licenciement prévu par la Loi. Dans la même ligne d'idées, le montant des amendes indiquées à l'article 47 de la loi no 49, en l'occurrence des sommes variant entre 200 \$ et 1 000 \$ par jour ou partie de jour que dure l'infraction, n'agirait pas efficacement pour

des syndicats nationaux, *Positions de la CSN au Sommet économique de Montebello*, Montréal, 14-15 mars 1979, photocopié 72 pp., aux pages 39 à 42; Confédération des Syndicats Nationaux, *Pour le droit au travail*, document soumis au Conseil fédéral des 8, 9, 10, 11 et 12 décembre 1981, photocopié, 115 pp., aux pages 79 et 80; Confédération des syndicats nationaux, *Du travail pour tout le monde, manifeste des travailleurs et travailleuses victimes de fermetures d'entreprises et de licenciements collectifs*, Montréal, février 1982, 64 pp., aux pages 31 à 35; Fédération des travailleurs du Québec, *Pertes d'emplois: mobilisations, colloque de la FTQ sur les fermetures et les licenciements*, Montréal, 15 au 17 février 1981, photocopié, 86 pages, notamment à la page 30; Fédération des travailleurs du Québec, *Les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs, déclaration de politique*, 17^e congrès de la FTQ, Montréal, novembre 1981, photocopié, 25 pp., aux pages 9 et suivantes.

dissuader une partie des employeurs de transgresser la loi³⁰. D'après les données présentées dans une étude publiée en 1977³¹, le montant approximatif des amendes décernées par suite de la violation des dispositions de l'article 45, premier paragraphe, de la loi no 49, s'établissait à ce moment-là à 500 \$.

4° On désapprouve, en général, la nature strictement pénale des sanctions prévues pour assurer l'exécution de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5) en particulier de son article 45. D'une part, les poursuites intentées seraient peu nombreuses et d'autre part, même si elles s'avéraient fondées en droit, le caractère pénal de la peine établie ne remplacerait pas les indemnités compensatoires à être versées, en pareilles circonstances, aux salariés victimes à la fois du licenciement collectif et de la violation de la loi³². En d'autres termes, le moyen pris pour réprimer les manquements aux obligations de la loi ne permettrait pas aux travailleurs affectés par le geste illégal de

30. Selon le témoignage d'un spécialiste de la question des licenciements collectifs, l'infraction à l'obligation édictée au paragraphe a de l'article 45 pourrait ne pas être continue; le spécialiste en question s'appuie sur une décision rendue par un juge dans une affaire de cette nature. Voir à ce propos: A. Lemelin, *op. cit.*, 1979, à la page 6. Sans entrer dans une polémique à caractère juridique, on peut s'étonner d'une opinion semblable, le législateur ayant utilisé l'expression «par jour ou partie de jour que dure l'infraction» (nos soulignés). Pour un courant de pensée contraire, on peut consulter la décision suivante alors que le juge de première instance a condamné l'employeur fautif à une amende de 15 000\$: *Sa Majesté la Reine c. Conroy of Canada Inc.*, Cour des Sessions de la Paix, district de Montréal, dossier no 27-026634-72, le 17 juin 1975, monsieur le juge Cyrille Morand (non publié). L'employeur en a alors appelé de la décision rendue mais le juge de deuxième instance a débouté l'appel sans entendre le fond de la question débattue. Voir *Sa Majesté la Reine c. Conroy of Canada Inc.*, Cour Supérieure, district de Montréal, dossier no C.S.P. 27-026634-72, le 19 décembre 1975, monsieur le Juge Jean-Paul Bergeron (non publié).

31. J.L. Dubé, «Les licenciements collectifs», *Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke*, Vol. 8, no 1, 1977, pp. 47 à 66, à la page 52.

32. Le principe de l'indemnisation obligatoire des salariés touchés par un licenciement collectif est reconnu dans le *Code canadien du travail* (S.R.C. c. L.-1, partie III, a. 61 à 61.2) ainsi que dans plusieurs législations européennes. Voir à ce sujet: D. Jean, «Les licenciements, les causes et les solutions», *Le marché du travail*, Vol. 2, no 1, décembre 1980 — janvier 1981, pp. 47 à 55, aux pages 53 à 55; Ministère du Travail du Canada, Rapport de la Commission d'enquête sur les excédents de main-d'œuvre et les mises à pied, *loc. cit.*, 1979, aux pages 134 à 139; L. Poulin-Simon et Z. Nunez, *loc. cit.*, 1979, aux pages 68 à 71. En tout état de cause, il convient cependant de signaler qu'en l'absence de disposition législative à cet effet dans le contexte québécois, les intervenants de la Direction générale de la main-d'œuvre sont parvenus à convaincre certains employeurs de la nécessité de verser à leurs salariés licenciés une indemnité de départ. Finalement, sur le plan des normes internationales du travail, les conclusions proposées dans un document récent de l'O.I.T. indiquent clairement que les employeurs devraient verser aux salariés licenciés une indemnité de fin d'emploi. Voir à ce sujet: Bureau International du Travail, *loc. cit.*, 1981, aux pages 150 et 151.

l'employeur d'être replacés dans une situation financière acceptable.

5° Les motifs invoqués par les employeurs pour rendre compte des licenciements à caractère économique seraient, le plus souvent, très vagues et n'assureraient pas la connaissance de leurs causes réelles. Il deviendrait alors difficile de procéder à un diagnostic solidement étayé des problèmes vécus par l'entreprise et partant, d'examiner, le cas échéant, des solutions de remplacement à une décision aussi grave. Un examen fouillé de la situation de l'entreprise permettrait au moins de vérifier si le recours aux licenciements constitue vraiment la solution ultime à retenir.

6° Au sujet des comités de reclassement, on a déjà eu l'honneur de les baptiser du vocable de «comités funéraires» pour bien marquer que les résurrections ou les sauvetages *in extremis* se produisent rarement. Cette critique se situe dans le prolongement du constat formulé à l'égard de la durée du préavis: au moment où le comité de reclassement est créé, il arrive assez souvent que le délai de l'avis envoyé au ministre soit expiré³³! On déplore aussi leur relative inefficacité à trouver des emplois de rechange qui conviennent aux salariés licenciés et on souligne la modestie des montants mis à la disposition des comités³⁴, compte tenu des attentes qu'un tel mécanisme institutionnel risque de susciter auprès des salariés. Sans discuter ici du bien-fondé de ces deux dernières évaluations, il faut convenir qu'elles tiennent toutes deux à la perception du rôle qu'on entretient à l'égard des comités de reclassement.

7° On reproche finalement au gouvernement son inaction dans la mise sur pied de fonds collectif de licenciement, qu'il s'agisse d'une caisse générale de stabilisation de l'emploi ou de caisses à caractère sectoriel.

33. On pourra trouver confirmation de ce fait dans: ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, La constitution des comités de reclassement des salariés, *op. cit.*, mars 1979, à la page 1.

34. Selon B. Brody, le montant global des subventions octroyées pour le fonctionnement des comités de reclassement correspondrait approximativement à une somme de 10\$ *per capita*. Voir B. Brody, *loc. cit.*, 1981, à la page 24. Ce montant nous apparaît discutable parce que les statistiques *publiées* ne nous renseignent pas sur le nombre de salariés effectivement rejoints par l'activité des comités de reclassement.

CHAPITRE II

UN EXAMEN DESCRIPTIF DES DONNÉES ADMINISTRATIVES DISPONIBLES

1. Une mise en garde

Ce chapitre est consacré à la revue des données chiffrées disponibles sur le phénomène des licenciements collectifs. Il est nécessaire, avant d'aborder cet exercice, de préciser les sources ainsi que les limites inhérentes aux séries chronologiques constituées. Les renseignements numériques présentés dans ce chapitre proviennent, pour bonne partie, des rapports annuels du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu ainsi que d'un article rédigé en 1979 et portant sur les années 1978 et 1979-80³⁵. Quant à la portion des renseignements non publiés, ils émanent presque tous de rapports administratifs produits par l'unité fonctionnelle des comités de main-d'œuvre et placement, rattachée à la Direction générale de la main-d'œuvre du Ministère. Dans tous les cas cependant, les origines précises des renseignements sont indiquées; de là, l'abondance des notes infrapaginales accompagnant les données présentées sous forme de tableaux.

Les utilisateurs des statistiques disponibles dans le domaine des licenciements collectifs reconnaîtront d'emblée que les données colligées et publiées par le Ministère accusent, en particulier lorsqu'on cherche à suivre l'évolution du phénomène au cours des années, des lacunes suffisamment marquées qu'elles ne facilitent guère le travail d'analyse³⁶. Elles recèlent, entre autres, des ambi-

35. D. Jean, *op. cit.*, décembre 1980 — janvier 1981, pp. 47 à 55.

36. La faiblesse ainsi que le caractère parcellaire des données publiées par le MTMSR ont été soulignés à diverses reprises, même si on doit admettre que le phénomène est suivi avec plus de rigueur depuis le début de l'année financière 1977. Sur cette question, consulter: B. Brody, *loc. cit.*, 1981, à la page 1; Confédération des syndicats nationaux, *loc. cit.*, 1981, à la page 19; Fédération des travailleurs du Québec, *Contre la natalité des fermetures d'usines*, document présenté au 15^e congrès, 28 novembre au 2 décembre 1977, 11 pp., à la page 2; Fédération des travailleurs du Québec, *loc. cit.*, 15 au 17 février 1981, à la page 6; Gouvernement du Québec, ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, *loc. cit.*, juin 1981, aux pages 9 et 10; J. Sexton et J. Mercier, *op. cit.*, 1976, à la page 192 notamment; J. Sexton, *op. cit.*, 1978, aux pages 121 et 122.

guités sur le plan des définitions en usage dans les années antérieures à 1977, un manque de ventilation par grande variable significative et finalement, une omission importante relative à la nature de l'information colligée. En effet, lorsque les statistiques annuelles du Ministère sont publiées, les derniers rapports annuels indiquent bien qu'il s'agit là de cas de licenciements *déclarés* sur la base du préavis officiel mais on ignore le nombre de licenciements collectifs qui se sont *effectivement réalisés* et qui ont ainsi fait l'objet d'une vérification officielle. Cette réalité explique peut-être une partie des écarts observables entre les données publiées dans les rapports annuels de 1977-78 à 1979-80 (3 années) et celles que le dernier rapport annuel publié pour l'année financière 1980-81 donne en rétrospective pour les trois années précitées. Lorsqu'on compare les renseignements contenus dans ces deux (2) sources, on note des différences plus ou moins marquées entre les deux (2) séries de chiffres fournies pour les années 1977-78 à 1979-80. Quoiqu'il en soit, nous avons choisi de nous référer, pour des raisons de cohérence interne avec les années antérieures et l'année 1980-81, à chacun des rapports annuels publiés pour les années 1977-78 à 1979-80. En ce qui a trait à l'année 1980-81, il a été convenu de recourir, en raison de leur caractère plus complet, aux documents initialement envoyés par la Direction des comités de main-d'œuvre et de placement plutôt qu'aux seuls renseignements contenus dans le dernier rapport annuel.

À la lumière de ces remarques introductives, le lecteur aura compris qu'une grande prudence s'impose dans l'interprétation des statistiques exposées plus loin et que dans le domaine des licenciements comme en bien d'autres, nous traitons d'approximations, d'ordres de grandeur.

2. Le nombre et l'incidence des cas de licenciements collectifs

Le tableau 1 fait voir, au cours de la période comprise entre le mois d'août 1969, — moment où l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5) fut mis en application —, et la fin du mois de février 1982, l'évolution du nombre de cas de licenciements collectifs rapportés selon les dispositions de la loi ou détectés autrement. Le graphique 1 qui suit la présentation du tableau permet de mieux visualiser cet aspect du phénomène. On y observe, après une baisse notable du nombre de cas comptabilisés en 1973-74, une progression à peu près constante de cette réalité, mais avec une tendance plus prononcée pour les années financières 1977-78 et

1980-81³⁷. L'année 1981-82, dont les résultats sont maintenant presque entièrement connus, n'apporte pas des résultats plus réjouissants: la conjoncture économique actuelle hypothèque en quelque sorte la santé financière d'un bon nombre d'établissements³⁸, en particulier dans un environnement où les petites et moyennes entreprises tiennent une place aussi importante et où les taux d'intérêt sont si élevés.

Afin d'assurer une meilleure compréhension de la variable du nombre de licenciements collectifs, diverses observations méritent ici d'être formulées.

1° Les données publiées ne permettent pas toujours de distinguer entre les cas de licenciements *temporaires* d'une durée de six (6) mois ou plus et les cessations *définitives* d'emploi à l'initiative de l'employeur. Dans la même ligne d'idées, les renseignements officiels rendent impossible, sauf pour les années 1970-71 et 1971-72, la caractérisation des fermetures selon qu'elles soient *totales* ou *partielles*. Il est clair que la publication de telles informations permettraient de broser un tableau plus complet de la réalité.

37. Il s'agit dans tous les cas et sauf indication contraire, de l'année au cours de laquelle le gouvernement opère sur le plan budgétaire, en l'occurrence du premier avril de chaque année jusqu'au 31 mars de l'année suivante. En ce qui a trait à l'année 1981-82, des résultats obtenus à la fin de la rédaction du texte ont été incorporés au tableau 1 pour mieux renseigner le lecteur. Ils portent sur les onze (11) premiers mois de l'année financière mais ne peuvent, faute de détails supplémentaires, être intégrés aux tableaux suivants, à l'exclusion des tableaux traitant des fermetures (tableaux 8 à 11).

38. Voir à ce propos: A. Hains, «Commerces et entreprises de services ferment à la chaîne», *Les Affaires*, Vol. LIII, no 44, 7 novembre 1981, pp. 2 et 3. Des statistiques en provenance du ministère fédéral de la Consommation et des Corporations permettent de dénombrer, pour les dix (10) premiers mois de l'année civile 1981, quelques 2 588 faillites d'entreprises québécoises, survenues surtout dans la région de Montréal (75%) et dans le secteur des services (32%). Voir à ce sujet: F. Berger, «Quarante p.c. des faillites canadiennes survenues au Québec», *La Presse*, jeudi 26 novembre 1981, page B1. Enfin, une compilation récente du même ministère fédéral indique une hausse procentuelle de 27,0 en regard du nombre de faillites commerciales et industrielles survenues au Québec en 1981 par rapport à l'année civile 1980 tandis que l'augmentation, pour l'ensemble du Canada, s'établit à 22%. Voir à ce propos: G. Amyot, «Faillites: le plus touché est le Québec», *Le Soleil*, vendredi 19 février 1982, page A-1; F. Wagnière, «Chiffres alarmants dans les faillites d'affaires au Québec», *La Presse*, mardi 26 janvier 1982, page B1. On peut suivre l'évolution statistique du nombre de faillites en consultant un périodique mensuel publié par le gouvernement canadien: ministère de la Consommation et des Corporations, Bureau du surintendant des faillites, *Bulletin sur l'insolvabilité* (mensuel). Le dernier numéro consulté, celui de janvier 1982, portait la mention: Vol. 2, no 1.

Tableau 1

Série chronologique de l'évolution des licenciements collectifs tels que dénombrés en vertu de la loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre (L. R. Q., c. F-5), 1969-1970 à 1981-82

Année financière	Nombre de licenciements rapportés	Nombre de cas travailleurs visés par ces licenciements	Nombre de travailleurs où fut créé un comité de reclassement	Nombre de travailleurs visés par les comités de reclassement	Subventions accordées par le MTMSR aux comités de reclassement	Nombre de demandes de poursuites judiciaires
1969-1970	92	non disponible (N.D.)	37	8,960	N.D.	N.D.
1970-1971	246 ^a	26,000	40	16,000	N.D.	17
1971-1972	316 ^b	24,000	120	15,000	N.D.	N.D.
1972-1973	225	18,446	104 ^c	N.D.	N.D.	N.D.
1973-1974	165	12,458	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1974-1975	240	18,680	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1975-1976	268	21,265 ^d	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1976-1977	318	22,251	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1977-1978	433 ^f	27,523	91 ^g	N.D.	144,959,98 \$ ⁱ	19 ^j
1978-1979	449	24,918	78 ^g	6,903 ^h	120,631,22 \$	43
1979-1980	444	21,914	66 ^g	9,034 ^h	94,252,61 \$	16
1980-1981	518	30,692	76 ^g	8,379 ^h	115,275,00 \$	17
1981-1982	593	32,875	99 ^g	3,970 ^h	171,722,57 \$	33

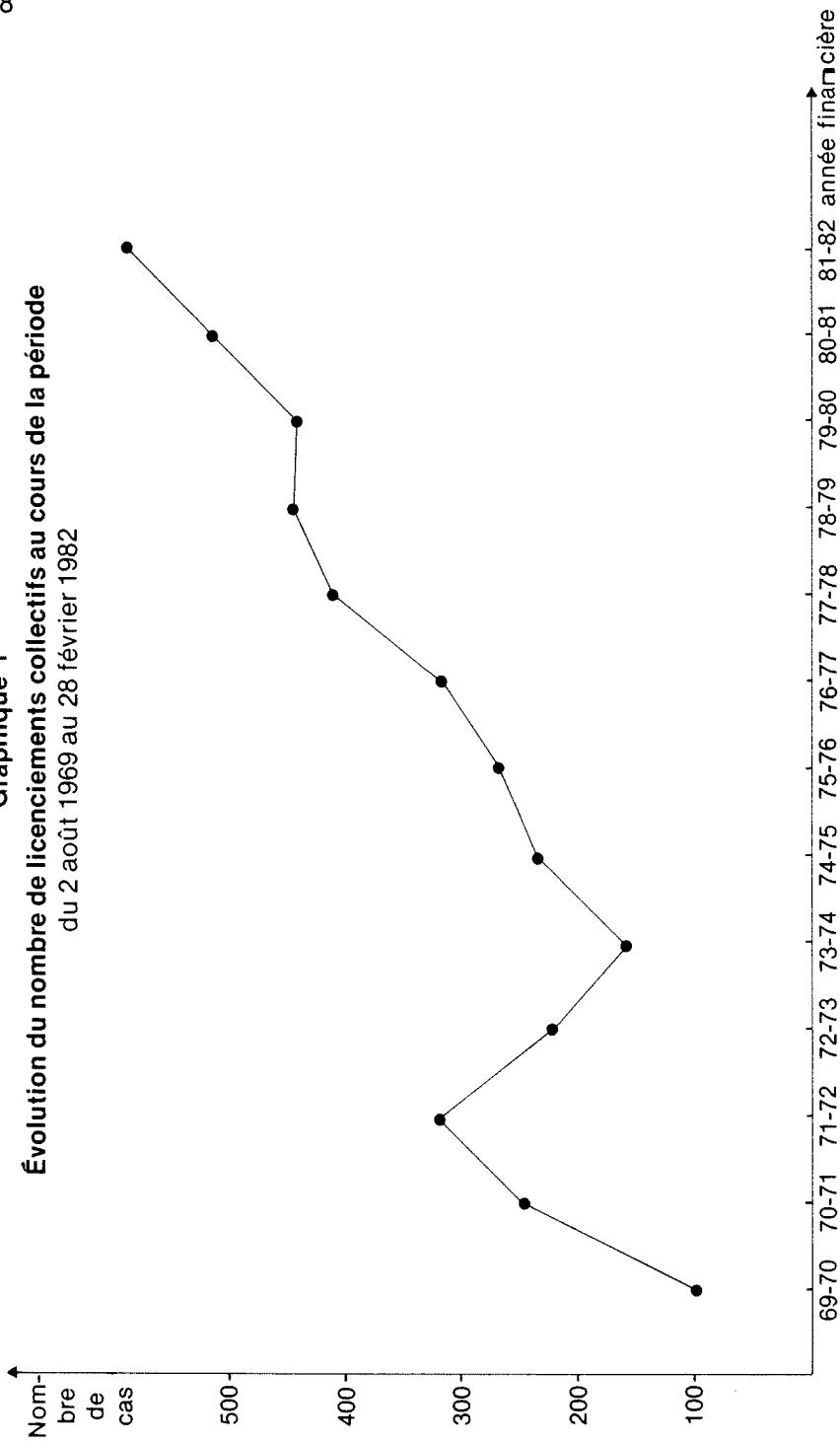
SOURCES DU TABLEAU 1:

- Gouvernement du Québec, ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, *Rapport annuel 1967-70*, 293 pages, aux pages 29 à 31 et 39 et 40.
- *Rapport annuel 1970-71*, 222 pages, aux pages 33 à 36 et 145 et 151.
- *Rapport annuel 1971-1972*, 262 pages, aux pages 53 à 55 et 194 à 202.
- *Rapport annuel 1972-1973*, 200 pages, aux pages 43 et 44 ainsi que 149 à 152.
- *Rapport annuel 1973-74*, 232 pages, aux pages 175 et 176.
- *Rapport annuel du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre 1964 / 75*, 131 pages, aux pages 35, 36 et 96.
- *Rapport annuel du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre 1975 / 76*, 154 pages, aux pages 79 à 81.
- *Rapport annuel 1976 / 77*, 144 pages, aux pages 60 à 62.
- *Rapport annuel 1977 / 78*, 128 pages, aux pages 52 à 54.
- *Rapport annuel 1978 / 79*, 139 pages, aux pages 62 à 65.
- *Rapport annuel 1979 / 80*, 160 pages, aux pages 87 à 90.
- Données non publiées provenant de la Direction des comités de main-d'œuvre et placement du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu (années 1980-81 et 1981-82).

NOTES DU TABLEAU 1:

- a: comprend 114 fermetures complètes d'établissements (page 34).
- b: comprend 95 fermetures complètes d'établissements (page 53).
- c: ce nombre comprend 63 comités ad hoc et 41 comités formels (page 149).
- d: même si le rapport annuel de l'année en question rapporte un nombre *officiel* de 20,265, un examen minutieux des données désagrégées du tableau de la page 81 révèle que le nombre *exact* de salariés visés s'établit à 21,265, soit une différence de 1,000 salariés.
- e: les données pour l'année 1981-82 ont été obtenues au moment de la fin de la rédaction du texte. On nous excusera donc si la période de référence utilisée ici ne coïncide pas avec celle utilisée dans les tableaux 2 à 5.
- f: à partir du 1er avril 1977, le nombre de cas de licenciements collectifs répertoriés augmente parce qu'à l'instrument du préavis officiel prévu à la loi (article 45, par. a), le service concerné ouvre des dossiers de licenciements collectifs sur réception de plaintes ou suite à la publication d'articles de journaux en faisant état (page 52).
- g: ces comités de reclassement des salariés victimes de licenciements ont été créés sur demande du représentant de la Direction des comités de main-d'œuvre et placement et, après la signature, par les deux parties impliquées, d'un accord ou d'un addendum (demande de prolongation en temps et en argent) à cet effet.
- h: données non publiées provenant de la Direction des comités de main-d'œuvre et placement du Ministère. Il s'agit ici des nombres de salariés, enregistrés lors de l'ouverture des dossiers.
- i: les montants sont exprimés en dollars *courants* de l'année considérée.
- j: ces demandes ont été acheminées au Contentieux du Ministère par la Direction des comités de main-d'œuvre et placement après la conduite d'une enquête par cette Direction.

Graphique 1
Évolution du nombre de licenciements collectifs au cours de la période
du 2 août 1969 au 28 février 1982



2° Les renseignements compilés depuis l'année 1977-78 apparaissent beaucoup plus complets et présentent une uniformité plus grande entre eux, par contraste avec la situation qui prévalait antérieurement. Le degré de précision et de contrôle des chiffres publiés est plus élevé, notamment pour ce qui regarde le nombre de licenciements détectés, la création de comités de reclassement ainsi que les sommes versées par le Ministère pour le fonctionnement de ces derniers. Sous l'angle précis du nombre de cas rapportés, la séquence temporelle 1977-78 à 1981-82 fait voir une augmentation remarquable tout simplement parce qu'en sus du préavis officiel prévu à la loi, la Direction des comités de main-d'œuvre et de placement ouvre des dossiers sur la base de plaintes reçues ou d'articles de journaux faisant état de mises à pied massives, de fermetures ou de licenciements collectifs. Le raffinement des moyens de détection explique donc, pour partie, la hausse notable de cette donnée brute.

3° Pour mettre en lumière ce dernier aspect, le tableau 2 montre, au cours de la période 1977-78 à 1980-81, l'importance relative des licenciements collectifs *déclarés*, par le truchement du préavis officiel envoyé au Ministre, par rapport aux licenciements collectifs *identifiés* comme tels au moyen d'un dossier d'enquête préalablement ouvert.

Ce tableau démontre d'abord que la proportion des cas détectés par rapport au nombre total de licenciements collectifs rapportés dans les publications officielles s'établit, en moyenne, à 4 cas sur 10 et qu'au surplus ce ratio va sans cesse croissant, soit de 25,9 à 46,7%. Tel que mentionné ailleurs³⁹, ce résultat donne à penser qu'au fur et à mesure que sont affinés les moyens de détection des licenciements collectifs, le nombre de cas effectifs augmente sensiblement. Même en admettant qu'il puisse se produire un décalage de plusieurs mois entre le moment où une infraction est constatée et celui de l'inscription d'une poursuite, et tout en reconnaissant que la survenance de faillites rend souvent illusoire l'enregistrement d'une plainte pénale, la situation rapportée ici suscite de vives inquiétudes. La disproportion apparaît en effet très élevée entre le nombre de licenciements *dépistés* à l'initiative des autorités du Ministère⁴⁰ et la quantité de demandes de poursuites judiciaires indiquée au tableau 1.

39. B. Brody, *loc. cit.*, 1981, à la page 7.

40. En tout état de cause, il convient cependant d'indiquer que tous les licenciements *détectés* ne nécessitaient pas automatiquement, sur le plan juridique, l'envoi d'un préavis au Ministre en raison du nombre de personnes affectées ou de la durée effective de la cessation d'emploi.

Tableau 2
Répartition des licenciements collectifs dénombrés selon leur source
 1977-1981

Année financière	Source		Licenciements collectifs	Licenciements collectifs	Nombre total de licenciements collectifs	Proportion des licenciements identifiés sur le nombre total
	Licenciements collectifs	Déclarés				
1977-1978			321	112	433	25,9%
1978-1979			274	175	449	39%
1979-1980			248	196	444	44,1%
1980-1981			276	242	518	46,7%
TOTAL			1119	725	1844	39,3%

SOURCES DU TABLEAU 2:

Voir les sources indiquées au tableau 1 pour les années ici considérées.

4° S'agissant précisément du volet des poursuites judiciaires intentées en vertu de l'article 45 de la loi no 49 et ayant maintenant disposé de la teneur des exigences légales qui s'imposent aux employeurs dans le domaine qui nous occupe⁴¹, il peut s'avérer pertinent de connaître le nombre d'infractions ou de chefs d'accusation portés contre des employeurs récalcitrants, soit que ces derniers aient omis de donner un préavis de licenciement au Ministre ou encore qu'ils aient refusé de participer à la mise en œuvre d'un comité de reclassement.

Bien qu'on ne dispose pas, à l'heure actuelle, de données désagrégées sur la base des années financières, une compilation manuelle effectuée par le Service juridique du Ministère indique qu'au cours de la période s'étendant du 1er janvier 1974 jusqu'au 5 novembre 1981, soit une séquence temporelle de près de sept (7) ans, 137 chefs d'accusation ont été portés relativement à l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5). De ce nombre peu élevé si on prend en considération le nombre de cas de licenciements non rapportés au moyen du préavis, on doit exclure 37 chefs d'accusation dont on ignore le sort sur le plan judiciaire; parmi les 100 chefs d'accusation sur lesquels on peut se prononcer, 41 d'entre eux ont fait l'objet d'une condamnation tandis que 13 se soldèrent par un acquittement. C'est dire que les probabilités actuelles de faire l'objet d'une poursuite judiciaire au cas de violation de la loi restent assez minimes. Quant aux montants des amendes imposées par les tribunaux saisis de poursuites intentées en vertu de l'article 45 de la loi précitée, ils se répartissent comme suit: 12 chefs d'accusation ont entraîné des amendes de 200\$ chacun, 28 condamnations se sont traduites par des amendes au montant de 400\$, et une seule d'entre elles a conduit à une amende de 500\$⁴².

Hormis le fait que plusieurs condamnations se soldent, de manière étonnante, par des amendes au montant de 200\$⁴³, ces données parlent par elles-mêmes. Elles conduisent tout naturelle-

41. Voir *supra* à la section 2 du chapitre I.

42. Le montant de 15 000\$ dans la décision *Sa Majesté la Reine c. Conroy of Canada Inc.* n'est pas intégré à cette compilation, ce qui ne manque pas de nous étonner. Voir *supra* à la note 30.

43. L'objet de notre étonnement provient de ce que l'article 47, second alinéa, de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, L.R.Q., c. F-5, indique bien que dans le cas d'une corporation par opposition à un individu, le montant de l'amende à laquelle on s'expose passe du simple au double, soit de 400\$ à 1 000\$ par jour ou fraction de jour que dure l'infraction. On peut valablement penser qu'une partie importante des employeurs poursuivis étaient constitués en corporation, d'où notre interrogation vis-à-vis ces chiffres.

ment à nous demander, dans une perspective d'évaluation globale des effets de cet article 45, s'il s'avère moins coûteux d'enfreindre la loi que de la respecter! Et comme par un effet de renforcement de ce constat, on peut aussi se demander s'il vaut la peine que les pouvoirs publics consacrent beaucoup d'énergie à poursuivre des employeurs fautifs, sachant combien peu dissuasives peuvent être des amendes de cette importance.

5° Quelle est l'incidence réelle de ces licenciements, y compris ces mises à pied collectives d'une durée égale ou supérieure à six (6) mois, ou en d'autres termes, combien de salariés furent victimes, depuis la date d'entrée en vigueur de cette loi, d'une cessation collective de travail? Le tableau 1 ainsi que le graphique 2 présenté plus loin apportent une réponse partielle à cette question fondamentale.

Sur le plan graphique d'abord, une comparaison rapide des figures indique que la courbe relative au nombre de salariés affectés par les licenciements collectifs exprime une allure plus erratique. Bien que les deux figures accusent toutes deux un point de chute notable pour l'année 1973-74, la similitude des graphiques apparaît beaucoup moins clairement par la suite, le rythme de progression des nombres de salariés visés montrant davantage de fluctuations. Au-delà de cette première comparaison, il n'en demeure pas moins que la quantité des salariés touchés par les licenciements collectifs s'avère considérable. En ne retenant que la courte période de 1977-78 à 1981-82, — séquence au cours de laquelle un contrôle plus systématique s'est effectué sur la validité des données recueillies —, l'incidence moyenne des cas rapportés s'établissait à 57 (56, 6%) salariés par licenciement collectif déclaré ou identifié comme tel, suite à l'ouverture d'un dossier d'enquête.

3. Les motifs invoqués pour expliquer les licenciements collectifs

Avant de poursuivre plus avant la description de ce portrait d'ensemble, il s'impose d'examiner un tant soit peu la nature des motifs fournis par les employeurs pour justifier le recours à cette solution radicale. Tel qu'antérieurement indiqué à la section 2.1 du chapitre I, le préavis de licenciement que l'employeur est alors tenu de faire parvenir au Ministre doit contenir, suivant les termes de l'article 5 du règlement d'application de la loi no 49, les *raisons* du licenciement collectif. Qu'en est-il de l'expérience québécoise en cette matière?

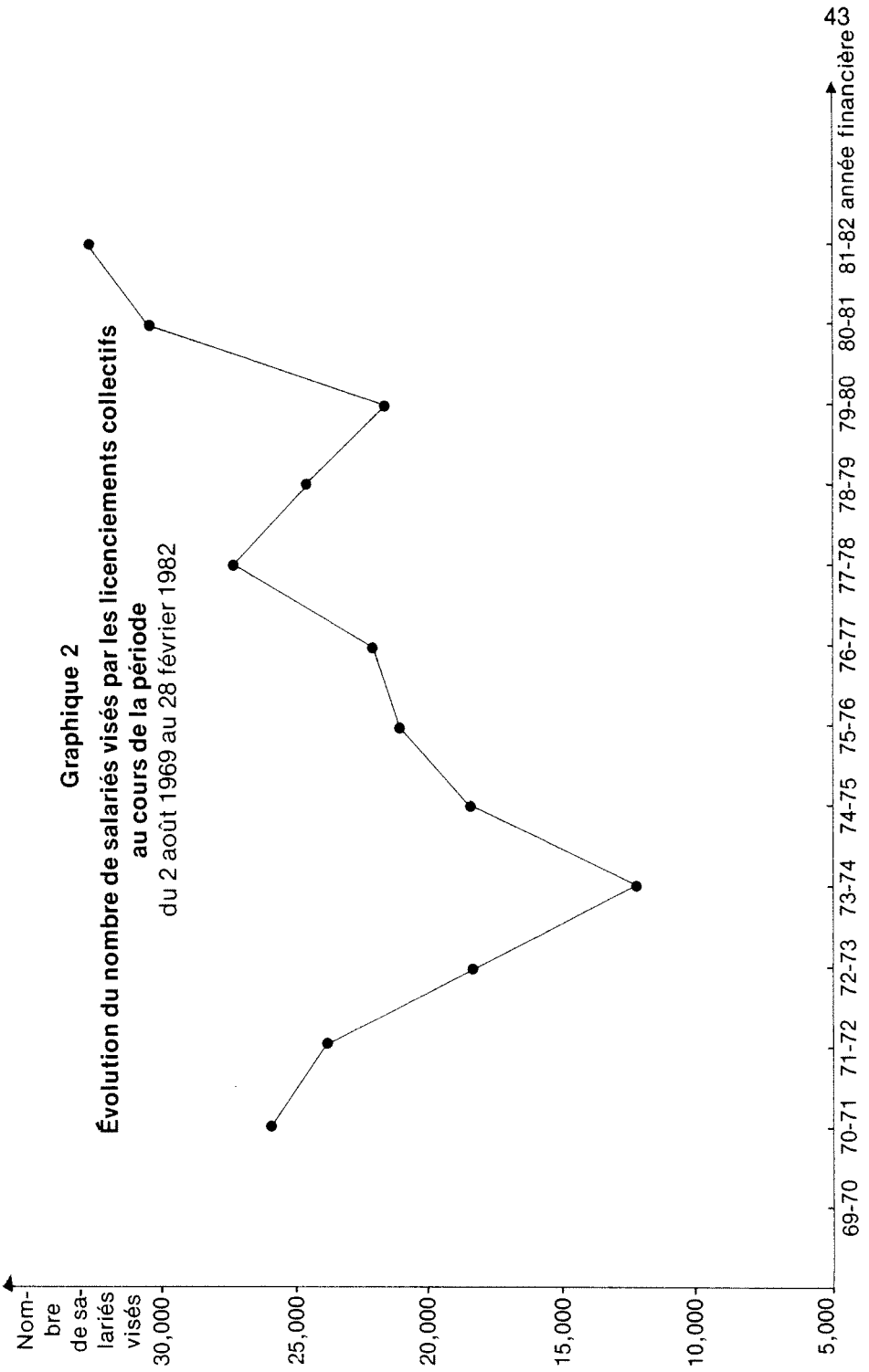


Tableau 3

Raisons invoquées sur l'avis de licenciement prévu dans le règlement de la loi,
années civiles 1978 à 1981

Catégorie de motif	Année civile ^a		1978		1979		1980		1981 ^b		Grand Total	
	Nombre ^c	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Raison économique indéterminée	97	31,7	79	31,1	93	30,2	111	32,9	380	31,5		
Modification des conditions du marché (arrêt ou réduction des commandes)	77	25,2	58	22,8	74	24,0	72	21,3	281	23,3		
Raisons technologiques (réaménagement des moyens de production ou réorganisation administrative)	47	15,4	26	10,2	25	8,1	24	7,1	122	10,1		
Difficultés syndicales (grève, demande d'accréditation, grève chez un fournisseur)	24	7,8	7	2,8	5	1,6	7	2,1	43	3,6		
Difficultés financières	18	5,9	19	7,5	30	9,7	33	9,8	100	8,3		
Déménagement	16	5,2	9	3,5	4	1,3	4	1,2	33	2,7		
— hors Québec	(12)	(3,9)	(4)	(1,6)	(1)	(0,3)	(2)	(0,6)	(19)	(1,6)		
— au Québec	(4)	(1,3)	(3)	(1,2)	—	—	(1)	(0,3)	(8)	(0,6)		
— endroit indéterminé	—	—	(2)	(0,8)	(3)	(1,0)	(1)	(0,3)	(6)	(0,5)		

Épuisement des ressources	—	—	6	2,4	2	0,6	7	2,1	15	1,3
Force majeure	8	1,6	5	2,0	3	1,0	4	1,2	20	1,7
Autre raison ou raison inconnue	19	6,2	45	17,7	72	23,3	75	22,3	211	17,5
GRAND TOTAL	306	100,0	254	100,0	308	100,0	337	100,0	1205	100,0

SOURCES DU TABLEAU 3:

- Pour l'année 1978, les données proviennent de l'article de D. Jean, *op. cit.*, 1980-1981, tableau 5, à la page 49.
- Pour les années subséquentes, les données proviennent de la Direction des comités de main-d'œuvre et de placement. Il s'agit en fait de renseignements tirés des listes intitulées «Avis de licenciements donnés au Ministre».

NOTES DU TABLEAU 3:

- a: les données sont ventilées sur la base de l'année civile plutôt que sur la base de l'année financière par souci de concordance avec le travail effectué par Diane Jean dans l'article précité.
- b: les données présentées pour l'année 1981 ne couvrent que les dix (10) premiers mois de l'année.
- c: les nombres de cas de licenciement collectif traités ici ne correspondent pas, quand on les considère annuellement, au nombre total des observations apparaissant sous la colonne «licenciements collectifs déclarés» (tableau 2). Il en est ainsi pour deux (2) raisons distinctes. La période de référence ne concorde pas en tout premier lieu: il est question, dans un cas, d'année financière (tableau 2) et d'année de calendrier dans l'autre cas. En second lieu, tous les avis de licenciement collectif reçus n'indiquent pas une cause explicative au licenciement prévu.

1° On a déjà noté, dans des études antérieures⁴⁴, le fait que l'information contenue dans les dossiers de licenciements collectifs manquait d'uniformité. On a aussi affirmé, comme critique fondamentale à la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvres* (L.R.Q., c. F-5), que les justifications apportées aux licenciements collectifs ne permettaient pas, dans les faits, d'en apprécier les véritables raisons⁴⁵. Le vocabulaire utilisé dans le texte de loi et dans le règlement, en particulier le sens des expressions «raison technologique» et «raison économique», ouvrirait la voie à des interprétations larges et parfois évasives des motifs réels du licenciement.

Afin d'évaluer le degré de réalisme de ces critiques, nous avons décidé d'examiner les raisons invoquées sur les avis de licenciements reçus à la Direction générale de la main-d'œuvre. Le tableau de la page précédente expose les résultats de cette compilation.

2° La lecture des résultats du tableau 3 nécessite, en tout premier lieu, la mise en évidence de quelques éléments méthodologiques de nature à pondérer les constatations qui peuvent en être dégagées. En tout premier lieu, les rubriques adoptées pour brosser ce tableau ne sont pas toutes mutuellement exclusives, sans compter que les termes utilisés pour circonscrire une catégorie peuvent sembler vagues, par exemple l'item intitulé «difficultés financières». On dénote aussi des imprécisions inhérentes à une cueillette de renseignements sans grille préalable de codification: des erreurs de codification ont pu se glisser tandis que certains répondants ont pu confondre les causes et les effets. Par exemple et en guise d'illustrations fictives, des difficultés syndicales, ainsi une grève prolongée chez un fournisseur, pourraient engendrer des difficultés financières alors que le déménagement de l'entreprise, entendu ici comme une cause du licenciement, pourrait se révéler à l'analyse, comme l'effet ou la manifestation de raisons à caractère technologique.

3° Ces limites étant posées, il convient maintenant de tirer l'essentiel du tableau 3. Sur l'ensemble de la période considérée, près de la moitié des licenciements collectifs répertoriés, en l'occurrence 49% du total de 1205, sont attribuables à un motif inconnu (17,5%) ou à une raison économique indéterminée (31,5%). Cette observation, étonnante et décevante à la fois, mérite qu'on s'y

44. Voir en particulier: J. Sexton et J. Mercier, *op. cit.*, 1976, à la page 192.

45. Sur cette question, consulter: D. Jean, *op. cit.*, 1980-81, à la page 49; L. Poulin-Simon et Z. Nunez, *loc. cit.*, 1979, à la page 52.

arrête quelque peu. Comment en effet peut-on espérer que l'État, et plus particulièrement les ministères à vocation socio-économique, puissent aider les entreprises en difficulté et asseoir une stratégie cohérente de développement si l'éclairage dont ils disposent, jette une lumière aussi faible sur les motifs réels des licenciements prévisibles? Cette situation n'est pas de nature, on en conviendra, à faciliter l'action des pouvoirs publics dans le domaine de la prévention et de la protection des emplois, surtout dans un contexte où les ressources publiques font l'objet de resserrements drastiques.

4° Ce qui frappe, en second lieu, c'est l'importance relative des motifs associés directement à des changements se produisant dans l'environnement de l'entreprise. Quand on additionne, un peu artificiellement il est vrai, le motif des modifications aux conditions du marché, celui des raisons technologiques ainsi que les cas classifiés sous le titre de l'épuisement des ressources, il se dégage que plus du tiers des dossiers recensés (34,7%) semblent se produire en concomitance avec le thème des changements, des fluctuations. Ce constat met en évidence la fragilité du mythe de la stabilité des organisations mais du même coup il devrait éveiller en nous une plus grande vigilance dans le rythme d'introduction des changements et nous inciter à cultiver les préoccupations de la prévision et de la planification. Si l'objectif de cet article 45 de la loi no 49 consistait à aider les employeurs à planifier leurs besoins en main-d'œuvre et à permettre aux salariés de s'adapter à des modifications de contexte, on peut sérieusement se demander tout comme certains observateurs extérieurs⁴⁶, si cet article 45 soulève suffisamment d'incitations dans cette direction.

5° Le pourcentage des cas de licenciements attribués aux difficultés syndicales ne va pas non plus sans appeler de commentaires. Il y a d'abord lieu de noter à ce sujet que les avis de licenciements donnés au Ministre comprennent, à l'encontre des dispositions législatives⁴⁷, huit (8) cas d'établissements où sévissait un conflit du travail, qu'il s'agisse d'une grève ou d'un lock-out. On arrive ainsi, en effectuant la correction appropriée, à une proportion inférieure à 3% (2,9%) pour la rubrique «difficultés syndicales». On peut bien affirmer, à l'instar des tenants d'un certain courant de pensée, que cette statistique ne reflète que la volonté des employeurs de ne pas

46. J. Sexton et J. Mercier, *op. cit.*, 1976, aux pages 194 et 195.

47. *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, L.Q., 1980, c. 5, a. 13, deuxième alinéa.

s'attirer les foudres de l'opinion publique et qu'à dire vrai, la présence d'un syndicat constitue souvent un motif caché mais réel de fermeture ou en tous cas, de licenciement collectif. Cette assertion ne semble pas résister à l'analyse lorsqu'on la relie avec des indicateurs concernant les faillites commerciales et industrielles. Selon de récentes données publiées au sujet des faillites commerciales survenues en 1981 au Québec⁴⁸, plus du tiers des faillites se sont produites dans le secteur du commerce alors que les statistiques québécoises sur la syndicalisation dans ce secteur d'activités indiquent des taux de syndicalisation de 5,9 et de 10,7 pour le commerce de gros et de détail respectivement⁴⁹. Dans la même ligne d'idées mais de manière encore plus précise, les enquêtes et les travaux conduits sur les raisons des faillites au Canada font clairement voir que les banqueroutes sont très majoritairement attribuables à des facteurs reliés à la pratique du management⁵⁰. L'incompétence et le manque d'expérience des entrepreneurs dans le domaine où ils mettent sur pied des entreprises expliqueraient, selon l'analyse réalisée par la firme réputée Dun et Bradstreet, plus de 70% des faillites enregistrées au Canada⁵¹. Les difficultés reliées à la présence d'un syndicat dans l'entreprise ne rendent compte, au cours des années civiles récentes, d'aucune faillite!

Ces données placent la problématique des licenciements collectifs dans une perspective où «l'entrepreneurship», pour reprendre un vocable à la mode, doit être reconsidéré. S'il faut louer et encourager l'esprit d'initiative qui anime souvent les personnes se lançant en affaires, il serait sans doute opportun de voir à ce que ce dynamisme ne se réalise pas au détriment de la collectivité.

48. Voir *supra* à la note 38 l'article de F. Berger; les données pour l'ensemble de l'année 1981 indiquent que 34,8% du nombre total des faillites québécoises se sont produites dans le secteur du commerce. Voir à ce sujet: Bulletin sur l'insolvabilité, *loc. cit.*, janvier 1982, page 57.

49. Consulter à ce sujet: F. Delorme, «Quelques données sur la syndicalisation au Québec en 1977», *Le marché du travail*, Vol. 1, no 1, mai 1980, pp. 34-38, à la page 35.

50. Sur cette question, on peut consulter les résultats des travaux suivants: G. Amyot, «Faillites: l'État devrait financer la formation administrative», *Le Soleil*, jeudi 25 février 1982, page B-3; P. Dell'Aniello et Y.G. Perreault, «Comment la PME peut survivre aux années 80», *Commerce*, Vol. 84, no 3, mars 1982, pp. 20 à 32; Dun et Bradstreet Canada Limitée, *Étude sur les faillites au Canada en 1979*, juillet 1980, 7 pp. à la page 3 (non numéroté); Dun et Bradstreet Canada Limitée, *Étude sur les faillites commerciales au Canada 1980*, octobre 1981, 7 pp., à la page 3 (non numéroté); R.A. McKinlay, «Some Reasons for Business Failures in Canada», *Cost and Management*, Vol. 53, no 3, mai-juin 1979, pp. 17-21; M. Ryval, «Is Your Business Going For Broke?», *The Financial Post Magazine*, October 31, 1981, pp. 40 à 48.

51. Dun et Bradstreet Canada Limitée, *ibid.*

4. L'activité de reclassement au Québec

Dans le domaine de l'activité de reclassement, engagée en principe peu après la réception du préavis de licenciement, les données disponibles révèlent des variations considérables, du moins quant au nombre de cas ayant donné lieu à la création d'un comité de reclassement.

1° Les renseignements compilés pour la période antérieure à l'année 1977-78 ne peuvent être contrastés avec l'information publiée concernant les années subséquentes parce qu'on comptabilisait au cours du premier espace temporel, les comités informels constitués ponctuellement et volontairement par l'employeur à la suite d'un préavis de licenciement. Le ministère du Travail et de la Main-d'œuvre ne contribuait d'aucune manière au soutien financier des activités desdits comités et n'y affectait que de faibles ressources humaines. À l'opposé, la situation révélée par les chiffres compilés pour les années 1977-1978 et suivantes, atteste un degré d'uniformité beaucoup plus grand qui rend possible l'établissement de certaines comparaisons. On ne compile maintenant que les cas où un comité formel fut créé ou prolongé à la demande du représentant de la Direction des comités de main-d'œuvre et placement et après la conclusion, par les parties intéressées, d'un accord d'encouragement financier.

2° Au cours des cinq (5) dernières années financières, environ 17% (16,9%) des cas de licenciements dénombrés, rapportés ou non par les employeurs mis en cause, ont entraîné le déclenchement de l'activité de reclassement. Cette proportion représente en fait une fraction de 1/6, ce qui signifie qu'approximativement dans un (1) cas sur six (6), le Ministère crée effectivement un comité de reclassement. Ce ratio plutôt faible peut s'expliquer, soit en raison de la rigidité d'application des critères énumérés antérieurement⁵², soit à cause de la fréquence des situations où il est impossible, en raison d'une fermeture subite ou d'une faillite, de compter sur la présence de l'employeur comme partie signataire à un accord d'encouragement.

3° Considérée sous l'angle du nombre de travailleurs, la proportion des salariés licenciés rejoints par l'activité de reclassement s'établit respectivement à 27,7%, 41,2%, 27,3% et 12,1% du nombre total des salariés licenciés au cours des quatre (4) dernières années recensées. Même si la brièveté de cette période de référence ne

52. Voir *supra* à la page 26.

permet pas d'en déduire une tendance suffisamment certaine, ce dernier indicateur montre que l'activité de reclassement concerne une proportion plus grande de salariés que ne le laisse croire, à première vue, le seul indice du nombre de cas ayant donné lieu à la création d'un comité de reclassement.

4° Outre le poids relatif de l'activité de reclassement tel qu'il peut ressortir de son incidence exprimée en termes de salariés, on peut aussi examiner les sommes consacrées au fonctionnement des comités de reclassement, depuis l'année financière 1977-1978. Même s'il ne s'agit ici que de montants partiels, la somme moyenne consacrée par le ministère du Travail à la mise en œuvre de ces comités s'établit à 1563,80\$, avec une étendue de variation minime, de l'ordre de 170,00\$. Sachant que ces montants représentent environ 20% du budget global des comités, on peut se demander si une telle enveloppe budgétaire est de nature à permettre un travail efficace de reclassement.

5° Pour répondre partiellement à cette interrogation, nous avons calculé, en utilisant des renseignements non publiés au sujet des salariés visés par l'activité de reclassement, un montant moyen per capita. Sur la base des quatre (4) dernières années financières, ce montant correspond à 21,23\$. En tenant compte de l'importance de la fraction des fonds dégagés à cette fin par le ministère québécois du Travail (20%) et en supposant que la totalité du budget alloué à ces comités se traduit en services aux salariés, la somme totale per capita équivaut à 106,15\$. S'agit-il là d'un montant suffisant, susceptible de contribuer efficacement au reclassement des travailleurs? Nous serions tentés de répondre par l'affirmative dans la mesure où le reclassement ne correspondrait qu'en des actions de soutien à des programmes publics déjà en vigueur et qu'au surplus, le marché du travail soit en mesure de créer suffisamment d'emplois alternatifs.

5. La répartition des cas de licenciements collectifs par grand secteur d'activité ou par région administrative

Quand on s'intéresse, comme facteurs de ventilation, aux variables conjuguées du secteur d'activité économique et de la région administrative, il est impossible de reconstituer une série valable pour l'ensemble de la période étudiée, les renseignements publiés ne tenant pas compte, à l'égard de certaines années, de la répartition sectorielle des cas de licenciements collectifs.

1° A l'exception des années 1975-1976 et 1976-1977, les compilations des rapports administratifs publiés annuellement ne sont établies, sur le plan sectoriel, que sur la base de la division classique des secteurs primaire, secondaire et tertiaire. Il est sans doute possible, en dépouillant l'ensemble des dossiers instruits pour des fins administratives, d'arriver à une classification plus précise mais on conviendra que cette démarche, en raison des efforts considérables qu'elle requiert, ne facilite guère le travail de l'analyste extérieur. L'utilisation d'une catégorisation beaucoup plus détaillée, en particulier à l'intérieur du secteur secondaire, contribuerait probablement à faciliter l'élaboration de stratégies à caractère préventif et à mieux orienter les efforts de reclassement.

2° Quant à la répartition par région administrative, les données publiées s'avèrent plus complètes, sauf pour l'année 1980-1981, mais il va de soi que ces renseignements restent tributaires de la structure industrielle propre à chacune des régions administratives et par conséquent, de la situation régionale de l'emploi.

3° Le tableau 4 fait voir qu'au cours de la séquence temporelle considérée, les cas de licenciements collectifs se répartissaient comme suit:

a) entre 1975-1976 et 1978-1979, le secteur secondaire a enregistré environ 70% de tous les cas de licenciements collectifs dénombrés, tandis que le secteur tertiaire, y inclus le commerce et les services, en absorbait 24% (23,6%).

b) entre 1975-1976 et 1979-1980, les régions du Montréal-Métropolitain (42,3%), de Montréal-Sud (14,6%), de la Mauricie, Bois-Francs (8,1%) et de Québec (8,0%) ont été celles où on a relevé le plus grand nombre de licenciements collectifs. Cette dernière situation semble aller de pair avec la répartition régionale de l'emploi au Québec, mais une mise en relation entre les travailleurs touchés par les licenciements avec la distribution de l'emploi permettrait d'avoir une idée beaucoup plus précise du lien de proportionnalité.

6. La répartition du nombre de salariés visés par les licenciements collectifs selon le secteur d'activité ou la région administrative

Le tableau 5 qui suit présente, sous forme de données brutes, la distribution des salariés affectés par les licenciements collectifs survenus au Québec selon leur rattachement aux grands secteurs d'activité économique ou la région administrative. Les remarques

Tableau 4
Répartition des cas de licenciements collectifs par grand secteur d'activité économique
ou par région administrative,
1975-76 à 1980-81

région adm. & secteur an-née financière	Bas-St-Laurent-Gasp.			Saguenay Lac St-Jean			Québec			Mauricie Bois-Francis			Cantons de l'Est			Montréal. Métrop.			Montréal. Sud			Laurentides Lanaudière			Outaouais			Abitibi-Témiscamingue			Côte-Nord			Total (toutes régions)		
	P	S	T	P	S	T	P	S	T	P	S	T	P	S	T	P	S	T	P	S	T	P	S	T	P	S	T	P	S	T	P	S	T			
1975-76	2	1	4	-	3	2	-	1	1	-	21	2	1	10	1	-	87	26	-	37	5	1	16	2	1	5	4	29	3	1	-	1	1	34	185	49
1976-77	1	4	4	-	13	-	2	20	4	1	13	2	3	16	3	-	102	31	-	48	8	-	13	-	1	7	1	5	11	2	1	1	1	14	248	56
1977-78	2	2	1	1	7	1	2	20	13	1	37	4	1	17	3	1	125	59	1	67	3	-	28	1	1	10	3	6	5	3	6	1	1	22	319 ^b	92
1978-79	2	9	5	-	3	4	1	31	16	-	25	5	-	9	6	-	120	69	2	44	16	1	18	10	-	9	1	5	13	9	4	4	8	15	285	149
1979-80d	13			7			42			44			16			188			49			37			15			22			11			444		
1980-81	N.D.			N.D.			N.D.			N.D.			N.D.			N.D.			N.D.			N.D.			N.D.			N.D.			N.D.			518		
Total (ensemble des secteurs)	50			41			153			155			86			808			280			127			58			114			40			2430		

SOURCES DU TABLEAU 4:

- Pour l'année 1975-76: *Rapport annuel du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre 1975 / 76*, 154 pages, aux pages 80-81.
- Pour l'année 1976-77: *Rapport annuel 1976 / 77*, 144 pages, aux pages 61 et 62.
- Pour l'année 1977-78: Direction générale de la main-d'œuvre, Service des conseils de main-d'œuvre et de reclassement, données non-publiées.
- Pour l'année 1978-79: Direction générale de la main-d'œuvre, Service des conseils de main-d'œuvre et de reclassement, données non-publiées.
- Pour l'année 1979-80: *Rapport annuel 1979-80*, 160 pages, à la page 90.

NOTES DU TABLEAU 4:

- a: la série chronologique ne peut être présentée pour les années antérieures à 1975-1976 parce que les données fournies dans les rapports annuels ne contiennent pas ce type d'information. De plus, on ne peut désagréger les renseignements qu'en les ventilant par grand secteur d'activité économique, c'est-à-dire en les répartissant selon les divisions classiques des secteurs primaire (P), secondaire (S) et tertiaire (T). En effet, seuls les rapports annuels des années 1975-1976 et 1976-1977 fournissent des renseignements plus précis sur la situation prévalant dans les principales divisions des grands secteurs d'activité;
- b: ce nombre de 319 est le total réel de cas survenus dans le secteur secondaire bien que le rapport annuel indique, à la page 53, un total de 249 cas;
- c: les données pour l'année 1979-1980 ne permettent pas de répartir à la fois par région administrative et par grand secteur d'activité économique, le nombre de cas recensés au MTMSR;
- d: les données pour l'année 1980-1981 ne sont pas disponibles.

formulées dans la section précédente s'appliquent ici intégralement, plus particulièrement en ce qui a trait à la période d'observation disponible.

Afin de comparer l'incidence sectorielle et régionale des licenciements collectifs, il est utile de placer en parallèle les données brutes du tableau 5, exprimées sous forme procentuelle, avec la répartition sectorielle et régionale de l'emploi, telle qu'établie par Statistique Canada pour les années étudiées. Les tableaux 6 et 7 rendent compte des résultats obtenus au moyen de ces comparaisons.

1° Au plan régional d'abord, un examen rapide de l'évolution des pourcentages du tableau 6 montre l'existence de fluctuations beaucoup plus prononcées du côté des licenciements, par contraste avec la situation de l'emploi. Certaines régions, en particulier celles des Cantons de l'Est, de la Côte-Nord et de l'Abitibi-Témiscamingue, sont également touchées plus que proportionnellement par les

Tableau 5

Répartition du nombre de salariés visés par les cas de licenciements collectifs suivant le secteur d'activité économique ou la région administrative, 1975-76 à 1980-81

année financière ré- gion adm.	1975-1976						1977-1978		1978-1979		1979-1980 ^b (nombre total) 1980-1981		Total
	P ^a	S	T	158	13	126	1977-1978	1978-1979	1979-1980 ^b (nombre total) 1980-1981	1979-1980 ^b (nombre total) 1980-1981			
Bas St-Laurent	123	22	135	158	13	126							
Gaspésie	98	96	194	152	30	656						2095	
				82	—	300							
Saguenay, Lac St-Jean	—	—	—	—	28	—							
	98	96	194	656	488	207						1807	
				—	88	68							
Québec	—	—	—	433	167	42							
	92	210	302	1132	1909	3150						10126	
				142	475	552							
Mauricie, Bois-Francis	—	—	—	237	500	—							
	1696	90	1786	1352	2411	1222						9658	
				62	132	83							
Cantons de l'Est	160	755	915	484	60	—							
				2090	1675	356						7155	
				122	25	198							
Montréal- Métropolitain	—	—	—	—	50	—							

Montréal-Sud	P	—	—	18	167	(2413)	N.D.	15960
	S	1999	2445	5020	1882			
	T	1103	288	297	328			
Laurentides-Lanaudière	P	38	—	—	21	(1858)	N.D.	8766
	S	2097	1312	1688	1456			
	T	73	—	35	188			
Outaouais	P	80	14	10	—	(396)	N.D.	2989
	S	503	552	886	214			
	T	150	80	104	—			
Abitibi-Témiscamingue	P	3045	586	262	332	(678)	N.D.	7298
	S	82	909	260	879			
	T	6	34	72	153			
Côte-Nord	P	—	43	495	765	(1581)	N.D.	3645
	S	96	14	16	379			
	T	16	22	16	202			
GRAND TOTAL (toutes régions)		21,265	22,251	27,523	24,918	(21,914)	(30,685)	148,556

SOURCES DU TABLEAU 5:

- *Rapport annuel du Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1975 / 76*, 154 pages, aux pages 80 et 81.
- *Rapport annuel 1976 / 77*, 144 pages, aux pages 61 et 62.
- Direction générale de la main-d'œuvre, Service des conseils de main-d'œuvre et de reclassement, *Rapport annuel d'activité 1978-1979*, données non publiées.
- *Rapport annuel 1979-1980*, 160 pages, à la page 90.
- Direction générale de la main-d'œuvre, Direction des comités de main-d'œuvre et placement, *Rapport annuel 1980-1981*, données non publiées.

NOTES DU TABLEAU 5:

- a: P signifie secteur primaire, S, secteur secondaire et T, secteur tertiaire de l'économie;
- b: les données disponibles pour l'année financière 1979-1980 ne sont pas ventilées selon leur appartenance à l'un ou l'autre des grands secteurs d'activité économique; les données du tableau représentent donc le total des salariés par région administrative.

licenciements collectifs, comparativement à la part des emplois qui leur revient. C'est dire toute l'acuité que peut revêtir la question des licenciements collectifs et des pertes d'emplois dans ces régions en particulier.

2° En revanche, les régions de Québec et du Saguenay Lac Saint-Jean témoignent d'un écart inverse, la proportion des travailleurs visés par les licenciements collectifs se révélant moindre que celle de leur part relative de l'emploi. Jusqu'en 1980, l'importance grandissante des activités gouvernementales et para-gouvernementales et des entreprises de service, dans la région de Québec, pouvait certes expliquer une partie substantielle de ce phénomène dans cette région-là mais il y a fort à parier que, depuis ce moment, la situation s'est dégradée au point de renverser la tendance alors relevée. Une enquête réalisée pour le compte du Conseil régional de développement de Québec en 1982 indique en effet que la situation de l'emploi dans la région administrative de Québec s'est grandement détériorée au cours de l'année 1981. La dépendance de cette région par rapport aux activités gouvernementales et au secteur tertiaire expliquerait ce virage marqué⁵³.

53. Voir à ce sujet: Conseil régional de développement de Québec, *La région 03 n'échappe pas à la crise, fermetures d'entreprises et mises à pied massives en 1981*, polycopié, janvier 1982, 3 pages plus annexe.

Tableau 6
Distribution procentuelle de l'emploi et des travailleurs visés par
les licenciements collectifs selon la région administrative,
1975 à 1979

région adm. a	Bas St-Laurent, Gaspésie %		Saguenay, Lac St-Jean %		Québec %		Mauricie %		Cantons de l'Est %		Montréal c %		Outaouais %		Abitibi-Témiscamingue %		Côte-Nord %	
	Lic. coll.	Emploi	Lic. coll.	Emploi	Lic. coll.	Emploi	Lic. coll.	Emploi	Lic. coll.	Emploi	Lic. coll.	Emploi	Lic. coll.	Emploi	Lic. coll.	Emploi	Lic. coll.	Emploi
1975-1976	1,3	2,3	0,9	4,3	1,4	15,3	8,4	6,7	5,0	3,3	64,3	60,5	3,5	3,8	14,7	2,3	0,5	1,3
1976-1977	1,7	2,7	2,9	3,7	7,7	15,2	7,4	6,2	12,1	3,4	58,2	61,7	2,9	4,2	6,8	1,6	0,3	1,3
1977-1978	0,1	2,8	2,2	3,9	9,3	15,4	11,0	6,3	6,4	3,2	63,3	61,0	3,6	4,2	2,2	1,8	1,9	1,4
1978-1979	4,3	3,0	1,1	3,6	15,0	16,1	5,2	6,2	2,2	3,3	60,4	60,4	0,9	4,1	5,5	1,8	5,4	1,5
1979-1980	1,4	2,8	0,4	4,1	8,3	15,1	8,5	5,7	5,0	3,8	64,3	60,6	1,8	4,6	3,1	1,6	7,2	1,7
Proportion moyenne	1,8	2,8	1,5	3,9	8,3	15,4	8,1	6,2	6,1	3,4	62,1	60,8	2,5	4,2	6,5	1,8	3,1	1,5

SOURCES DU TABLEAU 6:

Les données brutes sur l'emploi et converties en pourcentage sont tirées des publications suivantes:

Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active, 1975-1978*, cat. no 71-529, février 1979, aux pages 186 à 189.

Statistique Canada, *La population active*, décembre 1979, cat. no 71-001, janvier 1980, à la page 69.

Les données procentuelles sur les licenciements collectifs proviennent du tableau 5.

NOTES DU TABLEAU 6:

- a: les définitions des régions administratives utilisées par Statistique Canada ne coïncident pas automatiquement avec celles en usage au Québec. Il arrive aussi que les données publiées par Statistique Canada comportent une marge d'imprécision de telle sorte qu'il est parfois impossible d'attribuer une partie du nombre total de personnes en emploi à l'une ou l'autre des régions administratives;
- b: les chiffres en rapport avec l'emploi sont établis sur la base de la moyenne de l'année civile et non sur celle de l'année financière du MTMSR, ce qui se traduit à coup sûr par une perte de précision dans la comparaison;
- c: Statistique Canada produit une donnée générale pour l'ensemble de la région montréalaise;
- d: Statistique Canada jumelle les données concernant le Nouveau-Québec et la Côte-Nord.

3° Quant à la variable du secteur d'activité économique, le tableau 7 illustre bien une relation inverse, pour les secteurs secondaire et tertiaire, entre les nombres de travailleurs affectés par les licenciements collectifs et l'effectif en emploi. Les salariés victimes de licenciements collectifs œuvraient majoritairement (75%) dans le secteur secondaire, même si ce dernier n'occupait, en moyenne, que 29% des salariés au cours de la période retenue. Sans rendre compte de toutes les facettes de ce phénomène, on peut avancer que l'une des hypothèses explicatives de cette réalité tient à la taille des établissements. Car, si on examine attentivement la distribution du nombre d'établissements par genre d'entreprise⁵⁴, on se rend compte d'une très forte concentration dans les secteurs des services et du commerce où la taille moyenne peut être inférieure à dix (10) personnes et où par conséquent, des licenciements potentiels ne seraient pas comptabilisés en vertu de la loi.

54. Voir à ce propos: D. Jean, *op. cit.*, 1980-1981, à la page 48.

Tableau 7

Distribution procentuelle de l'emploi et des travailleurs visés par les licenciements collectifs selon le secteur d'activité économique, 1975 à 1979

Année considérée	Secteur d'activité		Secteur primaire %		Secteur secondaire %		Secteur tertiaire %	
	Lic. collectifs	Emploi	Lic. collectifs	Emploi	Lic. collectifs	Emploi	Lic. collectifs	Emploi
1975-1976	16,2	4,8	67,7	29,7	16,1	65,5		
1976-1977	8,8	5,0	79,6	29,9	11,6	65,1		
1977-1978	5,8	4,8	77,8	28,4	16,4	66,8		
1978-1979	5,8	5,0	75,1	27,9	19,1	67,1		
Proportion moyenne	9,2	4,9	75,0	29,0	15,8	66,1		

SOURCES DU TABLEAU 7:

Les données brutes sur l'emploi et converties en pourcentage sont tirées de la publication suivante:

Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active, 1975-1978*, cat. no 71-529, février 1979, aux pages 75 à 78.

Les données procentuelles sur les licenciements collectifs proviennent du tableau 5.

NOTE DU TABLEAU 7:

- a: les chiffres en rapport avec l'emploi sont établis sur la base de la moyenne de l'année civile et non sur celle de l'année financière du MTMSR, ce qui se traduit à coup sûr par une perte de précision dans la comparaison.

7. Les fermetures d'établissements au Québec

Dans quelle mesure les pertes d'emplois attribuables à des fermetures définitives d'établissements tiennent-elles une place importante dans l'ensemble des licenciements collectifs dénombrés? La question mérite à coup sûr d'être posée en un contexte économique dramatiquement incertain alors que l'actualité porte à l'attention publique de nombreux cas de fermetures. Le tableau 8 présente de manière agrégée, quelques données d'ensemble sur les fermetures enregistrées au cours de la période comprise entre le premier avril 1979 et le 28 février 1982.

1° Même si l'année financière 1981-1982 n'est pas encore terminée, il ressort nettement de ce tableau que le nombre de dossiers de fermeture ainsi que les effectifs impliqués attestent une hausse continue depuis avril 1979. Ce constat inquiétant doit susciter une réflexion approfondie sur les causes et les moyens de contrer ces fermetures, toujours génératrices de coûts économiques et sociaux élevés. La section 2 du chapitre III s'inscrit précisément dans cette optique puisqu'on y aborde les perceptions des principaux agents socio-économiques face à la crise actuelle.

2° Si on recoupe ces renseignements avec les données brutes exposées au tableau 1, on s'aperçoit que les fermetures représentaient, pour les années 1979-1980 et 1981-1982 considérées ensemble, environ 40% (39,9%) de la totalité des cas de licenciements collectifs dénombrés. Ces fermetures affectaient par ailleurs quelque 38% (37,8%) de l'ensemble des travailleurs victimes des cessations collectives d'emploi.

Tableau 8

**Nombre de dossiers de fermetures complètes d'établissements enregistrés et travailleurs visés,
1979-80 à 1981-82**

Année financière	Nombre de dossiers de fermetures		Nombre total de dossiers de fermeture	Nombre de travailleurs visés		Nombre total de travailleurs visés
	Etab. synd.	Etab. n. synd.		Etab. synd.	Etab. n. synd.	
1979-1980	86	107	180 ^a	5,533	3,992	9,525
1980-1981	131	60	191	8,324	2,010	10,334
1981-1982 ^b	103	146	249	6,535	5,921	12,456
Total général	320	313	620	20,392	11,923	32,315

SOURCE DU TABLEAU 8:

Direction des comités de main-d'œuvre et placement, ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, données non publiées. Les dossiers de fermetures d'établissements présentés ici excluent les cas d'avis de fermetures acheminés au Service à l'occasion d'un conflit de travail. La loi (*Loi modifiant la loi sur les normes du travail et la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*), (L.Q., 1980, c. 5, a. 13, deuxième al.) indique bien que l'obligation du préavis ne s'applique pas aux établissements affectés par une grève ou un lock-out. Le rattachement des cas de fermeture à l'une ou l'autre année financière s'effectue sur la base de la survenance effective des fermetures et non sur celui de la production du rapport administratif.

NOTES DU TABLEAU 8:

- a: le nombre total de dossiers peut ne pas correspondre à la somme des deux composantes parce qu'on peut rencontrer plus d'un seul établissement par dossier.
- b: les données sont présentées pour les mois d'avril 1981 à février 1982 (inclus), soit pour onze (11) des douze (12) mois de l'année financière en cours. Ces données ont été obtenues au moment de la fin de la rédaction du texte.

3° Le tableau 8 permet aussi de répartir les dossiers de fermetures suivant la variable dichotomique de la syndicalisation. Les données récentes révèlent au total, qu'un peu plus de la moitié des établissements fermés (51,6%) disposait d'une main-d'œuvre en partie ou totalement syndiquée. Ces établissements syndiqués rejoignent 63% (63,1%) du nombre des salariés licenciés suite à l'ensemble des fermetures.

4° Il serait présomptueux à l'aide de ces données, d'établir un lien de causalité entre la présence d'un syndicat et le degré d'exposition des entreprises à une fermeture. La section 3 du présent chapitre, consacrée aux raisons des licenciements collectifs, s'avère suffisamment explicite à cet égard. Au surplus et en accord avec une observation formulée il y a quelques années⁵⁵, les employeurs dont les salariés sont syndiqués et qui procèdent à des licenciements collectifs, résultant ou non de fermetures, sont davantage exposés à être recensés dans les statistiques officielles sur les licenciements, soit qu'ils avisent le Ministre de leur propre chef ou encore que le syndicat impliqué avertisse la Direction générale de la main-d'œuvre du Ministère. Cette dernière éventualité semble d'autant plus plausible qu'on recense une proportion grandissante de cas de licenciements collectifs, détectés à l'aide d'un dossier d'enquête⁵⁶.

55. Voir J. Sexton et J. Mercier, *op. cit.*, 1976, à la page 195: «Relativement plus d'employeurs dont les employés sont syndiqués ont donné le préavis public (69.6% vs 56.6%)...»

56. Voir *supra* au tableau 2 de la page 40.

En d'autres termes, la présence d'un syndicat augmenterait à notre avis, non pas tant l'occurrence des fermetures mais bien plus la probabilité que ces fermetures soient connues des autorités du Ministère.

5° Afin d'identifier aussi précisément que possible les coordonnées descriptives des fermetures enregistrées, on peut détailler les données d'ensemble présentées au tableau 8 en considérant, par exemple, la taille des établissements en cause de même que leur répartition géographique. Les tableaux 9, 10 et 11 traitent de ces deux (2) aspects mais il manque encore le volet fondamental de la distribution sectorielle de ces fermetures⁵⁷.

6° En ce qui regarde la taille des établissements fermés au cours de la période considérée, il ressort tout naturellement que les fermetures frappent davantage les établissements de moins de 50 salariés (71,3% du nombre total de fermetures), alors qu'elles n'absorbent, dans les strates correspondantes (28,4%) qu'environ 30% de la main d'œuvre globale affectée par les terminaisons définitives d'opérations. Les deux (2) strates subséquentes de données sur la taille rendent compte, à elles seules, de plus de 50% du nombre total de salariés, victimes de fermetures. Les établissements de 50 à 99 salariés rejoignent en effet 22% (22,6%) du nombre total de salariés tandis que les entreprises dont la taille variait de 100 à 299 salariés, expliquaient 30% des pertes totales d'emplois. Au bilan, on peut donc conclure que la plupart des fermetures atteignent un grand nombre de petits établissements (moins de 50 salariés), mais que l'incidence réelle, exprimée en termes de pertes d'emplois, se concentre majoritairement dans des catégories d'établissements plus larges, ce qui paraît tout à fait logique.

7° Le tableau 10 illustre, de manière absolue, le partage des dossiers de fermetures par région administrative. Mais encore ici, ces données brutes doivent, pour prendre tout leur relief, être reliées à la distribution régionale de l'emploi. C'est pourquoi le tableau 11 place en parallèle, pour la dernière année examinée, la répartition procentuelle des travailleurs victimes des fermetures avec celle de l'emploi, telle que compilée par Statistique Canada.

57. On trouvera des données partielles sur la répartition sectorielle des fermetures dans la publication suivante: J.-A. Guertin, J.-F. Guilloteau et P.-M. Roy, *Analyse coûts-bénéfices de fermetures d'entreprises*, ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, Direction générale de la recherche, mars 1977, 164 pp., à la page 129.

Tableau 9
Distribution des dossiers de fermetures et des travailleurs visés par
catégorie de taille des établissements,
avril 1979 à février 1982

Catégorie de taille	1979-1980		1980-1981		1981-1982a	
	nb. de dossiers et de travailleurs	Nombre de dossiers	Nombre de travailleurs	Nombre de dossiers	Nombre de travailleurs	Nombre de dossiers
Moins de 10 salariés ^b	18	101	14	85	16	99
de 10 à 49 salariés	110	2492	135	3130	149	3265
de 50 à 99 salariés	30	2170	23	1586	52	3546
de 100 à 299 salariés	18	2856	15	2561	29	4322
de 300 à 499 salariés	2	600	2	703	3	1224

500 salariés et plus	2	1306	2	2269	—	—
Total général	180	9525	191	10334	249	12456

SOURCE DU TABLEAU 9:

Direction des comités de main-d'œuvre et placement, ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, données non publiées.

NOTES DU TABLEAU 9:

- a: Les données sont présentées pour les mois d'avril 1981 à février 1982 (inclus), soit pour onze (11) des douze (12) mois de l'année financière en cours. Ces données ont été obtenues au moment de la fin de la rédaction du texte.
- b: cette catégorie peut être constituée parce que certains dossiers sont ouverts, sur le plan administratif, à la suite d'une enquête.

Tableau 10
Distribution des dossiers de fermetures et des travailleurs visés par
région administrative, avril 1979 à février 1982

Région administrative	1979-1980		1980-1981		1981-1982a	
	Nombre de dossiers	Nombre de travailleurs	Nombre de dossiers	Nombre de travailleurs	Nombre de dossiers	Nombre de travailleurs
Bas St-Laurent, Gaspésie	4	77	8	128	3	60
Saguenay, Lac St-Jean	5	21	10	130	15	434
Québec	20	906	23	1122	29	2055
Mauricie, Bois-Francis	16	872	26	952	32	1130
Cantons de l'Est	9	281	8	379	19	991
Montréal-Métropolitain	13	766	57	3828	91	4312
Montréal-Sud	82	4937	32	1601	29	1837

Laurentides-	20	1025	15	482	14	798
Lanaudière						
Outaouais	2	25	4	233	4	279
Abitibi-Témiscamingué	5	173	7	179	6	438
Côte-Nord	4	442	1	1300	7	122
Total général	180	9525	191	10334	249	12456

SOURCE DU TABLEAU 10:

Direction des comités de main-d'œuvre et placement, ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité des revenus, données non publiées.

NOTE DU TABLEAU 10:

Les données sont présentées pour les mois d'avril 1981 à février 1982 (inclus), soit pour onze (11) des douze (12) mois de l'année financière en cours. Ces données ont été obtenues au moment de la fin de la rédaction du texte.

Tableau 11

**Distribution procentuelle des travailleurs visés par les fermetures
et de la main-d'œuvre en emploi, en 1981**

Répartition procentuelle	Travailleurs visés par les fermetures (1981-82) ^a	Main-d'œuvre en emploi (1981) ^b
Région administrative		
Bas St-Laurent, Gaspésie	0,5	2,8
Saguenay, Lac St-Jean	3,5	3,8
Québec	16,5	15,7
Mauricie, Bois-Francis	9,1	6,3
Cantons de l'Est	7,9	3,3
Montréal ^c	55,8	60,7
Outaouais	2,2	3,9
Abitibi-Témiscamingue	3,5	1,8
Côte-Nord	1,0	1,7
Total général	100,0	100,0 ^d

SOURCES DU TABLEAU 11:

- Direction des comités de main-d'œuvre et placement, ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, données non publiées.
- Statistique Canada, *La population active*, décembre 1981, cat. no 71-001, tableau 110, page 135.

NOTES DU TABLEAU 11:

- a: Nous avons utilisé ici la dernière année financière pour laquelle des données étaient disponibles;
- b: les proportions ont été calculées sur la base des estimations régionales de l'emploi publiées par Statistique Canada;
- c: il n'est pas possible d'obtenir une ventilation plus précise pour la région de Montréal;
- d: les proportions ont été calculées sur la base de l'addition des nombres de personnes en emploi par région administrative.

8° Si au cours de l'année 1981, certaines régions administratives ont été, en termes d'écart absolu, moins affectées par les fermetures sur la base du nombre des emplois perdus, ce sont les régions de Montréal et du Bas St-Laurent, Gaspésie qui, toutes proportions gardées, affichent une meilleure performance sous cet angle particulier. A l'inverse, la région des Cantons de l'Est et celle de la Mauricie, Bois-Francs, ont montré au cours de l'année 1981-1982, une fragilité plus grande vis-à-vis des fermetures en raison du poids plus que proportionnel de ces dernières par rapport à l'emploi.

8. L'importance des licenciements collectifs par rapport aux licenciements individuels

L'examen des faits relatifs aux cessations massives d'emploi, qu'elles résultent ou non de fermetures d'établissements, ne doit pas non plus tronquer la réalité prise dans sa globalité, c'est-à-dire la réalité des licenciements permanents, qu'ils soient individuels ou collectifs. On sait en effet qu'un nombre important de salariés sont, sur une base individuelle ou collective, mais en deçà de la norme réglementaire, remerciés de leurs services, soit pour des motifs économiques, conjoncturels ou encore pour des manquements aux obligations à leur contrat individuel de travail. En l'absence de statistiques précises sur l'ampleur récente des licenciements individuels, comment peut-on apprécier l'importance de ce dernier phénomène et surtout, comment peut-on le situer par rapport à la réalité des licenciements collectifs?

1° Pour répondre au mieux à ces questions de fond, il faut recourir à une méthodologie permettant d'estimer, sur la base de données mensuelles moyennes, le nombre de travailleurs annuellement licenciés et d'y soustraire, à des fins de comparaison avec l'ordre de grandeur des licenciements collectifs, les personnes mises à pied sur une base temporaire de même que les ouvriers du secteur de la construction, sujets à de multiples licenciements au cours d'une même année⁵⁸. La conversion de ces renseignements mensuels en nombre de personnes ayant connu, au cours de l'année, une période de chômage, repose sur quelques études statistiques suivant lesquelles il convient d'estimer entre 2,0 et 2,3, la proportion de ceux qui ont connu une période de chômage au cours d'une année de référence par rapport au nombre mensuel moyen de chômeurs. En tout état de cause, il semble réaliste de formuler l'hypothèse que le rapport québécois se situe actuellement à celui du niveau canadien, soit approximativement à 2,0, puisque le Québec a toujours connu, à cet égard, un ratio en deçà de la moyenne nationale⁵⁹.

2° Le tableau 12 fait voir, sur la base de cet estimé et pour la période des années civiles 1977 à 1980, l'importance relative des salariés affectés par un licenciement collectif permanent par rapport à l'ensemble des effectifs touchés par un licenciement individuel.

58. Les entrepreneurs en construction ne sont pas assujettis à l'obligation de transmettre de préavis de licenciement au Ministère.

59. Voir à ce propos: D. Jean, *La protection du revenu ou le phénomène de licenciement*, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, polycopié, novembre 1979, 99 pages. Selon l'auteur:

«La statistique la plus récente sur le sujet concerne le Canada et l'année 1977. Cette année-là, la proportion de travailleurs qui ont connu une période de chômage était deux fois le taux mensuel moyen de chômage. En 1973, dernière année disponible pour le Québec, le même rapport était de 2,3 et il était en deçà du rapport canadien de 2,7. Une situation similaire prévalait en 1963.» (page 4)

Tableau 12

Importance numérique, exprimée en pourcentage,
des licenciements collectifs par rapport aux licenciements individuels
années civiles 1977 à 1980

Année	Salariés qui ont connu des licenciements permanents ^a	Salariés touchés par des licenciements collectifs permanents ^b	Pourcentage des licenciements collectifs en rapport avec les licenciements individuels
1977	275 000	23 349	8,5
1978	310 000	22 922	7,4
1979	283 000	20 079	7,1
1980	300 000	28 163	9,4

SOURCES DU TABLEAU 12:

- Les données brutes sur le chômage pour fins de conversion en licenciements individuels proviennent de Statistique Canada, *La population active*, cat. no 71-001.
- Les chiffres sur les salariés touchés par des licenciements collectifs permanents sont tirés des rapports annuels du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, années 1977-78, 1978-79 et 1979-80. Les données pour la dernière année étudiée ont été transmises par la Direction des comités de main-d'œuvre et placement du Ministère.

NOTES DU TABLEAU 12:

- a: les chiffres de cette colonne correspondent au nombre annuel de moyen de chômeurs qui ont déclaré avoir perdu leur emploi ou avoir été mis à pied, multiplié par 2, selon l'hypothèse indiquée dans le texte, moins le nombre de chômeurs licenciés qui s'attendaient à retrouver un emploi et le pourcentage de chômeurs du secteur de la construction.
- b: les nombres de cette colonne correspondent au nombre de travailleurs visés par les licenciements, tel que présenté au tableau 1, auxquels on a soustrait le nombre de salariés visés par des licenciements temporaires. Il est à noter qu'il s'agit là du nombre de travailleurs *présument* remerciés de leurs services, tel que déclaré par les employeurs sur le préavis.

On y observe que le pourcentage des salariés victimes d'un licenciement collectif n'excède jamais le seuil du 10%, ce qui signifie qu'une proportion considérable de travailleurs sont livrés *seuls* aux difficultés engendrées par la perte soudaine d'un emploi. Cette réalité incite d'ailleurs plusieurs observateurs à s'interroger sur l'équité et la raison d'être du traitement particulier accordé à la fraction minoritaire des personnes confrontées, au même moment et parfois sur un même marché du travail, à un débauchage massif.

CHAPITRE III

L'INTERVENTION GOUVERNEMENTALE DANS LE DOMAINE DES LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Ce dernier chapitre vise essentiellement à situer l'intervention gouvernementale dans le domaine des licenciements collectifs par rapport à l'ensemble des mesures prises pour stimuler l'emploi. L'examen des données pertinentes permettra aussi de suggérer quelques avenues de nature préventive tandis que la dernière section traduira de quelle façon les principaux agents socio-économiques perçoivent l'actuelle crise économique, dont les pertes d'emplois n'en constituent que l'une des facettes.

1. L'intervention du ministère du Travail en matière de protection de l'emploi

Tel qu'indiqué dans la section 1 du premier chapitre, la loi constitutive du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu (L.R.Q., c. M-33) permet au Ministre de prendre des mesures de nature à faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre en raison de l'évolution technologique ou économique. C'est sur la base de cette mission, dévolue au Ministère, que les renseignements présentés au tableau 13 sont produits et contenus, en règle générale, dans ses rapports annuels.

1° Les données en rapport avec les années antérieures à 1977-1978 ne peuvent être confrontées avec celles de la période subséquente. On y comptabilisait en effet, au cours des premières années, l'effectif des salariés visés par des accords sectoriels, comme ceux intervenus dans les branches de l'hôtellerie, du meuble et du textile, de même que dans le secteur de la forêt. Il n'est alors pas surprenant de constater des écarts substantiels dans les nombres de salariés rejoints par les accords et les addenda pour l'ensemble de la période étudiée, sachant que les arrangements sectoriels conclus au cours des années 1974-1975 et 1976-1977 s'adressaient à toute la main-d'œuvre des secteurs précités.

Tableau 13

Données générales relatives à l'intervention du ministère québécois du travail en matière de protection de l'emploi dans l'entreprise, 1974-75 à 1980-81

Année financière	Nombre de dossiers ouverts ^b	Nombre d'accords ou d'addenda conclus ^c	Nombre de salariés visés par ces accords ou ces addenda	Subventions du MTMSR dans le cadre des accords et des addenda
1974-1975	N.D. d	31	53,776	N.D. d
1975-1976	N.D. d	80	303,691	N.D. d
1976-1977	N.D. d	42	245,855	N.D. d
1977-1978	36	40	19,793	213,231,36 ^e \$
1978-1979	22	36	34,164	158,030,00 ^e \$
1979-1980	102	99	15,312	410,587,50 ^e \$
1980-1981	105	244	8,842	1,009,675,54 ^e \$

SOURCES DU TABLEAU 13:

- *Rapport annuel du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre 1974 / 75*, 131 pages, aux pages 36 et 96.
- *Rapport annuel du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre 1975 / 76*, 154 pages, aux pages 70 et 71.
- *Rapport annuel 1976 / 77*, 144 pages, aux pages 54 et 55.
- *Rapport annuel 1977 / 78*, 128 pages, aux pages 47 à 49.
- *Rapport annuel 1978 / 79*, 139 pages, aux pages 57 à 59.
- *Rapport annuel 1979 / 80*, 160 pages, aux pages 91 à 93.
- Données non publiées provenant de la Direction des comités de main-d'œuvre et placement du ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu (année 1980-1981).

NOTES DU TABLEAU 13:

- a; Les dispositions relatives à la protection de l'emploi dans l'entreprise tirent leur origine de la *Loi sur le Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu* (L.R.Q., c. M-33), a 3, par. c. ainsi que des décisions du Conseil du trésor portant les numéros C.T. 86242 (26 novembre 1974) ainsi que C.T. 115787 (28 novembre 1978). Cela explique sans doute pourquoi les rapports annuels du Ministère ne commencent à isoler le thème de l'adaptation de la main-d'œuvre et du reclassement préventif qu'à partir de 1974-75, année au cours de laquelle la première décision du Conseil du trésor est intervenue en la matière.

Il est à remarquer que les données du tableau 13 montrent des différences importantes selon que l'on considère la période antérieure ou postérieure à 1977. Les renseignements établis à partir du 1er avril 1977 semblent plus homogènes et beaucoup plus conciliables entre eux, par comparaison aux informations disponibles pour les trois (3) années antérieures.

Notons finalement que la protection de l'emploi dans l'entreprise prend des formes diverses, soit qu'il s'agisse d'action à mener en matière de reclassement préventif (comités d'adaptation de la main-d'œuvre) ou plus largement, de procéder à des études de main-d'œuvre au niveau d'un établissement, d'une région ou d'un secteur d'activité économique.

- b: Ces dossiers sont instruits par la Direction des comités de main-d'œuvre et de placement, sur demande du responsable en place dans les diverses directions régionales de la main-d'œuvre du Québec. Les demandes ainsi acheminées résultent des analyses de cas révisées par les divers intervenants des milieux locaux concernés, y inclus le délégué régional du ministère de l'Industrie, du Commerce et du Tourisme.
- c: Les accords dont il est question proviennent de l'analyse des demandes soumises à partir des dossiers instruits par la Direction des comités de main-d'œuvre et de placement; ils se concrétisent par la constitution de comités bipartites de protection de l'emploi, subventionnés partiellement par le MTMSR, à raison de 37,5% de leur budget de fonctionnement. Quant aux addenda, il s'agit de demandes de prolongation du mandat confié à ces comités bipartites, ce qui survient fréquemment et qui nécessite des débours supplémentaires.
- d: N.D. signifie donnée non disponible.
- e: Les montants sont exprimés en dollars *courants* de l'année considérée.

2° Si on accorde une attention particulière aux actions du Ministère au cours des quatre (4) dernières années financières, il s'avère d'abord difficile de relier le nombre de dossiers instruits sur le plan administratif à la quantité des accords et des addenda conclus. La difficulté principale tient, non pas tant aux délais encourus dans le traitement des dossiers acheminés à la Direction des comités de main-d'œuvre et de placement, mais bien plus aux accords pouvant donner lieu à un ou plusieurs ajouts. Il arrive en effet fréquemment qu'un même accord nécessite plusieurs addenda, tout simplement parce que le programme de la protection des emplois fonctionne par étapes successives, auxquelles correspondent souvent plusieurs accords de prolongation.

3° Les montants versés par le Ministère au titre de la protection de l'emploi dans l'entreprise fournissent une indication significative des ressources consacrées à l'aspect *préventif* de la question plus circonscrite des licenciements collectifs. Exprimé en fonction du nombre de salariés visés par ces accords et ces addenda relatifs à la protection de l'emploi, l'effort financier per capita varie dans des proportions très grandes, allant de 4,63\$ (1978-1979) à 114,19\$ (1980-1981). Au-delà de l'amplitude de ces fluctuations, on s'aperçoit néanmoins que les sommes consacrées à la sauvegarde des emplois menacés par l'évolution technologique ou plus largement, par des difficultés de divers ordres vécues au niveau de l'entreprise ou de la branche d'activité, se sont considérablement accrues au cours des deux (2) dernières années financières. Qui plus est, il semble exister une relation inverse entre l'importance des débours consentis pour le fonctionnement des comités bipartites de protection de l'emploi et le nombre des salariés rejoints, au moins théoriquement, par l'action de ces mécanismes paritaires. Il vaut la peine de se demander, dans cette perspective, si cette relation va de pair avec une augmentation de la qualité de l'intervention ou en d'autres termes, si la hausse des ressources financières allouées à ce programme produit ou non un impact plus grand sur la sauvegarde effective des emplois, eu égard aux situations à redresser.

4° Quand on compare les montants per capita indiqués au paragraphe précédent avec ceux mentionnés au moment de la discussion sur l'activité de reclassement⁶⁰, on constate que le per capita moyen s'établissait, pour les années correspondantes (1978-79 à 1980-81), à 48,54\$ dans le cas de la protection des emplois et à 13,89\$ en ce qui concerne le reclassement en tant que tel. En dépit de l'absence de norme gouvernementale à cet effet et malgré

60. Voir *supra*, section 4 du chapitre II, à la page 50.

l'écart de variation très grand du per capita dans le domaine de la protection de l'emploi, on réalise que l'effort financier consenti, par travailleur, à la sauvegarde de son emploi représente près de quatre (4) fois plus celui qui est alloué au reclassement du salarié licencié.

5° Quant à l'ampleur des ressources globales affectées à ces deux (2) activités, il se dessine très nettement, à la lumière d'une comparaison des renseignements financiers tirés des tableaux 1 et 12, que les mesures *préventives* accaparent des sommes beaucoup plus considérables que celles absorbées par les mesures plus *curatives*. L'ordre de grandeur des différences représente en fait, pour les années 1979-1980 et 1980-1981, plus de quatre (4) et près de dix (10) fois l'importance des montants engagés dans le programme de reclassement.

6° Cet effort financier déployé au titre de la protection de l'emploi au sein du Ministère traduit, à n'en pas douter, une orientation fondamentale qu'on ne doit pas perdre de vue. Placé cependant en parallèle avec les sommes dépensées, tant au Ministère que dans l'ensemble de l'appareil gouvernemental, pour les programmes de création d'emplois, cet effort financier semble plutôt mineur. Les chiffres approximatifs du tableau 14 illustrent en effet le déséquilibre marqué entre les crédits financiers engagés pour *créer* des emplois, permanents ou non, et ceux affectés à la *protection* des emplois, qu'il s'agisse d'activités de reclassement au sens strict ou plus largement, d'interventions à caractère préventif.

Ainsi que le démontrent les données compilées pour les années 1979-1980 et 1980-1981, la part des crédits accordés aux programmes de création d'emplois représente plus de 95% de la somme totale engagée dans ces deux (2) activités. On peut alors valablement se demander si, dans un cadre d'intervention préventive, les pouvoirs publics ne devraient pas tendre vers un équilibre plus grand entre les objectifs de la création et de la protection des emplois, sachant que les emplois déjà existants s'appuient sur des acquis, en termes de ressources humaines et techniques à tout le moins. Au surplus, une analyse économique récente des gains et des pertes associés à la création et au maintien des emplois révèle qu'il peut être justifié, en raison de l'asymétrie des coûts et des avantages, de maintenir plutôt que de créer des emplois équivalents⁶¹.

61. Voir à ce sujet: ministère de l'Emploi et de l'Immigration, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, rapport du Groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1981, 267 pp., aux pages 130 et 131.

Tableau 14

**Sommes engagées au titre de la création et de la
protection des emplois Québec, 1979-80 et 1980-81**

	GOUVERNEMENT DU QUÉBEC					
	MTMSR		1979-1980		1980-1981	
	Montant	%	Montant	%	Montant	%
Création d'emplois ^a	28,490,000	95,7	62,889,000	98,4	94,148,364	98,4
Protection de ^b l'emploi	1,285,000	4,3	1,029,300	1,6	1,541,100	1,6
Grand total	29,775,000	100,0	63,918,300	100,0	95,689,364	100,0
					91,010,373	98,1
					1,745,105	1,9
					92,755,478	100,0

Création d'emplois

Protection de l'emploi^c

Grand total

SOURCES DU TABLEAU 14:

- Pour le MTMSR, données non publiées compilées par le Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (CRSMT).
- Pour le gouvernement du Québec: P.G. Garneau, *Inventaire des mesures de main-d'œuvre et d'emploi aux gouvernements du Québec et du Canada, 1979-1980, partie I: méthodologie et mesures*, Montréal, CRSMT, document polycopié, février 1980, 164 pages, à la page 9.

P.G. Garneau et L. Trépanier, *Inventaire des mesures de main-d'œuvre et d'emploi aux gouvernements du Québec et du Canada, 1981-1982, partie I: méthodologie et mesures*, Montréal, CRSMT, document polycopié, janvier 1982, 248 pages, aux pages 11 et 25. L'inventaire fournit des données comparatives pour l'année 1980-81.

NOTES DU TABLEAU 14:

- a: Les programmes rassemblés sous cette rubrique sont les suivants: le programme expérimental de création d'emplois communautaires, le programme de subventions à l'employeur, le programme «approche par projet», le programme d'échanges intergouvernementaux pour étudiants, le programme d'aide au travail (PAT), la coordination de programmes fédéraux de création d'emplois, le programme d'intégration des jeunes à l'emploi (PIJE), le programme de retour au travail (PRET).
- b: les sommes engagées à ce titre viennent des débours effectués tant pour le reclassement que pour la protection de l'emploi.
- c: les programmes rassemblés sous cette rubrique comprennent toutes les mesures ayant pour objet, soit de diriger un travailleur qui a perdu son emploi ou est en voie de le perdre vers une occupation différente de celle antérieurement exercée, soit encore d'analyser les difficultés de certaines catégories de main-d'œuvre en vue de faciliter leur intégration au marché du travail.

Dans la perspective évoquée ci-haut, l'action des pouvoirs publics quant à l'emploi devrait se traduire par un équilibre plus grand entre les mesures créatrices et protectrices de l'emploi. Cet objectif s'impose d'autant plus, nous semble-t-il, en raison des contraintes ressortissant à la conjoncture économique actuelle. Dans les cas de fermeture d'établissements, les mesures curatives rattachées au reclassement des travailleurs licenciés risquent d'être illusoire en raison du taux de chômage élevé et partant, de la rareté des emplois de rechange. Ne risque-t-on pas, dans un tel contexte, de réaffecter les travailleurs licenciés vers des emplois inexistants, de les orienter vers des programmes de formation et de recyclage conduisant eux aussi vers des culs-de-sac? Le rendement réel des mesures de reclassement peut non seulement se révéler faible mais

il ne doit pas faire oublier, au bilan, ses effets sur la situation des salariés. Coincés dans une situation financière difficile⁶², les salariés ainsi remerciés de leurs services peuvent être contraints d'accepter des emplois moins bien rémunérés ou encore de s'adonner, pour atténuer un peu les effets néfastes d'une période prolongée de chômage, au travail au noir. En bref, il risque de se produire une détérioration plus ou moins prononcée de la situation socio-économique de ces travailleurs et à plus long terme, leur appauvrissement de plus ou en plus marqué⁶³.

Aussi, il convient d'envisager un développement encore plus important du côté de la protection des emplois, non seulement en termes de ressources financières consacrées mais également sur le plan des leviers d'intervention à la disposition de l'État. Par exemple, la sauvegarde des emplois existants présuppose, pour prendre tout son relief, un allongement de la période de préavis actuellement prévu dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5), de manière à ce que les parties impliquées puissent, de concert avec les ressources du milieu gouvernemental, établir un diagnostic étayé des problèmes de l'entreprise en difficulté et mettre en branle, le cas échéant, un processus de redressement de la situation. Les délais actuellement prévus à la loi ne laissent pas suffisamment de temps pour permettre une évaluation externe de la décision ou de l'intention, exprimée par l'employeur, de procéder à des licenciements et par voie de conséquence, encore moins de temps pour entreprendre un redressement de la situation.

Parallèlement à l'extension des délais du préavis, les pouvoirs publics, en collaboration avec les travailleurs de chaque établissement, devraient pouvoir intervenir d'office dans les entreprises qui procèdent régulièrement à des mises à pied et à des licenciements sur lesquels ces acteurs ont finalement peu de prise, parce que le rythme auquel on réalise ces réductions de main-d'œuvre échappe à l'application de la norme législative ou administrative. Une collaboration plus étroite devrait ainsi s'instaurer entre des organismes

62. Cette situation risque d'autant plus de se présenter que les salariés, victimes de licenciements, éprouvent de la difficulté à recouvrer leurs créances salariales et les sommes versées au titre des avantages sociaux. Voir *supra*, à la section 1 du chapitre I, aux notes 8 et 9.

63. Sur le phénomène d'appauvrissement des petits salariés, voir l'étude empirique suivante: A. Lefebvre-Girouard et N. Gauthier, *L'appauvrissement des petits salariés, étude comparative de différents groupes de travailleurs et d'anciens travailleurs devenus chômeurs ou assistés sociaux*, Montréal, Centre des Services Sociaux du Montréal Métropolitain, juin 1977, 569 pp.

comme ceux de la *Commission de l'Emploi et de l'Immigration* ou la *Commission des normes du travail*⁶⁴ et le ministère québécois du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu afin que ce dernier puisse suivre, soit à l'aide des registres établis par les entreprises ou des relevés d'emploi émis, l'évolution des mouvements de main-d'œuvre et détecter de la sorte, les entreprises qui effectuent régulièrement des mises à pied ou des licenciements. Un système d'information plus complet devrait permettre au Ministère d'exercer des actions préventives dans les situations où l'importance des mouvements de main-d'œuvre justifie une intervention, et peut-être la mise en œuvre d'un redressement.

Finalement et parce que les interventions ponctuelles demeureront d'une utilité limitée, l'État devrait encourager encore davantage, à la lumière des observations formulées par la Commission d'enquête sur les excédents de main-d'œuvre et les mises à pied⁶⁵, la formation de comités paritaires d'adaptation de la main-d'œuvre, constitués à une échelle sectorielle. Suivant les constatations de la Commission, ces forums semblent beaucoup plus efficaces, pour traiter de questions aussi complexes que celles de la planification ou de l'adaptation de la main-d'œuvre à l'évolution technologique, que les discussions tenues au niveau de l'établissement. Pour que ces comités paritaires et sectoriels débouchent sur des actions concrètes, il importe non seulement que l'État y apporte son concours technique et financier mais aussi que leur fonctionnement s'inscrive dans un contexte de négociation permanente. On risquerait autrement de se retrouver devant des lieux de discussions ne pouvant qu'engendrer des recommandations parfois pieuses, mais sans grande chance de se concrétiser.

2. La perception des intervenants sociaux sur la crise

La sévérité de la crise économique sévissant en Amérique du Nord et au Québec en particulier incite, au terme de ce bilan partiel du programme public présentement en vigueur au Québec dans le domaine des licenciements collectifs, à indiquer brièvement les moyens préconisés par les intervenants patronaux et syndicaux afin d'enrayer au mieux les pertes massives d'emplois.

64. L'article 29, troisième par. de la *Loi sur les normes du travail* (L.Q., 1979, c. 45) donne à la Commission un pouvoir de réglementation en matière de renseignements utiles à l'application de la loi.

65. Ministère du Travail du Canada, *loc. cit.*, mars 1979, à la page 187.

Essentiellement caractérisée par la cherté du loyer de l'argent et la concomitance de taux élevés de chômage et d'inflation, la conjoncture économique actuelle force les pouvoirs publics à réexaminer toute la problématique du soutien de la demande globale en période de récession, par opposition à la réduction des pressions inflationnistes sur les prix, y compris le prix du facteur travail. On ne s'étonnera donc pas, dans ce contexte, que l'ensemble des mesures préconisées par le mouvement syndical en général accordent la priorité au relèvement et au maintien du pouvoir d'achat de même qu'à la lutte au chômage. On met ainsi de l'avant, pour parer au plus urgent, une intervention gouvernementale beaucoup plus énergique au chapitre de la création et du maintien des emplois. Des documents syndicaux récents⁶⁶ préconisent en effet la mise sur pied de programmes d'investissements dans certains secteurs comme le transport, le logement, la réduction sélective des taux d'intérêt, en particulier des taux hypothécaires et des taux d'emprunts consentis aux petites et moyennes entreprises (PME), un apport plus considérable au soutien de l'emploi dans des secteurs fragiles, notamment par le truchement du fonds d'urgence destiné à venir en aide aux PME.

Toutes ces mesures visent essentiellement, à court terme, à relever le pouvoir d'achat des travailleurs. Elles reposent sur le principe selon lequel la reprise de l'activité économique et donc, la diminution du taux de chômage, passe d'abord et avant tout par une stimulation de la demande globale pour les biens et services produits par l'activité économique. Les dispositions à prendre vis-à-vis des ménages sont, elles aussi, orientées vers le redressement du pouvoir d'achat puisqu'à titre d'exemple, on revendique l'allègement des charges fiscales pour les personnes à revenus moyens et faibles ainsi que la hausse des prestations sociales et du salaire minimum. On requiert finalement de l'État, qu'en qualité de législateur, il adopte une loi visant à la fois à empêcher les fermetures et les licenciements collectifs et à réglementer les premières, lorsqu'elles s'avèrent inévitables.

L'ensemble des moyens proposés aux pouvoirs publics pour résorber ou du moins, atténuer les effets de la crise économique sont carrément interventionnistes et ils invitent l'État à lutter contre

66. Voir par exemple: Confédération des syndicats nationaux, *Nouvelles CSN*, no 149, semaine du 12 au 18 février 1982, pp. 3 à 6; Fédération des travailleurs du Québec, *Le monde ouvrier*, mars 1982, pp. 12 à 14. Notons qu'il s'agit ici d'une plate-forme de revendications formulées conjointement par les centrales CEQ, CSN et FTQ.

la détérioration du pouvoir d'achat des travailleurs et des personnes à moyen ou faible revenu. On observe cependant, dans le train des propositions ainsi soumises à l'attention du pouvoir politique, deux (2) constatations importantes: le peu de précisions sur le financement de ces mesures et l'ouverture vis-à-vis des problèmes confrontant les PME. En ce qui a trait aux sources de subvention des actions proposées, les propositions unifiées des centrales CEQ, CSN et FTQ prennent appui, du côté du gouvernement fédéral, sur le maintien des paiements de transfert aux provinces, ce qui ne semble pas se réaliser à l'heure actuelle. Quant au gouvernement du Québec, on lui suggère de financer le fonds d'urgence au soutien de l'emploi à même une taxe spéciale prélevée sur les profits ou le chiffre d'affaires des grandes entreprises, et de recourir à la canalisation des épargnes collectives comme outil d'élaboration d'une stratégie industrielle axée sur le droit au travail. La première source de financement risquerait peut-être d'entraîner des licenciements supplémentaires, à moins que l'État ne dispose d'un mécanisme de contrôle vraiment efficace des cessations d'emplois. La suggestion de canaliser et de contrôler les épargnes collectives, ce qui pourrait être assimilé à la nationalisation de l'épargne, requiert des études d'impact poussées parce qu'il est difficile de faire abstraction de l'environnement économique dans lequel le Québec évolue.

La seconde constatation a trait à l'ouverture des positions syndicales en rapport avec les problèmes confrontant les PME. Même si une partie importante du mouvement syndical québécois rejette le fonctionnement du système capitaliste de la production, la gravité de la situation actuelle au plan économique, qui se manifeste par les mises à pied massives et le nombre élevé de fermetures enregistrées au cours de la dernière année, incite les centrales syndicales à envisager l'aide gouvernementale aux PME, de manière critique, mais réelle. Un tel programme devrait cependant être assorti de moyens sévères de contrôle quant à l'usage des sommes ainsi avancées par l'État et comporter des critères précis d'évaluation des perspectives de développement des entreprises visées par la mesure.

Il est difficile de faire état, dans une optique comparative, des propositions avancées par le patronat québécois pour contrer les effets de la conjoncture sévissant au Québec, d'une part parce que ce dernier ne dispose pas d'une structure de représentation comparable à celle du mouvement syndical et d'autre part, en raison de la rareté des écrits patronaux sur l'ensemble de la question. Il est cependant évident, malgré les divergences de points de vue émis

par certains organismes d'affaires⁶⁷, que la perspective globale retenue pour soumettre des suggestions aux pouvoirs publics est surtout orientée du côté de la réduction des pressions inflationnistes. On suggère donc à l'État, si on se fie aux résultats d'un récent sondage conduit auprès des membres corporatifs du Conseil du patronat du Québec ainsi qu'à ses récentes prises de position⁶⁸, d'exercer un contrôle beaucoup plus serré sur les dépenses publiques, — et donc de sabrer dans les dépenses gouvernementales —, d'indexer les impôts et d'abandonner graduellement des programmes de subvention et leur réglementation afférente. Si ces mesures cherchent, de concert avec le maintien d'une politique monétaire très restrictive, à réduire les pressions inflationnistes qui affectent l'évolution générale des prix, elles ont aussi l'avantage, aux yeux du patronat, de se traduire par un recul des interventions de l'État, condition éventuelle d'une restauration de la concurrence et d'une reprise générale des activités sur le plan économique. Le choix des mesures gouvernementales proposées procède ici, on le voit aisément, d'une logique toute différente de celles préconisées par le mouvement syndical: d'une part, stimulation de la demande globale par le soutien du pouvoir d'achat et intervention motrice de l'État, réduction d'autre part, des pressions inflationnistes par le maintien de taux d'intérêts élevés et la diminution des dépenses du secteur public. Le contraste, en apparence total, entre ces deux (2) optiques fondamentales demeure pourtant dynamique et relatif dans la mesure où bon nombre d'entreprises, surtout les PME, doivent ralentir leur production, licencier du personnel et parfois même fermer leurs portes en raison du coût très élevé du loyer de l'argent qui affecte négativement la demande pour les biens et les services produits et qui rend très coûteux le financement des inventaires.

Comment les agents de production au niveau de l'entreprise prennent-ils en compte, à l'occasion de la négociation collective et dans un contexte économique aussi difficile, non seulement de leurs intérêts divergents mais également de la survie des entreprises et du maintien des emplois? On peut facilement émettre

67. Voir à ce sujet les propos recueillis dans l'article suivant: L. Cloutier, «Les gens d'affaires veulent un sommet économique au Canada», *La Presse*, vendredi 5 février 1982, page A9.

68. Conseil du patronat du Québec, *Une évaluation du climat socio-économique au Québec, recherche effectuée auprès des membres corporatifs*, Montréal, janvier 1982, polycopié, 9 pages; Conseil du Patronat du Québec, *Propos sur la relance économique, mémoire au Premier ministre du Québec*, monsieur René Lévesque, Montréal, mars 1982, polycopié, 18 pages.

l'hypothèse que les employeurs chercheront encore davantage à conserver toute la souplesse possible dans l'utilisation de la main-d'œuvre en mettant en cause les clauses relatives à la sécurité d'emploi, en augmentant le volume des travaux exécutés par voie de sous-traitance et en ayant recours à des formules précaires de travail, telles que le travail à temps partiel ou l'embauche de salariés occasionnels. Les parties syndicales tenteront à coup sûr de contrer la généralisation de ces formules en revendiquant des niveaux minima d'emplois, un renforcement du rôle de l'ancienneté dans les mouvements du personnel de même que la limitation du nombre de postes à temps partiel.

Mais aussi difficiles que puissent être les négociations collectives portant sur de tels sujets, il n'en demeure pas moins que les parties négociantes élaborent parfois, dans la conjoncture évoquée antérieurement, des formules d'accommodement tenant compte à la fois des impératifs de survie des entreprises et de la sauvegarde des emplois. C'est dans cette foulée qu'il faut situer les quelques expériences américaines de concessions salariales de la part de syndicats, en cours ou au moment du renouvellement des conventions collectives⁶⁹, ainsi que les cas de partage du travail sur lesquels on semble insister davantage en contexte canadien. Sans entrer dans le détail de cette dernière formule, rappelons simplement qu'il s'agit ici de mesures de redistribution, au moyen de la réduction des heures de travail, du travail disponible pour l'ensemble des salariés d'un établissement ou d'une unité d'accréditation. La perte du temps de travail encourue par chacun des salariés implique une diminution plus ou moins substantielle du revenu personnel selon que la baisse du revenu de travail est compensée ou non par une indemnisation équivalente à même les fonds d'un régime public comme celui de l'assurance-chômage. On peut dénombrer, à l'heure présente, plusieurs cas de partage du travail en contexte québécois et canadien parce que le gouvernement fédéral a remis sur pied, à la fin de 1981, un programme de

69. Voir à ce propos : G. Ruben, *op. cit.*, janvier 1982, pp. 21 à 26. On a accordé beaucoup d'importance aux accords survenus aux États-Unis dans l'industrie automobile en raison de son importance dans l'ensemble de l'économie. Le syndrome de Chrysler, comme on l'a déjà baptisé, a connu des effets d'entraînement dans les secteurs du transport aérien et routier, du caoutchouc et du traitement des viandes. Le nombre exact de telles concessions salariales enregistrées au Québec ne semble pas dépasser la dizaine (voir *supra*, à la note 2) bien qu'on reconnaisse leur existence en certaines occasions; voir par exemple: Confédération des syndicats nationaux, *Nouvelles CSN*, no 151, semaine du 26 février au 4 mars 1982, 16 pp., à la page 4.

subventions des expériences de partage du travail⁷⁰. L'avenir permettra de voir si l'emploi de telles mesures, ponctuelles ou permanentes, donnera lieu à de nombreux accords entre les parties à la négociation collective et s'il s'agit là d'une solution acceptable, pour les syndicats, au problème de la sauvegarde des emplois dans une crise économique.

70. Le programme de partage du travail, mis sur pied par le gouvernement fédéral, nécessite l'accord préalable des parties dans l'entreprise, l'employeur et les employés, lorsqu'il n'y a pas de syndicat accrédité en place. Sur les modalités du programme, voir : ministère de l'Emploi et de l'Immigration, *Travail partagé : un nouveau programme d'Emploi et Immigration Canada, vue d'ensemble et détaillée*, polycopié, sans date, 3 pp. et 4 pp. respectivement. Pour une perspective plus générale, consulter : F. Reid, "UI — Assisted Worksharing As An Alternative to Layoffs: The Canadian Experience", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 35, no 3, April 1982, pp. 319-329; P. Sadlier-Brown, *Le travail partagé au Canada : problèmes et perspectives*, Québec, Université Laval, Département des relations industrielles, tiré-à-part no 17, 1978, 43 pages; — «Une alternative aux quarante heures: «le job sharing»», *Intersocial*, no 75, novembre 1981, pp. 3 à 11.

CONCLUSION

Comme le but premier de cette étude consistait, à partir d'un regroupement des données disponibles sur le phénomène des licenciements collectifs, à dresser un bilan partiel du programme public en vigueur au Québec, il importe en tout premier lieu d'évaluer, en rétrospective, la qualité des renseignements utilisés pour confectionner les tableaux présentés.

On a déjà relevé le manque de rigueur et de systématisation dans la présentation de certaines informations; il n'y a pas lieu de revenir sur cette lacune sauf pour indiquer que le volume et la diversité des renseignements à fournir sur une base régulière devraient inciter les administrateurs publics à développer un devis de cueillette de données suffisamment souple mais en même temps consistant, de manière à permettre la réconciliation des faits sur une plus longue période. Dans la même veine, il y aurait aussi lieu d'augmenter le nombre de variables faisant l'objet d'une *publication*, par exemple l'ajout de la variable du secteur d'activité économique en liaison avec celle de la région administrative, afin de faciliter le travail d'analyse et peut-être, d'élaboration de solutions.

Le caractère incomplet des renseignements disponibles tient moins, pour sa part, à la qualité des statistiques courantes ou de gestion, qu'au cadre même de la cueillette des renseignements. Sachant en effet que de nombreux licenciements collectifs de même que des mises à pied importantes peuvent, peu importe la raison, échapper à l'attention des autorités du Ministère, il y aurait lieu d'examiner la mise en œuvre de sources complémentaires d'information à des fins de dépistage et d'intervention préventive dans des cas de licenciements survenant à intervalles réguliers chez un même employeur. Un suivi beaucoup plus serré des relevés de fin d'emploi acheminés auprès de la *Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada* (CEIC) ou encore une modification à la *Loi sur les normes du travail* (L.Q., 1979, c. 45) obligeant l'employeur à transmettre une copie du préavis de licenciement individuel à la *Commission des normes du travail*, seraient ici à considérer. Il arrive en effet qu'une entreprise échappe à l'obligation d'aviser le Ministre du Travail de son intention de procéder à des licenciements ou à des mises à pied d'une durée importante, simplement

parce que l'effectif devant être licencié se situe en deçà de la norme législative. Une information plus complète des mouvements de main-d'œuvre dans les entreprises permettrait, à coup sûr, d'augmenter le dépistage des cas non déclarés et partant, les chances de réussite d'une intervention préventive.

Finalement, la description des statistiques contenues dans cette monographie ne révèle, tant s'en faut, qu'une seule facette de la réalité des licenciements collectifs ou individuels. Derrière ces séries de données, se cachent d'abord et avant tout des personnes soudainement privées de leur gagne-pain et qui vivent le plus souvent cette brusque rupture de la relation de travail comme un drame personnel, économique et social⁷¹. Les conséquences financières des pertes d'emplois sont d'autant plus facilement concevables que ces dernières se produisent au cours d'une période de pénurie des emplois de rechange, ce qui conduit les salariés licenciés pour motif économique à connaître une période prolongée de chômage et donc à subir, pendant un laps de temps assez long, le contrecoup financier en résultant.

Mais les conséquences des licenciements aux plans de la santé physique et mentale invitent aussi à mesurer l'impact de ces renvois pour motif économique à l'aune du facteur humain et non à celle des coûts financiers pour l'ensemble de la société. On connaît en effet, malgré l'absence de recherche québécoise à ce propos, certaines des conséquences dramatiques des licenciements sur la santé des individus. Troubles physiques incluant ulcères d'estomac et crises cardiaques, difficultés émotionnelles se manifestant par des tendances dépressives et suicidaires constitueraient en effet quelques-unes des conséquences engendrées par les licenciements collectifs⁷². Pour inévitables que les licenciements soient en certaines circonstances, ces observations empiriques devraient conduire les pouvoirs publics à entreprendre une réforme du programme actuellement en vigueur au Québec en gardant comme préoccupation première, la volonté d'amenuiser au maximum les séquelles physiques et psycho-sociales de cette nature.

71. Pour avoir une idée de la manière dont les licenciements collectifs et les fermetures sont vécus par les travailleurs, on peut lire les témoignages suivants: Confédération des syndicats nationaux, *Du travail pour tout le monde*, loc. cit., février 1982; _____, «Ils ferment avec notre argent, c'est-y assez fort», *Vie Ouvrière*, Vol. XIII, no 154, mai-juin 1981, 64 pp.

72. Voir à ce sujet: B. Bluestone et B. Harrison, *Capital and Communities: The Causes and Consequences of Private Disinvestment*, Washington, The Progressive Alliance, 1980, pp. 78-79; J. Sexton, «Le licenciement collectif: un vol au-dessus d'un nid de... problèmes», *Perception*, Vol. 4, no 3, janvier-février 1981, pp. 19 à 23, à la page 20; _____, *Economic Dislocation*, loc. cit., 1979, à la page 6.

ANNEXE A

TEXTE DU RÈGLEMENT RELATIF À L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF (A.C. NO 717)

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE LA SECURITÉ DU REVENU

Règlement général

Relatif à l'avis de licenciement collectif

Aux fins de l'article 45 de la Loi sur la formation et
la qualification professionnelles de la main-d'œuvre.

SECTION I

Dispositions introductives

Article 1. Le présent règlement peut être cité sous le titre de Règlement général relatif à l'avis de licenciement collectif aux fins de l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre.

Article 2. Dans le présent règlement, les expressions suivantes signifient:

a) «employeur» quiconque fait exécuter un travail par un salarié, sauf celui dont l'activité principale est la construction au sens de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction (chapitre 45, 1968);

b) «salarié»: une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération; cependant, ce mot ne comprend pas:

1° un administrateur ou officier de corporation;

2° un salarié saisonnier ou intermittent;

c) «entreprise»: la réalisation de projets;

d) «raison technologique»: tout aménagement nouveau des moyens de production

e) «raison économique»: tout motif provenant de manque de matières premières, d'une modification des conditions du marché, de l'arrêt ou d'une réduction des commandes, du changement des produits, d'une réduction des frais généraux, d'une réorganisation administrative, d'une suppression de certains services ou tout motif analogue;

f) «licenciement»: toute cessation de travail d'un salarié du fait de l'employeur;

g) «licenciement collectif»: tout licenciement qui touche au moins dix (10 salariés au cours d'une période de deux (2) mois consécutifs.

SECTION II

Application

Article 3. Le présent règlement s'applique à tout employeur qui licencie tous ses salariés ou une partie des salariés de l'un ou de plusieurs de ses établissements, dans une région donnée.

Le présent règlement ne s'applique pas à l'employeur qui

- 1° licencie des salariés affectés à une entreprise saisonnière ou intermittente, ou
- 2° licencie des salariés pour une durée indéterminée mais effectivement inférieure à six mois.

Le présent règlement ne s'applique pas également aux établissements affectés par une grève ou un lock-out au sens du Code du travail.

SECTION III

Procédure

Article 4. L'employeur visé à l'article 2 du règlement est tenu de donner avis conforme à l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre.

Article 5. L'avis est transmis par la poste à la Direction générale de la main d'œuvre et doit contenir:

- 1° le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement visé;
- 2° la nature du produit ou service principal;
- 3° le nom et l'adresse des associations de salariés;
- 4° les raisons du licenciement collectif;
- 5° la date prévue du licenciement collectif;

6° le nom des salariés possiblement affectés par le licenciement collectif;

L'avis prend effet à compter de la date de sa mise à la poste.

Article 6. Au cas de force majeure ou d'événement imprévu, il incombe à l'employeur de faire la preuve de l'impossibilité de prévoir un licenciement collectif.

En ce cas, le ministre du travail et de la main-d'œuvre peut fixer le délai à respecter pour procéder au licenciement collectif, après consultation de l'employeur.

Article 7. Durant le délai d'avis, l'employeur ne peut procéder à un licenciement collectif.

SECTION IV

Comité de reclassement

Article 8. La Direction générale de la main-d'œuvre prend charge de la constitution et de la bonne marche du comité de reclassement prévu à l'article 45 de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre.

SECTION V

Entrée en vigueur

Article 9. Le présent règlement prend effet le jour de sa publication dans la Gazette officielle du Québec.

ANNEXE B

TEXTE DE L'ACCORD RELATIF À LA CONSTITUTION D'UN COMITÉ DE RECLASSEMENT DES SALARIES

ACCORD RELATIF À LA CONSTITUTION D'UN COMITÉ DE RECLASSEMENT DES SALARIÉS

Intervenu ENTRE: _____
Ci-après appelé(e) l'«employeur»

ET: _____
Ci-après appelé(e) l'«association de salariés»

ET: LE MINISTRE DU TRAVAIL, DE LA
MAIN-D'ŒUVRE ET DE LA SECURITÉ
DU REVENU

Ci-après appelé le Ministre provincial

ET: LE MINISTRE DE L'EMPLOI ET DE
L'IMMIGRATION DU CANADA

Ci-après appelé le Ministre fédéral

ATTENDU QUE, dans le cadre des pouvoirs qui lui sont conférés par la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (L.R.Q., c. F-5 et amendements), le Ministre provincial a demandé à l'employeur, de participer à la constitution d'un comité chargé du reclassement des salariés licenciés collectivement à son établissement du:

1° _____
No Rue Ville

ATTENDU QUE l'employeur et l'association de salariés acceptent de participer à la constitution d'un tel comité;

ATTENDU QUE le Ministre fédéral est habilité aux termes de la Loi numéro 3 de 1971, portant sur affectation de crédits, et du Règlement sur l'encouragement à la mobilité et aux études de

main-d'œuvre (décret C.P. 1973-360 du 29 février 1972 et amendements) à signer le présent accord;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

ARTICLE 1.00 FORMATION DU COMITÉ

- 1.01 Aux fins des présentes, l'employeur et l'association de salariés s'engagent à procéder, sans délai, à la formation d'un comité de reclassement des salariés ci-après appelé le «comité» et à participer à ses travaux pour la durée du présent accord.

ARTICLE 2.00 COMPOSITION DU COMITÉ

- 2.01 Le comité sera paritaire et composé de membres désignés par l'employeur et l'association de salariés.
- 2.02 L'employeur, tout comme l'association de salariés, nommera un membre suppléant pour remplacer, au besoin, un de ses représentants désignés selon le paragraphe 2.01.

ARTICLE 3.00 MANDAT DU COMITÉ

- 3.01 Le comité aura pour mandat de faciliter la réintégration au marché du travail des salariés licenciés collectivement, en coordonnant les mesures offertes par l'employeur et l'utilisation des différents services publics, communautaires ou privés.

ARTICLE 4.00 REPRÉSENTANTS GOUVERNEMENTAUX

- 4.01 La personne-ressource représentant la Direction générale de la main-d'œuvre du Québec, de même que celle représentant le Service consultatif de la main-d'œuvre du Canada peuvent participer à toute réunion du comité ou de ses sous-comités. Elles peuvent de plus, exiger du comité, tout renseignement ou document qu'elles jugent utile ou nécessaire à l'exécution de leur mandat.

ARTICLE 5.00 NOMINATION D'UN PRÉSIDENT

- 5.01 Le comité nommera un président dont les fonctions sont définies à l'article 7.00. Il désignera

également le membre du comité qui agira à titre de trésorier et dont les fonctions sont définies à l'article 8.00.

- 5.02 La nomination du président devra être approuvée, au préalable, par les représentants gouvernementaux.

ARTICLE 6.00 TÂCHES DU COMITÉ

- 6.01 Dans le cadre de son mandat, le comité aura notamment les tâches suivantes :
- a) Se réunir, au besoin, sur convocation du président ;
 - b) Adopter les règlements relatifs à la tenue de ses réunions et à la conduite générale de ses travaux ;
 - c) Approuver les procès-verbaux tenus par le président ;
 - d) Etablir, dans le cadre des sommes déterminées dans cet accord, son budget de fonctionnement ;
 - e) Autoriser les dépenses du comité et de ses sous-comités dans le cadre du budget et sous réserve de l'Annexe A ;
 - f) Disposer des propositions faites par le président ou les membres du comité quant aux actions à entreprendre pour réaliser son mandat ;
 - g) Nommer les personnes nécessaires à la réalisation de son mandat, déterminer leurs attributions et, sous réserve de l'Annexe A, fixer, s'il y a lieu, leur traitement ;
 - h) Faire connaître son existence aux salariés concernés, le nom de ses membres et de la partie qu'ils représentent, le plan d'action adopté, les services offerts et, périodiquement, l'état de ses travaux ;
 - i) Produire à l'employeur et à l'association de salariés, au plus tard trente (30) jours après la fin des travaux du comité et selon le plan général établi, un rapport final de ses activités, rapport rédigé par le président et dont copie sera remise, simultanément, aux ministres par l'entremise des représentants gouvernementaux.

ARTICLE 7.00 FONCTION DU PRÉSIDENT

- 7.01 Le président aura, entre autres, les fonctions suivantes :
- a) Convoquer les réunions ordinaires du comité et toute réunion extraordinaire demandée par un membre du comité ou l'un ou l'autre des représentants gouvernementaux;
 - b) Présider les réunions du comité, en diriger les travaux et tenir, à l'intention du comité, des procès-verbaux;
 - c) Préparer, à l'intention du comité et dans le cadre du budget autorisé, le plan d'action nécessaire à la réalisation du mandat et des tâches du comité;
 - d) Approuver les dépenses dûment autorisées par le comité;
 - e) S'assurer que les demandes de remboursement des frais encourus soient acheminées, mensuellement, aux deux niveaux de gouvernement;
 - f) Soumettre au comité, pour approbation, lors de la dernière assemblée tenue dans le cadre de son mandat, le rapport final des activités, rapport dont le contenu devra être conforme au plan général établi.

ARTICLE 8.00 FONCTION DU TRÉSORIER

- 8.01 La personne désignée par le comité à titre de trésorier recevra et déboursera les fonds et tiendra à jour l'état des revenus et dépenses.
- 8.02 Le trésorier paiera toutes les dépenses autorisées par le comité et approuvées par le président. Il devra avoir en main, préalablement au paiement de toute dépense, les pièces justificatives appropriées.
- 8.03 Le trésorier, de même que le président signeront tous les chèques émis par le comité, pour et en son nom.
- 8.04 Le trésorier mettra à la disposition des parties signataires ou de leurs représentants, les pièces justificatives relatives à toute transaction faite dans

le cadre du présent accord et leur fournira tous les renseignements demandés.

ARTICLE 9.00 FINANCEMENT

- 9.01 Les dépenses à l'égard desquelles des subventions peuvent être versées, sont limitées aux frais indiqués à l'Annexe A. À ces fins, il est convenu d'un budget global de \$.
- 9.02 La contribution de l'employeur sera de % des frais effectivement encourus selon les termes de l'accord. Toutefois, cette contribution ne doit pas excéder \$ et ce montant sera versé au comité au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant la signature du présent accord.
- 9.03 La contribution de l'association de salariés sera de % des frais effectivement encourus. Toutefois, cette contribution ne doit pas excéder \$ et ce montant sera versé au comité au plus tard cinq (5) jours ouvrables suivant la signature du présent accord.
- 9.04 Le Ministre provincial paiera, à titre de contribution à cet accord, un montant égal à % des frais effectivement encourus. Toutefois, ce montant ne devra pas excéder \$.
- 9.05 Le Ministre fédéral paiera, à titre de contribution à cet accord, un montant égal à % des frais effectivement encourus. Toutefois, ce montant ne devra pas excéder \$.
- 9.06 La contribution des gouvernements sera due et payable en totalité, trente (30) jours après que les ministres provincial et fédéral auront reçu, respectivement, copie du rapport final prévu au sous-paragraphe i) du paragraphe 6.01 de l'article 6.00.
- Toutefois, les ministres provincial et fédéral peuvent, sur demande, effectuer des versements partiels selon les dépenses effectuées à la date de la présentation de la demande, ceci sujet aux dispositions ci-après :

- a) Les réclamations aux fins de versements partiels

doivent être présentés sur des formules prescrites par les ministres provincial et fédéral et accompagnées de tous autres documents et formules exigés par eux.

- b) Les ministres provincial et fédéral ne seront pas tenus d'effectuer des versements partiels dépassant 60% du total des dépenses à l'égard du programme, avant d'avoir reçu copie du rapport final prévu au sous-paragraphe i) du paragraphe 6.01 de l'article 6.00.

ARTICLE 10.00 RENSEIGNEMENTS ET COMMUNICATIONS

- 10.01 Les parties à l'accord mettront à la disposition du comité les renseignements utiles à la réalisation de son mandat.
- 10.02 La diffusion, par le président, de renseignements relatifs aux travaux du comité doit être préalablement approuvée par ce dernier. Toutefois, la diffusion de tels renseignements par les membres du comité à leurs mandants, n'est pas assujettie à cette restriction.

ARTICLE 11.00 CONFORMITÉ AVEC LA LOI SUR LE SÉNAT ET CHAMBRE DES COMMUNES

- 11.01 Afin d'être en accord avec la Loi sur le Sénat et Chambre des communes, aucun député à la Chambre des communes n'est admis à être partie à cet accord, ni à participer à aucun des bénéfices ou profits qui en proviennent.

ARTICLE 12.00 DURÉE DE L'ACCORD

- 12.01 Le présent accord, d'une durée de mois, entre en vigueur à la date de sa signature et prend fin le
- 12.02 Il est entendu que les parties signataires pourront convenir et ce, par écrit, de modifier le présent accord notamment, en diminuant ou prolongeant la durée.

ARTICLE 13.00 ANNEXE

- 13.01 L'annexe A relative aux frais admissibles fait partie intégrante du présent accord.

En foi de quoi, les représentants des parties, dûment autorisés, ont
 signé à _____ ce jour de _____ 19 _____

L'employeur par: _____
 Nom du signataire

L'association de salariés par: _____
 Nom du signataire

Le Ministre provincial par: _____
 Nom du signataire

Le Ministre fédéral par: _____
 Nom du signataire

FRAIS ADMISSIBLES AUX FINS DE L'ACCORD

SERVICES

- I- Les frais encourus pour les services professionnels, dont ceux du président, les services techniques, de bureau et autres nécessaires au comité, y compris les frais de rédaction de rapports, de travaux de recherche et de production de ces documents, de même que les frais bancaires.
- II- Les privations de salaires subies par un membre du comité, suite à la participation aux travaux de ce dernier. Dans ce cas, le nom et le taux horaire applicable doivent être soumis, préalablement au comité, pour approbation.

FRAIS DE DÉPLACEMENT

Les frais de déplacement des personnes visées plus haut, dans la mesure où ils sont conformes aux normes appliquées selon les pratiques habituelles de l'employeur, si elles doivent s'absenter de leur lieu ordinaire de domicile ou de travail, en raison de leur participation aux travaux du comité.

DIVERS

Les autres dépenses nécessaires à l'accomplissement du mandat du comité, pourvu qu'elles aient préalablement été reconnues, par écrit, comme frais admissibles par les parties signataires.

BIBLIOGRAPHIE

- AMYOT, G., «Faillites: l'État devrait financer la formation administrative», *Le Soleil*, jeudi 25 février 1982, page B-3.
- AMYOT, G., «Faillites: le plus touché est le Québec», *Le Soleil*, vendredi 19 février 1982, page A-1.
- BAUDOIN, J.-L., *Traité élémentaire de droit civil, les obligations*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1970, 431 pages.
- BERGER, F., «Quarante p.c. des faillites canadiennes survenues au Québec», *La Presse*, jeudi 26 novembre 1981, page B 1.
- BERNIER, J., *La sécurité d'emploi en cas de changements technologiques et la convention collective*, Québec, Ministère du Travail et de la Main d'œuvre, Direction générale de la recherche, février 1976, 248 pages.
- BLUESTONE, B. et HARRISON, B., *Capital and Communities: the Causes and Consequences of Private Disinvestment*, Washington, The Progressive Alliance, 1980.
- BRODY, B., «Les fermetures d'usines, les licenciements collectifs et les comités de reclassement de la main-d'œuvre: l'ébauche d'une analyse exploratoire», communication présentée au XII^e Colloque de l'École de Relations industrielles, les 5 et 6 novembre 1981, polycopié, 32 pages.
- BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, *Cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur*, Rapport VIII (2), Conférence internationale du Travail, 67^e session, Genève, 1981, 156 pages.
- CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES, *Huit propositions de la C.S.D. pour sortir de la crise socio-économique*, rapport adopté par le Conseil de direction, le 25 novembre 1981, polycopié, 29 pages.
- CLOUTIER, L., «Les gens d'affaires veulent un sommet économique au Canada», *La Presse*, vendredi 5 février 1982, page A 9.
- COMITÉ DE RECLASSEMENT DES EX-EMPLOYÉS DE DUPUIS FRÈRES LTÉE, *Rapport final*, B. Brody, président, Montréal, polycopié, septembre 1979, 68 pages plus annexes.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Positions de la CSN au sommet économique de Montebello*, Montréal, CSN, 14-15 mars 1979, 72 pages.

- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Pour le droit au travail*, document soumis au Conseil confédéral des 8, 9, 10, 11 et 12 décembre 1981, polycopié, 115 pages.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Nouvelles CSN*, nos 149 (semaine du 12 au 18 février 1982) et 151 (semaine du 26 février au 4 mars 1982), 16 pages chacun.
- CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Du travail pour tout le monde, manifeste des travailleurs et travailleuses victimes de fermetures d'entreprises et de licenciements collectifs*, Montréal, février 1982, 64 pages.
- CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *Une évaluation du climat socio-économique au Québec, recherche effectuée auprès des membres corporatifs*, Montréal, janvier 1982, polycopié, 9 pages.
- CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC, *Propos sur la relance économique, mémoire au Premier Ministre du Québec, M. René Lévesque*, Montréal, Mars 1982, polycopié, 18 pages.
- CONSEIL RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE QUÉBEC, *La région 03 n'échappe pas à la crise, fermetures d'entreprises et mises à pied massives en 81*, document polycopié, janvier 1982, 3 pages plus annexe.
- DELL'ANIELLO, P. et PERREAULT, Y.G., «Comment la PME peut survivre aux années 80», *Commerce*, Vol. 84, no 3, mars 1982, pp. 20-32.
- DELORME, F., «Quelques données sur la syndicalisation au Québec en 1977», *Le Marché du travail*, Vol. 1, no 1, mai 1980, pp. 34-38.
- DES RIVIÈRES, P., «La réouverture de convention collective devient concevable dans le secteur privé,» *Le Devoir*, jeudi 4 février 1982, page 3.
- DION, G., «Les mouvements du personnel dans l'entreprise — terminologie», *Relations Industrielles*, Vol. 30, no 2, 1975, pp. 253-261.
- DION, G., *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 1976, 662 pages.
- DUBÉ, J.-L., «Les licenciements collectifs», *Revue de Droit de l'Université de Sherbrooke*, Vol. 8, no 1, 1977, pp. 47 à 66.
- DUN ET BRADSTREET CANADA LIMITÉE, *Etude sur les faillites au Canada en 1979, 1980*, 7 pages.
- DUN ET BRADSTREET CANADA LIMITÉE, *Etude sur les faillites commerciales au Canada — 1980*, 1981, 7 pages.
- ESMEIN, A., *Les licenciements collectifs*, Paris, La Documentation française, no 276, 23 janvier 1976, 52 pages.
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, *Contre la fatalité*

- des fermetures d'usines*, document présenté au 15^e congrès de la F.T.Q., 28 novembre au 2 décembre 1977, 11 pages.
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, *Pertes d'emplois, mobilisation*, colloque de la FTQ sur les fermetures et les licenciements, Montréal, 15 au 17 février 1981, 86 pages.
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, *Les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs, déclaration de politique*, 17^e congrès de la FTQ, Montréal, novembre 1981, polycopié, 25 pages.
- FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, *Le monde ouvrier*, mars 1982, 16 pages.
- FOREST, J., «Les usines ferment, le droit au travail est menacé», *Vie ouvrière* Vol. XIII, no 154, mai-juin 1981, pp. 51-56.
- GAILLOUX, M., «La mise sous séquestre: une faillite clandestine», *Commerce*, Vol. 83, no 12, décembre 1981, pp. 58 à 74.
- GARNEAU, P.-G. et TRÉPANIÉ, L., *Inventaire des mesures de main-d'œuvre et d'emplois aux gouvernements du Québec et du Canada, 1981-1982, partie 1: Méthodologie et résultats*, Montréal, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, polycopié, janvier 1982, 248 pages.
- GARNEAU, P.-G., *Inventaire des mesures de main-d'œuvre et d'emploi aux gouvernements du Québec et du Canada, 1979-1980, partie 1: méthodologie et mesures*, Montréal, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, polycopié, février 1980, 164 pages.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC, Secrétariat permanent des conférences socio-économiques, *Conférences au sommet de Montebello — Rapport*, Québec, Ministère du Conseil exécutif, 1979, 289 pages.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC, Ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, *La protection des emplois menacés et des travailleurs licenciés*, Direction générale de la main-d'œuvre et de l'emploi, juin 1981, document non publié, 76 pages.
- GUERTIN, J.A., GUILLOTEAU, J.F. et MARTEL ROY, P., *Analyse coûts — bénéfiques de fermetures d'entreprises*, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, Direction générale de la recherche, Mars 1977, 164 pages.
- HAINS, A., «Commerces et entreprises de services ferment à la chaîne», *Les Affaires*, Vol. L III, no 44, 7 novembre 1981, pp. 2 et 3.
- JEAN, D., *La protection du revenu ou le phénomène du licenciement*, Québec, Centre de recherche et de statistiques sur le

- marché du travail, polycopié, novembre 1979, 99 pages.
- JEAN, D., «Les licenciements, les causes et les solutions», *Le Marché du Travail*, Vol. 2, no 1, décembre 1980, / janvier 1981, pp. 47 à 55.
- LEFÈVRE — GIROUARD, A. et GAUTHIER, N., *L'appauvrissement des petits salariés, étude comparative de différents groupes de travailleurs et d'anciens travailleurs devenus chômeurs ou assistés sociaux*, Montréal, Centre des Services Sociaux du Montréal Métropolitain, juin 1977, 569 pages.
- LEMELIN, A., «La législation québécoise, trois petits paragraphes», *Travail Québec*, Vol. 15, no 2, septembre-octobre 1979, pp. 4 à 7.
- LEWIS, N. et TURGEON, B., *Sondage auprès de la clientèle des comités de reclassement, rapport préliminaire*, Ministère du Travail, de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, polycopié, janvier 1980, 30 pages.
- McKINLAY, R.A., «Some Reasons for Business Failures in Canada», *Cost and Management*, Vol. 53, no 3, mai-juin 1979, pp. 17-21.
- MERCIER, J., «Forces et faiblesses du préavis de licenciement», *Perception*, Vol. 4, no 3, janvier-février 1981, pp. 25 et 26.
- MINISTÈRE DE LA CONSOMMATION ET DES CORPORATIONS, *L'indemnisation du salarié en matière de faillite et d'insolvabilité*, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1981, 127 pages.
- MINISTÈRE DE LA CONSOMMATION ET DES CORPORATIONS, Bureau du surintendant des faillites, *Bulletin sur l'insolvabilité*, Vol. 2, no 1, janvier 1982.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION, *L'évolution du marché du travail dans les années 1980*, rapport du groupe d'étude de l'évolution du marché du travail, Ottawa, Approvisionnement et Services Canada, 1981, 267 pages.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION, *Travail partagé: un nouveau programme d'Emploi et Immigration Canada, vue d'ensemble et détaillée*, polycopié, sans date, 3 et 4 pages respectivement.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE, Direction générale de la main-d'œuvre, *L'adaptation de la main-d'œuvre aux changements technologiques et économiques*, novembre 1975, 46 pages.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA MAIN D'ŒUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, *La constitution des comités de reclas-*

- sement des salariés*, Service des comités de main-d'œuvre et du reclassement, Mars 1979, polycopié, 8 pages.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, *Conditions de travail contenues dans les conventions collectives au Québec — 1980, section 1, ensemble des secteurs*, Québec, CRSMT, 1981, 190 pages.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DU CANADA, *Rapport de la Commission d'enquête sur les excédents de main-d'œuvre et les mises à pied*, A.W.R. Carrothers, président, Ottawa, Travail Canada, Mars 1979, 272 pages.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL DU CANADA, *Les normes du travail au Canada, 1980-81*, Ottawa, Approvisionnements et Services Canada, 1981, 132 pages.
- POULIN-SIMON, L. et NUNEZ, Z., *Les licenciements: les éviter, les réglementer, les compenser*, Montréal, Institut de recherche appliqué sur le travail, bulletin no 13, février 1979, 95 pages.
- REID, F., "UI — Assisted Worksharing As An Alternative to Layoffs: The Canadian Experience", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 35, no 3, April 1982, pages 319 à 329.
- RUBEN, G., «Organized Labor in 1981: A Shifting of Priorities», *Monthly Labor Review*, Vol. 105, no 1, January 1982, pp. 21-28.
- RYVAL, M., «Is Your Business Going For Broke», *The Financial Post Magazine*, october 31 1981, pp. 40 à 48.
- SADLIER-BROWN, P., *Le travail partagé au Canada: problèmes et perspectives*, Québec, Université Laval, Département des relations industrielles, tiré-à-part no 17, 1978, 43 pages.
- SCHREGLE, J., «L'étude comparée des relations professionnelles: écueils et promesses», *Revue Internationale du Travail*, Vol. 120, no 1, janvier-février 1981, pp. 17-33.
- SEXTON, J., *Blue Collar Workers Displaced by Complete and Permanent Plant Shutdowns, The Quebec Experience*, Université Laval, Département des relations industrielles, collection Relations du Travail, 2 volumes, septembre 1974, 473 pages.
- SEXTON, J., *Fermetures d'usines et reclassement de la main-d'œuvre au Québec*, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, Direction générale de la recherche, octobre 1975, 295 pages.
- SEXTON, J. et MERCIER, J., «Préavis de licenciement collectif, l'expérience québécoise», *Relations Industrielles*, Vol. 31, no 2, 1976, pages 175 à 208.
- SEXTON, J., «Les fermetures d'établissement au Québec: nécrologie optimiste ou optimisme nécrologique?» dans *La sécurité d'emploi*, Rapport du XXXIII^e Congrès des relations industriel-

les, Université Laval, 1978, 224 pages, aux pages 113 à 145.

SEXTON, J., «Le licenciement collectif: un vol au dessus d'un nid de... problèmes», *Perception*, Vol. 4, no 3, janvier-février 1981, pp. 19 à 23.

WAGNIÈRE, F., «Chiffres alarmants dans les faillites d'affaires au Québec», *La Presse*, mardi 26 janvier 1982, page B 1.

_____, «Une alternative aux quarante heures: «le job sharing»» *Intersocial*, no 75, novembre 1981, pp. 3 à 11.

_____, «Ils ferment avec notre argent, c'est-y assez fort», *Vie Ouvrière*, Vol. XIII, no 154, mai-juin 1981, 64 pages.

_____, *Economic Dislocation, Plant Closings, Plant Relocations and Plant Conversion, Policies and Programs in Three Countries; Recommendations for the United States, Joint Report of Labor Union Study Tour Participants*, polycopié, 1 mai 1979, 48 pages.

COLLECTION MONOGRAPHIE

Numéros déjà publiés

Numéro 1	1978	La jurisprudence arbitrale québécoise en matière de congédiement, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 181 p.	10,00\$
Numéro 2	1978	Salaire et marché du travail interne à l'entreprise, par J.P. Daubigney, 51 p.	3,00\$
Numéro 3	1978	Le système de planification des ressources humaines dans l'entreprise, par G. Guérin, 95 p.	5,50\$
Numéro 4	1979	L'obligation d'obéir et ses limites dans la jurisprudence arbitrale québécoise, par C. D'Aoust et G. Trudeau, 62 p.	4,00\$
Numéro 5	1980	Stress, santé et rendement au travail, par S. Dolan et A. Arsenault, 186 p.	13,00\$
Numéro 6	1980	Les protocoles de retour au travail: une analyse juridique, par C. D'Aoust et L. Leclerc, 81 p.	7,00\$
Numéro 7	1980	L'environnement et le jeu des personnalités dans la négociation collective, par G. Hébert et J. Vincent, 77 p.	6,50\$
Numéro 8	1980	Le droit québécois de la responsabilité civile des syndicats en cas de grève illégale, par C. D'Aoust et L. Vershel-den, 82 p.	7,00\$
Numéro 9	1981	La jurisprudence arbitrale en matière d'ancienneté, par C. D'Aoust et F. Meunier, 147 p.	10,00\$
Numéro 10	1981	L'indexation des salaires, par J.-M. Cousineau et R. Lacroix, 119 p.	8,00\$
Numéro 11	1982	La sélection des cadres: principes et problèmes contemporains, par S. Dolan et D. Roy, 128 p.	10,00\$

Numéro 12 1982	Les licenciements collectifs au Québec: un bilan partiel du dispositif public en vigueur par F. Delorme et R. Parent, 106 p.	9,00\$
Numéro 13 1982	Les mesures disciplinaires: étude jurisprudentielle et doctrinale, par C. D'Aoust, L. Leclerc et G. Trudeau, 480 p. (à venir).	35,00\$