



Université de Montréal

**Les licenciements collectifs au Québec :**  
*Portée et efficacité de la règle de droit*

par  
Philippe Bergeron

Faculté de droit

Thèse présentée à la Faculté de droit  
en vue de l'obtention du grade de docteur  
en droit

Novembre 2011

© Philippe Bergeron, 2011

Université de Montréal

Faculté de droit

Cette thèse intitulée :

Les licenciements collectifs au Québec : *Portée et efficacité de la règle de droit*

présentée par :

Philippe Bergeron

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Renée-Claude Drouin, président-rapporteur

France Houle, membre du jury

Michel Coutu, directeur de recherche

Guy Rocher, co-directeur

Claude Didry, examinateur externe

Louise Rolland, lectrice

## Résumé

Au cours des dernières années, le Québec fut durement touché par des vagues massives de licenciements collectifs. Après l'industrie du textile et du vêtement, c'est maintenant au tour de l'industrie forestière de subir, de plein fouet, les contrecoups d'une économie en pleine mutation. Les résultats des entrevues réalisées au printemps 2008, auprès des travailleurs de la Louisiana-Pacific de Saint-Michel-des-Saints, attestent de l'incapacité des dispositions sur le licenciement collectif à prendre adéquatement en charge les travailleurs victimes de ces fermetures d'usines. Pour évaluer le degré d'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif, nous partons d'une étude empirique visant le processus de restructuration d'une grande entreprise papetière, qui conduit à la fermeture de son usine de traitement du bois à St-Michel-des-Saints. Des entretiens conduits auprès des travailleurs, des acteurs locaux comme des dirigeants du syndicat et de la communauté locale, et d'autres acteurs syndicaux et gouvernementaux permettent de reconstruire les étapes conduisant aux licenciements collectifs et à leur suite. Seule la mobilisation syndicale (blocus de l'usine) a permis de bonifier les faibles mesures palliatives prévues initialement par la loi. Cette mobilisation n'a toutefois pas empêché de constater des effets négatifs marqués (appauvrissement, sentiment d'exclusion, tensions familiales, etc.) chez les travailleurs victimes de ce licenciement massif.

**Mots-clés** : Licenciements collectifs, Loi sur les normes du travail du Québec, Précarité, Exclusion sociale.

## **Abstract**

In recent years, Québec has severely been hit by massive waves of group terminations. After the textile and clothing industry, the forest industry is now facing the after-effects of a changing economy. The interviews obtained in spring 2008 with the Louisiana–Pacific workers in Saint-Michel-des–Saints, show that the provisions on group termination do not take appropriate measures for workers who are victims of such closing down industries. To evaluate the efficiency of group termination provisions, we have undertaken an empirical study on the operational improvement and downsizing process of a large paper company that have lead to the permanent closure of the treated lumber plant in Saint-Michel-des-Saints. Discussions with workers and local actors such as the union leaders and members of the community, other union and government leaders have helped us rebuild the steps leading to these group terminations and to the follow–up. It is only through mobilization called by the union (with a plant blockade) that gains were made in the small dismissal measures initially provided by the regulation. This mobilization, however, did not prevent other important negative effects such as impoverishment, feelings of exclusion and family tensions on workers who have had to live through this group termination of employment.

**Keywords** : Group terminations, Quebec Labour Standards Act, Efficiency of group termination provisions, Precarioussness, Social Exclusion.

## Table des matières

### INTRODUCTION

CHAPITRE 1 .....	10
1. LA LÉGISLATION EN VIGUEUR.....	10
A. Historique et identification de l'intention du législateur québécois.....	17
B. Les dispositions sur le licenciement collectif.....	41
C. Exposé commenté des dispositions en vigueur : Québec, France, Canada .....	119
CHAPITRE 2 .....	143
1. LES IMPACTS DU LICENCIEMENT COLLECTIF .....	143
A. Les impacts sur la vie quotidienne du travailleur et de sa famille .....	143
B. Les impacts sur la vie professionnelle et le statut social du travailleur licencié....	161
C. Brève synthèse .....	200
CHAPITRE 3 .....	203
1. LA PROBLÉMATIQUE.....	203
A. La question et la proposition de recherche.....	205
B. L'hypothèse.....	207
C. Le cadre théorique.....	208
D. Le modèle d'analyse .....	216
E. Le cadre opératoire.....	219
CHAPITRE 4 .....	237
1. LA MÉTHODOLOGIE .....	237
A. Le type de recherche .....	238
B. Les méthodes de recherche .....	240
C. Les objectifs de la recherche .....	241
D. L'objet d'étude .....	242
E. La préparation du terrain et la sélection des travailleurs interviewés .....	243
F. L'outil de mesure .....	250
G. Les sujets interviewés .....	251

CHAPITRE 5 .....	255
1. LES RÉSULTATS.....	255
A. Le respect des dispositions législatives.....	255
B. Le vécu des travailleurs.....	269
C. Le rôle des variables intermédiaires.....	350
CHAPITRE 6 .....	425
1. SYNTHÈSE ET DISCUSSION GÉNÉRALE DES RÉSULTATS SELON LE VÉCU DES TRAVAILLEURS .....	425
A. Les impacts sur la vie quotidienne du travailleur et de sa famille .....	426
B. Les impacts sur la vie professionnelle et le statut social du travailleur licencié....	436
C. L’effectivité et l’efficacité des dispositions sur le licenciement collectif.....	450
D. Réponse à la question de recherche .....	472
E. L’hypothèse de recherche .....	475
F. Retour sur le modèle conceptuel d’analyse.....	477
CONCLUSION.....	483
BIBLIOGRAPHIE .....	I
ANNEXE 1 : Les licenciements collectifs en droit fédéral .....	XIII
ANNEXE 2 : Les licenciements collectifs en droit français.....	XXII
ANNEXE 3 : Les grilles d’entrevues.....	LXXXVIII
ANNEXE 4 : Les entrevues réalisées .....	CXI
ANNEXE 5 : Rapports des avis de licenciements collectifs (CNT).....	CXIII

## Liste des tableaux

### **Tableau I**

*Les entrevues réalisées. p. CXI*

### **Tableau II**

*Rapport des avis de licenciements collectifs. p. CXIII*



## Liste des figures

### **Figure 1**

*L'efficacité et l'effectivité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la Loi sur les normes du travail du Québec. p. 218.*

## Abréviations

### I. Législation et réglementation

C.c.t.	Code canadien du travail, L.R.C., ch. L-2
C. trav.	Code du travail (France), Ord. no 2007-329 du 12 mars 2007; ratifiée par L. no 2008-67 du 21 janvier 2008
C.R.C.	Codification des règlements du Canada
L.a.-e.	Loi sur l'assurance emploi, 1996, ch. 23.
L.f.q.m.	Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre, S.R.Q. 1969, c. 51
L.N.T.	Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1
L.Q.	Lois du Québec (depuis 1969)
L.R.Q.	Lois refondues du Québec (depuis 1977)
S.R.Q.	Statuts refondus du Québec (avant 1977)

### II. Jurisprudence

B.C.A.C.	British Columbia Appel Court
C.A.	Cour d'Appel
C.S.	Cour supérieure
D.I.	Décision informations – Conseil canadien des relations de travail
D.L.R.	Dominion Law Reports
R.C.S.	Recueil de la Cour Suprême du Canada

### III. Organismes et institutions

C.N.T.	Commission des normes du travail
C.S.N.	Confédération des syndicats nationaux
F.T.Q.	Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec

**IV. Revues et autres documents**

- R.D.I.D.C. Revue de droit international et de droit comparé
- R.D.U.S. Revue de droit de l'Université de Sherbrooke
- R.I.D.C. Revue internationale de droit comparé
- R.I. Revue Relations industrielles (Université Laval)
- R.J.E.U.L. Revue juridique des étudiants de l'Université Laval

*Aux travailleurs licenciés de l'usine  
Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints  
et à leur famille*

## **Remerciements**

Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT)

Centre de recherche en éthique de l'Université de Montréal (CRÉUM)

École Normale Supérieure de Cachan

FQRSC/CRIMT - Bourse pour stage international

FQRSC/Regroupement droit et changement - Bourse pour stage international

## Introduction

Le Québec fut touché au cours des dernières années par des vagues successives de licenciements collectifs. Après l'industrie du textile et du vêtement c'est maintenant au tour de l'industrie de la forêt d'être frappée de plein fouet par le phénomène des fermetures d'entreprises. Il va de soi que la fin des opérations de ces usines n'est pas sans laisser de graves conséquences dans les communautés où elles surviennent.

Nous en trouvons une illustration au sein de la petite municipalité de Saint-Michel-des-Saints, composée de quelque 2500 habitants, située à 150 kilomètres de Montréal dans la MRC de la Matawinie à Lanaudière. Au mois d'août 2006, la papetière Louisiana Pacific annonça, pour une période indéterminée, la fermeture de son usine de panneaux à copeaux ainsi que la fermeture de la scierie qui y est adjacente. Environ un an plus tard, soit en octobre 2007, la fermeture des deux usines devient définitive.

La cessation simultanée des activités de ces deux établissements engendra, d'un seul coup, la perte de 600 emplois dont 218 emplois directs. Ces emplois généraient, pour les travailleurs visés, un revenu annuel moyen égal ou supérieur à 50 000\$. Compte tenu des caractéristiques intrinsèques de la population touchée et de « l'autarcie » dans laquelle la municipalité est confinée, en raison de sa localisation géographique, il est à prévoir que de graves difficultés seront observées dans la tentative des travailleurs de se réinsérer sur le marché du travail.

De plus une perte n'est pas sans conséquence pour le travailleur et les membres de sa famille en ce qu'elle engendre une diminution substantielle du revenu. Elle a également pour conséquence de priver le travailleur lui-même de la principale occupation qui meublait la majorité de son emploi du temps.

Le licenciement collectif prononcé en zone mono-industrielle est d'autant plus dramatique en ce qu'il risque aussi de déstabiliser l'économie de la communauté dans laquelle il survient. Le pouvoir économique généré par la masse salariale versée par le principal employeur étant désormais chose du passé, c'est l'ensemble des membres de la communauté d'affaires qui doivent, par ricochet, composer avec des revenus substantiels en moins. Dès lors les licenciements se propagent aux emplois indirects ou -dans le meilleur des cas- affectent considérablement les conditions de travail des salariés restés en poste.

Certes, le Québec s'est doté, en 1969, d'un régime visant à encadrer la procédure de licenciement collectif. La *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*<sup>1</sup> prévoit, à l'époque, la mise en place d'un comité et d'un fonds de reclassement, tous deux destinés à soutenir les travailleurs visés par un licenciement collectif.

---

<sup>1</sup> *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, S.R.Q. 1969, c. 51 (ci-après citée « L.f.q.m. »).

En 2002, le régime en question fait l'objet d'une révision à l'occasion de son transfert dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec<sup>2</sup>. L'objectif poursuivi par le législateur est alors clairement exprimé à même le libellé du texte de loi. Ainsi les dispositions sur le licenciement collectif, contenues dans la *Loi sur les normes du travail*, visent à favoriser le maintien en emploi ou la réintégration du travailleur licencié dans un nouvel emploi.

Dans le cadre de cette thèse, nous envisageons de procéder à l'évaluation du degré d'atteinte de cet objectif. Pour ce faire, nous avons formulé la question de recherche suivante : Quelle est l'efficacité et l'effectivité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* ? Ces mesures minimales sont-elles efficaces ? En particulier, parviennent-elles à contrer, en tout ou en partie, les impacts négatifs du licenciement collectif sur le travailleur et sa famille analysés dans leurs effets longitudinaux ? Nous postulons que les dispositions sur le licenciement collectif, telles que libellées présentement dans la *Loi sur les normes du travail*, sont efficaces.

C'est en regard des théories de l'efficacité et de l'effectivité du droit – et plus particulièrement du concept d'effectivité attendue tel que développé par le sociologue Guy Rocher- que nous aborderons l'étude des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

---

<sup>2</sup> *Loi sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1 (ci-après citée « L.N.T. »).



Ainsi, l'étude de l'efficacité –variable dépendante- des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* –variable indépendante- sera abordée dans le cadre de l'étude du cas de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints. Les dispositions de la convention collective en vigueur au moment du licenciement collectif, les interventions gouvernementales et de l'employeur ainsi que les rôles de l'acteur syndical, et des acteurs locaux et régionaux seront tour à tour analysés. En regard de ces éléments, nous devrions ainsi être en mesure d'évaluer l'efficacité réelle des dispositions du régime québécois des licenciements collectifs.

Pour les fins de notre étude, nous avons eu recours à deux techniques de collecte de données soit l'entrevue semi dirigée et l'analyse documentaire. Une sélection, composée des travailleurs licenciés, de certains membres de leur famille ainsi que des acteurs locaux et régionaux, furent soumis au processus d'entrevue. Aussi, un représentant de l'employeur donna suite à notre demande d'entrevue. En complément à ces entretiens, nous avons également répertorié l'ensemble des sources documentaires disponibles qui abordent la question des licenciements collectifs – législation, jurisprudence et doctrine- y compris une revue des principales mesures instaurées par les gouvernements provincial et fédéral pour faire face à la crise qui sévit en ce moment au sein de l'industrie forestière.

Nous avons divisé le corps de la thèse en 6 chapitres. Chacun des chapitres fait l'objet d'un titre sous lequel on retrouve une série de sous-titres. Le lecteur dispose donc, à même la table des matières, d'un plan détaillé lui permettant de retracer rapidement l'information à laquelle il désire accéder.

Au chapitre 1, nous faisons état du contexte juridique dans lequel nous avons réalisé l'étude présentée dans le cadre de cette thèse. Sous le titre « Législation en vigueur », nous abordons succinctement l'histoire des dispositions sur le licenciement collectif. Dans le but de retracer l'intention du législateur, nous procédons également à l'étude des différents documents produits dans le cadre des travaux de l'Assemblée nationale du Québec. L'objectif poursuivi par cette démarche vise à retracer l'intention du législateur au moment de l'élaboration des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec. Ces informations s'avèreront particulièrement utiles lorsque viendra le moment de poser un diagnostic sur le degré d'efficacité –effectivité attendue- du régime québécois des licenciements collectifs. L'adéquation entre les effets recherchés par le législateur, au moment de l'élaboration de la norme, et les résultats réellement obtenus, suite à son application, nous permettra d'évaluer avec davantage de précision le degré d'efficacité réelle des dispositions qui font l'objet de notre étude.

Toujours dans le cadre du chapitre 1, nous explorons également, dans une perspective comparative, les législations québécoises et canadienne fédérale –de même que le droit français- en matière de licenciement collectif. L'objectif poursuivi à l'occasion de cette démarche vise à documenter le contenu de chacun des régimes susmentionnés. Nous serons ainsi en mesure de voir comment la problématique des licenciements collectifs est abordée par d'autres assemblées législatives. Nous croyons que cet exercice est essentiel car non seulement il permet d'obtenir un aperçu de la teneur du droit en vigueur mais il pourra également s'avérer fort utile dans l'éventualité où nos conclusions soulignent une certaine inefficacité des dispositions régissant la procédure du régime québécois des licenciements

collectifs<sup>3</sup>. Nous complétons l'étude des dispositions sur le licenciement collectif par une analyse comparative des principaux éléments qui caractérisent chacun des régimes.

Dans le cadre du chapitre 2, nous étudions également la question des impacts du licenciement collectif. Sous ce titre nous explorons, tout particulièrement, les impacts du licenciement collectif pour le travailleur lui-même d'abord et pour les membres de sa famille par la suite. C'est en ayant recours à la théorie des besoins de Maslow que nous dressons la nomenclature des besoins satisfaits dans le cadre d'un emploi stable et rémunérateur. Nous dirigeons ensuite notre attention sur les impacts du licenciement collectif mais, cette fois, en nous attardant davantage aux impacts sur la vie professionnelle et sur le statut social du travailleur licencié. C'est en regard des phénomènes de déqualification, de désaffiliation, de disqualification, de précarité, de pauvreté et d'exclusion que nous abordons l'étude des conséquences du licenciement sur le statut social et la vie professionnelle du travailleur visé par un licenciement collectif.

Sous le chapitre 3, nous exposons au lecteur la problématique à l'origine de la thèse. Nous abordons la question et l'hypothèse de recherche, le cadre théorique ainsi que le modèle d'analyse. Le cadre opératoire fait également l'objet d'une brève présentation. On y fait

---

<sup>3</sup> En ce qui concerne l'exposé du droit des licenciements collectifs en France, nous avons opté pour intégrer, dans le corpus de la thèse, un résumé des principales mesures prévues au *Code du travail français*. Ce choix s'impose en raison de la densité du droit français en matière de licenciement collectif. Toutefois, nous invitons le lecteur qui désire approfondir davantage la question à se référer à l'Annexe 2. Il y trouvera un texte substantiel qui présente, dans le détail, les principaux éléments composant le régime français des licenciements collectifs.

aussi état du contexte d'opérationnalisation de la recherche ainsi que des variables retenues lors de l'élaboration du modèle conceptuel.

Le chapitre 4 est consacré aux questions d'ordre méthodologique. Le type et les méthodes de recherche retenues, les objectifs poursuivis, l'objet d'étude, la procédure de sélection des travailleurs aux fins des entrevues, l'outil de mesure utilisé et les caractéristiques des sujets interviewés feront aussi l'objet d'un bref exposé.

Dans le cadre du chapitre 5, nous présentons au lecteur les résultats obtenus. Nous avons opté pour un mode de présentation détaillé et ce pour deux principaux motifs. Premièrement, il nous semble primordial d'établir une relation précise entre, d'une part, les éléments théoriques identifiés au départ et, d'autre part, l'observation de la réalité. Deuxièmement, nous sommes d'avis que ce type de présentation se prête bien aux objectifs poursuivis dans le cadre d'une thèse. En effet, une thèse de doctorat se doit de posséder cette qualité essentielle qui est de fournir rapidement au lecteur une information claire, précise, concise et sans ambiguïté qui fait le lien entre les éléments théoriques exposés et la réalité empirique observée.

Dans un premier temps, nous présentons le résultat de nos observations sur la question du respect, par les principaux concernés, des dispositions législatives instituant le régime québécois des licenciements collectifs. Puis, nous concentrons notre propos sur le vécu des travailleurs en abordant les impacts du licenciement collectif sur la vie quotidienne du travailleur ainsi que sur la vie des membres de sa famille.

En troisième lieu, les impacts du licenciement collectif sur la vie professionnelle du travailleur et sur son statut social seront également abordés. Enfin, nous examinons le rôle joué par les conventions collectives en vigueur dans l'évaluation du degré d'efficacité observé des dispositions sur le licenciement collectif. Les programmes d'aides gouvernementales – au niveau fédéral et provincial- ainsi que le rôle des acteurs syndicaux et régionaux sont examinés tour à tour. Nous avons également eu l'occasion de rencontrer, dans le cadre de notre étude de terrain, un représentant de l'acteur patronal ainsi que deux représentants de l'industrie forestière du Québec.

Sous le chapitre 6, nous présentons une synthèse des principaux résultats ainsi qu'une discussion générale axée sur le vécu des travailleurs. Encore une fois nous avons opté, dans le cadre de cette thèse, pour un exposé détaillé des résultats obtenus, et ce, pour les mêmes motifs que ceux énoncés au chapitre 4. Par conséquent, nous suivons exactement le même modèle de présentation que celui pour lequel nous avons opté dans le cadre du chapitre 4. Enfin, nous dressons le constat de l'efficacité –effectivité attendue- des dispositions instituant le régime québécois des licenciements collectif.

Dans la dernière section du document, nous exposons les conclusions. Dans un premier temps, nous effectuons un bref retour sur chacune des parties du corpus de la thèse pour y présenter une synthèse de nos observations ainsi que les principaux résultats obtenus. Puis nous formulons, par la suite, la réponse à notre question de recherche et confrontons nos résultats à notre hypothèse de départ. Un bref exposé sur les limites inhérentes à la recherche en cours ainsi que l'exploration de quelques pistes de solutions qu'il est possible

d'envisager afin de remédier aux problématiques identifiées dans le cadre de notre recherche compléteront nos conclusions.

Nous espérons que cette thèse représente l'occasion d'amorcer une véritable réflexion sur le fonctionnement du régime québécois des licenciements collectifs dans son ensemble. Grâce à l'étude du droit « en action », nous serons en mesure d'évaluer, du moins au regard du cas de Saint-Michel-des-Saints, l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec. Il est à souhaiter que le présent document se révèle une source d'inspiration pour les futures générations d'étudiants qui s'intéressent de près aux droits des travailleurs dans le contexte de la mondialisation de l'économie.

# CHAPITRE 1

## 1. LA LÉGISLATION EN VIGUEUR

Ce chapitre vise à présenter le contexte général de notre étude ainsi que son objet. C'est en regard des dispositions législatives québécoises, canadiennes et françaises que nous présenterons le contexte et définirons l'objet de notre étude. Pour ce faire, nous présenterons en premier lieu le résultat de nos recherches au sujet de l'historique des dispositions du régime québécois des licenciements collectifs. Nous aborderons également la question de l'intention du législateur au moment de l'élaboration des normes régissant la procédure de licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*.

Deuxièmement, nous présenterons trois régimes législatifs distincts établissant une procédure de licenciement collectif instaurée dans le but de protéger les travailleurs victimes de ces licenciements massifs.

D'abord, nous passerons en revue les dispositions que l'on retrouvait jadis dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*. Le but recherché par cet exercice est de présenter au lecteur l'état du droit positif en matière de licenciement collectif<sup>4</sup> lors de l'adoption du régime en 1969.

---

<sup>4</sup> Note de l'auteur : De 1969 à 2002 les dispositions régissant le droit des licenciements collectifs au Québec étaient incluses dans la L.f.q.m.

Puis nous traiterons à nouveau du droit des licenciements collectifs au Québec mais cette fois selon les dispositions actuellement en vigueur dans la *Loi sur les normes du travail*. L'objectif poursuivi est de dresser le portrait de ces dispositions afin de les confronter avec celles que l'on retrouvait antérieurement dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*.

Nous serons ainsi en mesure de constater si le législateur, suite au transfert des dispositions sur le licenciement collectif<sup>5</sup> dans la *Loi sur les normes du travail*, a tenu compte des diverses critiques formulées<sup>6</sup> à l'égard du libellé des anciennes dispositions incluses dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*. Nous reprenons ensuite le même exercice à l'égard des dispositions qui sont en vigueur dans le *Code canadien du travail*<sup>7</sup> – en tenant compte à titre comparatif du *Code du travail français*<sup>8</sup> - instaurant la procédure de licenciement collectif.

En troisième lieu, nous entreprenons un exercice d'analyse comparée en nous concentrant, à la fois, sur les anciennes dispositions de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* ainsi que sur les dispositions contenues dans la *Loi sur les normes du travail*, le *Code canadien du travail* et le *Code du travail*. Nous présenterons

---

<sup>5</sup> Note de l'auteur : En 2002 le législateur québécois a transféré, dans la L.N.T., les dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la L.f.q.m.

<sup>6</sup> Infra, p. 41 et suiv.

<sup>7</sup> *Code canadien du travail*, L.R.C., ch. L-2 (ci-après citée « C.c.t. »)

<sup>8</sup> *Code du travail*, Ord. No 2007-329 du 12 mars 2007; ratifiée par L. no 2008-67 du 21 janvier 2008 (ci-après citée « C. trav. »).



les éléments comparatifs des législations à l'étude et nous conclurons par une brève synthèse.

Au terme de cette démarche, nous serons ainsi en mesure de faire une synthèse de l'état du droit applicable sous l'ensemble de ces législations et de comparer, entre elles, les dispositions régissant le droit des licenciements collectifs.

En effet, en présentant le détail du libellé des dispositions québécoises, canadiennes et françaises qui traitent des licenciements collectifs, nous obtiendrons un portrait général de chacun des systèmes juridiques faisant l'objet de notre étude. Nous pourrons ainsi identifier les éléments de convergence et de divergence de chacun des systèmes soumis à notre analyse.

Avant tout, nous croyons toutefois nécessaire d'exposer le raisonnement qui a guidé notre choix de présenter, dans le cadre de cette thèse, l'ensemble des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, la *Loi sur les normes du travail*, le *Code canadien du travail* et le *Code du travail*.

Également, nous sommes d'avis que nous devons justifier la démarche retenue qui consiste, dans un premier temps, à présenter l'état du droit positif de chacune des législations à l'étude pour, ensuite, identifier les points de convergences et de divergences qui existent

entre elles. Il faut préciser que nous avons longuement hésité avant de prendre cette décision. D'abord, selon les tenants de l'approche comparée du droit, il apparaît que limiter l'analyse strictement au contenu des dispositions législatives s'avère insuffisant<sup>9</sup>. Ensuite il semble, selon certains auteurs, que s'inscrire dans une telle démarche produit des résultats pour le moins douteux en ce qu'elle ne permet pas de tirer des constats valables<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup>Amèle MANSOURI, « Approche méthodologique et fonctionnelle du droit comparé », (2006), 83,3 R.D.I.D.C., 173, 181. « [...] l'exercice de la comparaison ne se contente pas d'exiger du comparatiste l'accomplissement d'un acte strictement juridique. Au-delà des fondements juridiques, il doit rechercher les fonctions extra-juridiques qui ont donné naissance au droit. En effet, « *un ordre juridique se place toujours dans un ensemble sociétal. Des connaissances sur la société toute entière dans laquelle le droit visé est conçu et appliqué apparaissent indispensables; le cadre strictement juridique est donc trop étroit, car le droit reflète des réalités dont il dépend* ». Voir également Horatia MUIR-WATT, « La fonction subversive du droit comparé », 2000, R.I.D.C., 503, 507.

<sup>10</sup> Harry ARTHUR'S, Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXIe siècle, Commission sur l'examen des normes du travail fédérales (Canada), 2006, p. 45. « D'aucuns conviennent que les comparaisons, notamment avec d'autres pays, sont difficiles parce que des gouvernements différents appliquent des stratégies différentes pour assurer des conditions décentes dans le milieu de travail. Certains ont recours aux normes du travail, d'autres aux politiques de sécurité sociale ou économiques. Certains réglementent l'accord relatif à l'emploi alors que d'autres offrent des mesures incitatives aux employeurs ou des subventions aux travailleurs. Certains intègrent les normes du travail à d'autres formes de réglementation du marché du travail, comme la négociation collective; d'autres laissent ces systèmes fonctionner de façon relativement autonome. C'est pourquoi le fait de mettre l'accent sur des normes du travail particulières pourrait cacher le fait que différents gouvernements traitent les mêmes enjeux de façons différentes, mais tout aussi efficaces – ou inefficaces. De plus, les comparaisons s'accompagnent d'une cohorte de problèmes techniques. Il se peut que les données ne soient pas colligées sur la même base d'un endroit à un autre ou que les catégories et la terminologie utilisées dans un lieu n'aient pas d'équivalents fonctionnels ou conceptuels dans un autre. Les différences dans le profil de la main-d'œuvre et des entreprises, dans le système de relations industrielles, dans l'environnement économique global ou dans les influences culturelles, politiques et sociales peuvent signifier que des normes apparemment semblables fonctionnent de façon différente ou que celles qui semblent différentes ont des effets similaires. En outre, une comparaison individuelle des normes du travail ne donne aucune indication sur les avantages cumulatifs dont bénéficient les travailleurs ni sur le fardeau cumulatif qu'elles font peser sur les entreprises, les secteurs industriels ou les économies. Pour toutes ces raisons, il est préférable de faire des comparaisons d'évaluation à l'échelle des grands objectifs ou enjeux politiques plutôt qu'à celle de détails législatifs particuliers. » Voir également N. BONBLED, « L'utilisation de la méthode comparative dans la thèse de doctorat », 2006, 83, 3, R.D.I.D.C., 281, p. 283. « Il convient naturellement d'ouvrir le champ d'investigation aux textes de loi mais cela reste insuffisant. Il n'est pas nécessaire de s'étendre sur le fait que les dispositions législatives ne sauraient à elles seules refléter l'image exacte d'une institution juridique. Le chercheur élargira donc le champ d'investigation à la jurisprudence et à la pratique réelle de la règle de droit, selon les spécificités de sa discipline. »

Nous endossons les propos de ces auteurs. Le contexte politique, économique et social doit être pris en compte lorsque le chercheur désire conclure sa recherche par l'identification du système juridique qui s'avère être le plus efficace pour régir une problématique particulière<sup>11</sup>. Le droit n'évolue pas en vase clos. Son évolution est tributaire des mouvements sociaux et des grands courants idéologiques de la société dans laquelle il est implanté. Également, il nous apparaît évident que se restreindre uniquement à une comparaison du sens littéral des dispositions des systèmes juridiques étudiés ne permet pas de tirer des conclusions valables sur l'efficacité réelle de chacun des systèmes juridiques à l'étude. Ainsi, en limitant exclusivement son analyse à une comparaison normative, le chercheur ne peut rien conclure de probant sur le degré d'efficacité d'un système juridique par rapport à un autre. Par conséquent, l'objectif poursuivi par la démarche que nous proposons se limite uniquement à dresser l'éventail des mesures prévues dans chacun des systèmes juridiques à l'étude et ce afin de faire état du droit en vigueur.

D'autre part, nous avons choisi de centrer notre analyse uniquement sur l'examen des normes juridiques régissant les licenciements collectifs sur le territoire québécois, canadien et français. Ce choix se justifie, d'abord, par l'objectif que nous poursuivons dans le cadre

---

<sup>11</sup> Cette règle doit être appliquée surtout lorsqu'il s'agit de comparer entre eux des systèmes juridiques issus de traditions différentes. A. MANSOURI, *loc.cit.*, note 9, 182. Pour une nomenclature des différents systèmes de droit voir René DAVID, Camille JAUFFRET-SPINOSI, *Les grands systèmes de droit contemporain*, 11<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2002.

de cette thèse<sup>12</sup>. Pour notre part, nous questionnons l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail du Québec*.

Recourir au droit français des licenciements collectif –en le juxtaposant au droit québécois et fédéral canadien- nous apparaît un choix particulièrement judicieux en ce que le droit français est de tradition différente du droit anglo-saxon, le droit continental européen étant globalement réputé plus interventionniste. De plus, même si c'est moins le cas qu'antérieurement, le droit français est source d'inspiration pour le droit du travail du Québec vu la proximité culturelle, historique et linguistique. Enfin, nous avons pu nous familiariser avec le droit français à l'occasion d'un stage à l'IDHE-Cachan.

L'objectif ultime poursuivi notre démarche consiste à déterminer le caractère efficace ou inefficace des dispositions en question. Nous ne cherchons pas à identifier lequel des systèmes juridiques à l'étude s'avère être le plus efficace.

---

<sup>12</sup> Pasquale STANZIONE, « Considération sur les méthodes de droit comparé » 1973, 25, 4, *R.D.I.D.C.*, 837, 883. « Le bon résultat d'une recherche comparative dépend, entre autre, d'une claire définition du point de départ. L'hypothèse de travail doit être un problème concret. Une fois que sont dessinées la nature et les caractéristiques de la donnée dont on part, une fois que sont déterminés les aspects qui méritent un examen plus attentif, le chercheur procède à la recherche de la ou des solutions, s'il y en a, qui dans les différents systèmes sont données au problème, sans conclusions a priori dans un sens ou dans l'autre. » Voir également François VÉLOT, *Le licenciement collectif en France et au Québec : Encadrement et expériences*, mémoire de maîtrise, Montréal, Département des sciences juridiques de l'UQAM, Université du Québec à Montréal, 1998, p. 10. « Le droit comparé ne se caractérise pas par une méthode ou une technique particulière, mais par le but assigné à l'observation des système juridique différents. », Rodolfo SACCO, *La comparaison juridique au service de la connaissance du droit*, Paris, Economica, 1991, p. 8. « La comparaison est une science, son but est (et ne peut pas ne pas être) la connaissance d'un certain nombre de données. [...] La comparaison suppose évidemment l'observation de plusieurs modèles juridiques, mais elle dépasse cette simple observation. Si elle porte son attention sur ces multiples modèles, elle le fait pour établir en quelle mesure ils sont identiques et en quelle mesure ils diffèrent. »

Le seul but visé par l'exercice que nous proposons est, dans un premier temps, de présenter au lecteur l'état du droit québécois, canadien et français en matière de licenciement collectif. Il disposera ainsi d'un panorama complet du droit positif actuellement en vigueur. En second lieu, nous relèverons les points de similitudes et les différences significatives observées dans le libellé des dispositions législatives à l'étude.

Ainsi, dans l'éventualité où nous identifions certaines lacunes dans le droit québécois des licenciements collectifs, nous disposerons alors d'éléments qui pourront alimenter notre réflexion sur d'éventuelles avenues à explorer afin de bonifier le régime québécois le cas échéant<sup>13</sup>.

Dans le cadre de notre démarche, nous adoptons une posture comparative<sup>14</sup>. En effet, nous procédons à une analyse descriptive des normes qui composent le droit des licenciements collectifs des systèmes juridiques à l'étude afin de présenter l'agencement des éléments constitutifs de chacun de ces systèmes<sup>15</sup>. Tout au long de la démarche, le lecteur reconnaîtra

---

<sup>13</sup> René DAVID, Camille JAUFFRET-SPINOSI, *Les grands systèmes de droit contemporain*, 11<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2002. « Tous les juristes sont appelés à s'intéresser au droit comparé, tant pour mieux comprendre leur propre droit que pour entreprendre de l'améliorer [...]. » Voir également N. BONBLED, « L'utilisation de la méthode comparative dans la thèse de doctorat », 2006, 83, 3, *R.D.I.D.C.*, 281, 281. « La démarche comparative offre à cet égard le double avantage d'étendre et d'enrichir le champ des solutions juridiques possibles. »

<sup>14</sup> A. MANSOURI, *loc.cit.*, note 9, 189. « [...] le droit comparé dans cette perspective, permet d'apporter des palliatifs aux vides juridiques, il remplit ainsi une fonction de comblement du droit. »

<sup>15</sup> P. STANZIONE, *loc.cit.*, note 12, 883. « Les choix opérés, liés à l'adhésion à une telle conception, s'orientent immédiatement vers une articulation de la recherche comparative concrète à des niveaux différents, de telle manière que, à chaque degré dans lequel on peut décomposer l'unité de méthode, correspond un objet différent de recherche. Ainsi au niveau de la norme, la méthode se présentera comme éminemment « informative ou descriptive », tandis qu'elle aura des caractéristiques plus « techniques » quand il s'agira de prendre en considération une institution entière et elle finira avec une nature « structurelle » quand l'examen portera sur le système dans sa totalité. »

les différentes étapes de la démarche comparative soit l'analyse, la décomposition des principaux éléments communs de chaque ordre normatif et, enfin, la synthèse<sup>16</sup>. Nous serons en mesure, au terme de cet exercice, de confronter le droit des licenciements collectifs québécois au droit des licenciements collectifs inscrit dans d'autres ordres normatifs<sup>17</sup>.

## A. Historique et identification de l'intention du législateur québécois

Sous ce titre nous abordons, premièrement, la question de l'historique des dispositions sur le licenciement collectif ainsi que celle de l'intention du législateur québécois au moment de l'élaboration des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

---

<sup>16</sup> Victor Dan ZLATESCU, « Quelques aspects méthodologiques de la comparaison des droits », 1983, 35, 3, *R.I.D.C.*, 559, 561-562. « Le premier moment de ce processus est essentiellement analytique. Il suppose la décomposition des termes qui devront être comparés en éléments composants, la comparaison devant alors porter, pour le commencement, au niveau de chacun de ces éléments. Après avoir décomposé le texte en éléments, on passe à la comparaison de chaque élément séparément. La comparaison consiste, dans cette phase, à la recherche de ressemblances et des différences des deux textes, au niveau de chaque élément. Sur la base de cet inventaire on peut passer au troisième stade du processus de comparaison : la synthèse. C'est la plus importante des phases de la comparaison, quand la science et la technique du chercheur se donnent la main pour dégager des données que l'inventaire lui offre les conclusions de la comparaison »

<sup>17</sup> A. MANSOURI, *loc.cit.*, note 9, 189. [...] l'altérité imposée par le recours au droit comparé inscrit le droit positif dans une certaine relativité en ce qu'il « permet (...) de réduire l'idée d'exclusivité intrinsèque qui pourrait être attachée à un droit national » Réveillant par là même les « consciences endormies », il devient cet « antidote à une foi non critique dans le discours doctrinal ». Plus encore, la connaissance et la compréhension de son propre droit, trouvent son corollaire dans la compréhension d'autres systèmes juridiques. Il peut aussi jouer le rôle d'incitateur à la réforme en ce qu'il symbolise « la puissance d'action de ces courants de réformateurs (...) sur les différents systèmes en présence (...) tout en préparant à la construction de droit nationaux. »

## 1. Historique des dispositions sur le licenciement collectif

Sous ce titre, nous ferons la nomenclature des différentes démarches entreprises dans l'intention de reconstituer l'historique des dispositions qui façonnèrent le régime québécois des licenciements collectifs. Le lecteur pourra prendre connaissance de la correspondance échangée avec les différents responsables des organismes et ministères avec lesquels nous avons communiqué.

### 1.1 Démarches réalisées dans le but de dresser l'historique du régime québécois

La question de l'historique des dispositions québécoises en matière de licenciement collectif se révéla problématique. D'abord, les documents retraçant l'historique des dispositions sur le licenciement collectif sont demeurés dans les ministères et ne semblent pas avoir fait l'objet d'une procédure d'archivage systématique.

De plus, il appert que les documents dont il est question ont fait l'objet d'un tri sélectif qui entraîna la disparition de la majorité d'entre eux –des recherches réalisées auprès des responsables des différents ministères et organismes nous laissent croire que c'est plutôt la totalité des documents qui fut éliminée-. En effet, suite à une série de requêtes réalisées auprès : du Coordonnateur provincial de la gestion documentaire de la Direction générale des services de justice et des registres, de la Responsable du Centre de documentation de la Commission des normes du travail, de la Responsable de la Section de la référence et de l'information de la Direction de la Bibliothèque de l'Assemblée nationale du Québec et de

l'Archiviste de référence de la Direction du Centre d'archives du Québec, il nous fut impossible de mettre la main sur les documents en question.

## 2. La recherche de l'intention du législateur

Afin de retracer l'intention du législateur au moment de l'élaboration des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* ainsi que celles incluses dans la *Loi sur les normes du travail*, nous avons complété plusieurs démarches auprès de différents ministères et organismes. Suite à la présentation des démarches réalisées dans le but de retracer cette intention, nous allons faire état de l'intention du législateur lors de la préparation du contenu des dispositions instituant le régime québécois des licenciements collectifs.

### 2.1 Démarche entreprise à l'égard de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre

En 1969, c'est le projet de loi 49 qui fut à l'origine de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*. À cette époque, l'Assemblée nationale se transforma en comité plénier afin d'étudier le projet de loi.

Après vérifications, les travaux de ce comité n'ont pas donné lieu à des auditions publiques. En conséquence, aucun mémoire ne fut déposé lors de l'adoption des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*.



Dans le but de déterminer l'intention du législateur à l'occasion de l'adoption des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, nous avons, dans un premier temps, tel que mentionné plus haut, tenté de retracer divers documents tels que rapports et directives internes, notes ministérielles, études, etc.

Nous avons donc communiqué avec les responsables des archives de la Bibliothèque de l'Assemblée nationale du Québec, de la Bibliothèque des Archives nationales du Québec, du Ministère de la Justice, du Ministère du Travail ainsi que du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Les personnes ressources chargées des archives de chacun des organismes susmentionnés ont confirmé l'inexistence des documents recherchés. Toutefois, à la Bibliothèque de la Faculté de droit de l'Université de Montréal, nous avons mis la main sur un rapport déposé au Comité d'étude sur la coordination de la formation professionnelle de la main-d'œuvre<sup>18</sup>.

Le contenu de ce rapport expose les objectifs généraux visés par la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* mais ne fait aucune mention expresse au sujet des dispositions sur le licenciement collectif incluses dans cette loi.

---

<sup>18</sup> COMITÉ D'ÉTUDE SUR LA COORDINATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, Rapport du comité d'étude sur la coordination de la formation professionnelle de la main d'œuvre à l'Honorable Maurice Bellemare, ministre du Travail du Québec, avril 1968.

Puisque notre première démarche s'est avérée pour le moins infructueuse, nous avons, dans un deuxième temps, retracé les échanges de la députation au sujet du projet de loi 49 qui est contenu dans le *Journal des débats* de l'Assemblée nationale du Québec. Encore une fois, on ne peut que constater l'absence de débats entourant l'adoption des articles 45 et suivants de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main- d'œuvre*. La seule référence que nous avons pu retracer, au sujet des articles 45 et suivants, est attribuable à Monsieur Maurice Bellemare qui occupait, à l'époque, la fonction de Ministre du Travail.

*« Nous avons consulté le conseil supérieur du travail et fait des consultations à travers tous les pays pour trouver la meilleure formule. Je pense que nous avons actuellement la formule idéale pour protéger tous les intérêts des travailleurs<sup>19</sup>. »*

Ainsi sur la foi de cette déclaration, nous pouvons croire qu'en 1969, lors de l'adoption des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, le législateur croyait à l'efficacité des mesures déployées pour assurer une prise en charge efficace des travailleurs victimes d'un licenciement massif.

---

<sup>19</sup> ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC, *Journal des débats de l'Assemblée nationale du Québec*, Vol. 8, Nos 42-59, Québec, 1969, Vendredi 13 juin, p. 2850.

## 2.2 Démarches entreprises à l'égard de la Loi sur les normes du travail

En 2002, c'est le projet de loi 143 qui fut à l'origine du transfert, dans la *Loi sur les normes du travail*, des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*.

Dans notre démarche visant à retracer l'intention du législateur, nous avons à nouveau communiqué avec tous les responsables des ministères et organismes susmentionnés afin de nous enquérir de l'existence de divers documents nous permettant d'identifier les objectifs poursuivis par le législateur quant à l'inclusion, dans la *Loi sur les normes du travail*, des dispositions régissant la procédure de licenciement collectif.

Les résultats obtenus sont semblables à ceux récoltés lors de la démarche réalisée dans le cadre de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'œuvre*. En effet, les personnes ressources chargées des archives de chacun des organismes sollicités ont confirmé, à une exception près, l'inexistence des documents recherchés.

En raison du peu de succès obtenu auprès des ministères et autres organismes nous avons, à nouveau, consulté le Journal des débats de l'Assemblée nationale du Québec, et ce, toujours dans le but de retracer l'intention du législateur au moment du transfert, dans la *Loi sur les normes du travail*, des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*.

Toutefois, avant d'aborder le contenu du *Journal des débats* de l'Assemblée nationale<sup>20</sup>, nous croyons utile de faire mention d'un rapport qui fait état de la question des licenciements collectifs.

En effet, la responsable du Centre de documentation du Ministère du Travail nous a remis un document qui traite spécifiquement de la problématique des licenciements individuels et collectifs au Québec<sup>21</sup>. Ce document, datant de 1980, dresse le bilan du programme de reclassement et de protection de l'emploi prévu aux articles 45 et suivants de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*. Nous croyons utile de présenter, au lecteur, les principales conclusions du rapport en question, ne serait-ce que pour vérifier si le législateur a tenu compte, en 2002, des recommandations qu'il contient.

Dans leur conclusion, les auteurs du rapport abordent, dans un premier temps, la réintégration des travailleurs au marché du travail et, dans un second temps, les autres objectifs recherchés par le programme de reclassement.

Au sujet de la réintégration des travailleurs victimes de licenciements collectifs, les auteurs concluent :

---

<sup>20</sup> ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC, *Journal des débats*, Assemblée nationale du Québec, Province de Québec et *Journal des débats*, Commissions parlementaires, Commission permanente de l'économie et du travail, Province de Québec.

<sup>21</sup> PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA MAIN D'OEUVRE, *Licenciements individuels et collectifs : Le problème, l'expérience et certaines propositions d'amélioration des dispositions législatives et des mesures d'intervention*, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, Montréal, le 7 octobre 1980.

*« Quant à la réintégration des licenciés au marché du travail, l'expérience est inégale d'un comité ou d'un cas à l'autre et suggère la conclusion qu'au total l'objectif ne fut pas atteint, loin de là<sup>22</sup>. »*

À propos des autres objectifs visés par le programme de reclassement, les auteurs de l'étude arrivent aux conclusions suivantes :

«

- a) [...] la planification de main-d'œuvre a connu très peu d'essor au niveau de l'entreprise québécoise depuis 1969;
- b) [...] la participation ou l'implication des parties à la solution du problème de reclassement [...] fut très inégale et généralement décevante et inefficace;
- c) [...] le cumul d'informations effectué à l'occasion de ce programme n'a pas été, [...], un modèle de connaissance d'un problème de marché de travail<sup>23</sup>. »

À la fin de leur analyse, les auteurs sont d'avis que : « [...] le temps est venu de se donner de meilleurs outils pour tenter d'apporter de meilleures solutions au problème du licenciement<sup>24</sup>. » Ils préconisent, par le biais de la législation québécoise, l'atteinte de certains objectifs tels que :

«

- 1. [...] mettre tout en œuvre pour empêcher les fermetures définitives, totales ou partielles, [...]
- 2. [...] mettre tout en œuvre pour réduire le plus possible la durée du délai entre d'une part, le moment où les travailleurs sont effectivement licenciés et d'autre part, le moment où ils obtiennent un nouvel emploi [...]

---

<sup>22</sup> Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, opt.cit., note 21, p. 23.

<sup>23</sup> Id., p. 24

<sup>24</sup> Id., p. 25

3. [...] minimiser le plus possible les conséquences financières du chômage résultant d'un licenciement, pour ceux qui sont susceptibles d'en être le plus durement affectés, c'est-à-dire les travailleurs âgés<sup>25</sup>.»

Les auteurs proposent certaines pistes à suivre afin de répondre aux objectifs exposés ci-dessus. Ainsi il faut disposer de moyens pour :

«

1. [...] fournir au M.T.M. le plus longtemps possible d'avance l'information nécessaire permettant de mettre en place les actions nécessaires pour éviter dans la mesure du possible, un licenciement;
2. [...] fournir aux salariés impliqués et à leurs organisations l'information à laquelle ils ont droit tant par le fait que leur emploi et son devenir les concernent que le fait qu'ils sont leur principal agent de placement et doivent pouvoir contribuer activement à régler leurs problèmes;
3. [...] fournir aux salariés licenciés tous les moyens possibles pour qu'ils puissent chercher activement un emploi avant le fait de leur licenciement;
4. [...] réintégrer les salariés licenciés le plus rapidement possible dans un emploi équivalent [...];
5. [...] bâtir et [...] faciliter une stratégie de reclassement qui colle à la réalité québécoise du marché du travail et aux exigences des différents groupes impliqués<sup>26</sup>. »

Ce rapport énonce les balises qui doivent guider le législateur dans l'élaboration des normes régissant la problématique des licenciements collectifs. C'est en ayant les recommandations de cette étude en tête que nous allons, à présent, aborder le contenu du *Journal des débats* de l'Assemblée nationale du Québec.

---

<sup>25</sup> *Id.*, p. 26 et 27

<sup>26</sup> *Id.*, p. 27

### 2.3 L'intention du législateur

Les discussions entourant l'adoption des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* sont répertoriées dans le *Journal des débats* concernant la Commission permanente de l'économie et du travail puis de l'Assemblée nationale du Québec. Nous avons donc passé en revue les verbatim de l'ensemble des travaux de l'Assemblée nationale entourant le transfert, dans la *Loi sur les normes du travail*, des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*. Par cet exercice nous espérons déceler l'intention du législateur au moment de l'élaboration de la norme.

Les résultats obtenus nous permettront, par la suite, de poser le diagnostic de l'efficacité/inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*.

#### 2.3.1 Démarche suivie

Dans cette sous section, nous abordons la question de l'intention du législateur au moment de l'élaboration des dispositions instituant le régime québécois des licenciements collectifs. Après avoir identifié l'objectif recherché par le législateur au moment de l'élaboration de la norme, nous ferons état des travaux parlementaires produits à l'occasion des débats qui menèrent à la révision de la *Loi sur les normes du travail* en 2002. Dans un troisième

temps, nous abordons la disposition incluse dans le régime actuellement en vigueur qui témoigne de cette intention. Enfin, nous terminons notre analyse par un bref retour sur la question de l'intention du législateur en faisant état des motifs qui nous obligent à utiliser, dans le cadre de cette thèse, l'expression « intention présumée du législateur » et non l'expression « intention du législateur. »

### 2.3.2 Objectif poursuivi

Dans notre quête visant à retracer l'intention du législateur, lors de la révision des dispositions sur le licenciement collectif désormais incluses dans la *Loi sur les normes du travail*, nous avons initié plusieurs démarches auprès de différents ministères. L'objectif poursuivi vise à reconstruire le sens que le législateur entendait conférer à la norme au moment de son adoption. Cette recherche de l'intention du législateur s'est avérée nécessaire afin de poser un diagnostic précis sur l'efficacité et l'effectivité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

### 2.3.3 Les travaux parlementaires

L'analyse du contenu des débats tenus dans le cadre des travaux parlementaires révèle la volonté du législateur d'aborder certains grands thèmes à l'occasion de la révision des dispositions législatives contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. Bien que certains de ces thèmes ne visent pas directement les dispositions sur le licenciement collectif, ils



représentent néanmoins des indices importants dans la recherche de la véritable intention du législateur.

Dans ce qui suit, nous aborderons les objectifs généraux visés par la *Loi sur les normes du travail*. Nous dirigerons ensuite notre attention sur les discussions au sujet du transfert, dans la *Loi sur les normes du travail*, des dispositions sur le licenciement contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*.

Les questions relatives au caractère obligatoire du préavis de licenciement collectif, aux distinctions entre la durée de l'avis dans le cadre du licenciement individuel versus la durée du délai d'avis dans le cadre d'un licenciement collectif seront abordées en troisième lieu. Enfin, la question des poursuites et des amendes applicables en cas d'infraction sera également traitée.

#### 2.3.3.1 Objectifs généraux visés par la LNT

Les objectifs généraux visés par le législateur, dans le cadre des travaux entourant l'adoption du projet de loi no 143, sont clairement énoncés. La *Loi sur les normes du travail* doit contenir des mesures qui génèrent un processus de création d'emplois dont les caractéristiques garantiront, aux travailleurs et à leur famille, de bonnes conditions d'existence.

La qualité des conditions dans lesquels s'exécute la prestation de travail fait également partie des préoccupations du législateur. Jean Rochon, ministre du Travail de l'époque, s'exprime ainsi :

*« La révision de la Loi sur les normes du travail s'inscrit [...] en ligne directe avec le plan d'action gouvernemental qui vise le maintien de la création d'emplois et d'emplois de qualité, c'est-à-dire des emplois qui assurent un niveau de vie décent, qui permettent une véritable qualité de la vie personnelle et familiale et qui, aussi, sont accompagnés de conditions de travail acceptables<sup>27</sup>. »*

Au terme de cet exercice de révision, le législateur entend, via la législation sur les licenciements collectifs, conférer davantage de soutien aux travailleurs qui sont victimes de ces licenciements massifs. Les propos du ministre du Travail sont sans équivoques :

*« Cette révision que nous présentons vise essentiellement à [...] assurer une meilleure protection aux salariés, et cela, il faut bien le rappeler, tout en tenant compte de la réalité des entreprises québécoises<sup>28</sup>. »*

La lecture du *Journal des débats* nous indique également que les participants au processus de révision de la *Loi sur les normes du travail* entendent aller beaucoup plus loin que la simple mise en place de conditions matérielles destinées à garantir le bien-être des travailleurs et de leur famille.

---

<sup>27</sup> Jean ROCHON, *Journal des débats: Consultations particulières sur le projet de loi no 143*, Commission permanente de l'économie et du travail, Vol. 37, Assemblée nationale, Province de Québec, No 64, 2002, Le mardi 3 décembre, p. 2.

<sup>28</sup> Jean ROCHON, *Journal des débats*, 2<sup>e</sup> session, 36<sup>e</sup> législature V. 37, Assemblée nationale du Québec, 2002, Le mardi 19 novembre, p. 7599.

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale fait également partie du mandat que le législateur entend conférer à la *Loi sur les normes du travail* et, par voie de conséquence, aux dispositions régissant le régime des licenciements collectifs. Tel que le souligne Henri Massé, président de la FTQ :

*« Ce n'est pas une loi marginale aussi dans un contexte de lutte à la pauvreté. Moi, je pense que la loi des normes minimales doit être une des pièces maîtresses pour contrer la pauvreté et contrer aussi l'exclusion<sup>29</sup>. »*

C'est ainsi que la révision des dispositions sur le licenciement collectif s'inscrit dans une démarche plus large qui vise à mettre sur pied une véritable politique gouvernementale de lutte à la pauvreté et à l'exclusion sociale. Selon le ministre du Travail :

*« Il est également important de souligner que des modifications proposées dans ce projet de loi s'inscrivent dans une cohérence gouvernementale de plusieurs de ses politiques dont les objectifs poursuivis sont complémentaires. Ainsi en est-il de la politique de lutte contre la pauvreté [...]»<sup>30</sup>.*

C'est donc dans l'esprit de l'atteinte de ces grands objectifs généraux que s'engagent les discussions au sujet de la réforme régissant la procédure de licenciement collectif au Québec à l'occasion de son transfert dans la *Loi sur les normes du travail*.

---

<sup>29</sup> Henri MASSÉ, *Journal des débats: Consultations particulières sur le projet de loi no 143*, Commission permanente de l'économie et du travail, Vol. 37, Assemblée nationale, Province de Québec, No 65, 2002, Le mercredi 4 décembre, p. 15.

<sup>30</sup> J. ROCHON, *opt.cit.*, note 28, p.7599.

### 2.3.3.2 Transfert des dispositions sur le licenciement dans la LNT

À l'occasion du transfert des dispositions sur le licenciement collectif dans la *Loi sur les normes du travail*, le législateur n'a pas jugé bon de réformer en profondeur le régime des licenciements collectifs au Québec.

Les seuls amendements apportés aux dispositions en vigueur dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* visent plutôt à « simplifier » l'ensemble du processus régissant la procédure de licenciements collectifs. Comme l'observe le ministre du Travail :

*« La question des licenciements collectifs. Ce qu'on fait essentiellement là, c'est qu'on transfère ce qui est déjà dans une loi pour le mettre dans un cadre législatif plus approprié, on a rien modifié, sauf, quand on a fait des modifications [...] on avait le sentiment de plutôt assouplir et de rendre ça plus facile<sup>31</sup>. »*

C'est en ayant à l'esprit ces considérations d'ordre général que nous abordons, à présent, l'étude des débats entourant les modifications proposées par les parlementaires dans le cadre de la lecture du projet de loi no 143. D'entrée de jeu, il faut mentionner que les discussions entourant le transfert, dans la *Loi sur les normes du travail*, des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, se sont limitées à des sujets bien circonscrits. De plus,

---

<sup>31</sup> Jean ROCHON, *Journal des débats: Consultations particulières sur le projet de loi no 143*, Commission permanente de l'économie et du travail, Assemblée nationale, Province de Québec, Vol. 37, No 66, 2002, Le jeudi 5 décembre, p. 4.

les dispositions sur le licenciement collectif n'ont pas fait l'objet de véritables débats quant à leur fondement. En l'absence de questionnements sur le fond, le régime québécois des licenciements collectifs n'a, en conséquence, fait l'objet d'aucune proposition d'amendement ou de modification substantielle lors des débats tenus dans le cadre de la Commission permanente de l'économie et du travail ainsi que dans le cadre de travaux de l'Assemblée nationale du Québec. En effet, les sujets abordés lors des travaux de l'Assemblée nationale traitent de l'obligation qui incombe à l'employeur de payer le préavis ainsi que du motif qui justifie la distinction entre la longueur du préavis versé lors d'un licenciement individuel versus la longueur du préavis versé dans le cadre d'un licenciement collectif. Les parlementaires débattent également de la question des amendes imposées aux employeurs en défaut de se conformer aux prescriptions des dispositions sur le licenciement collectif ainsi que de la possibilité, pour les travailleurs lésés, d'intenter des poursuites le cas échéant.

#### 2.3.3.3 Obligation de payer le préavis et délais d'avis

L'intention d'imposer, à l'employeur, l'obligation de verser le préavis de licenciement collectif est clairement affirmée par le législateur lors des débats entourant l'adoption du projet de loi no 143. L'absence de moyens coercitifs visant à rendre exigible le versement du préavis s'avérait une lacune importante qui est bien présente dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*.

On profite également de l'occasion pour modifier les règles régissant l'octroi du préavis. Ce dernier est désormais versé en fonction du nombre de mises à pied effectuées et non sur la base de l'ancienneté des travailleurs licenciés. Tel que l'explique André Tremblay de la Chambre de commerce du Québec :

*« Ce que je vous dis sur les licenciements collectifs, vous savez que le régime qu'on avait antérieurement n'obligeait pas nécessairement l'employeur à payer les préavis qui étaient prévus à la Loi sur la qualification et la formation professionnelle. Maintenant, l'employeur devra les payer. Ils sont introduits; s'il n'est pas en mesure de les donner, il devra les payer, et ce, en fonction non plus de l'ancienneté des travailleurs, mais en fonction du nombre de mises à pied qui sont faites<sup>32</sup>. »*

Sur la question du préavis de licenciement collectif, nous avons recensé, dans les débats de l'Assemblée nationale, une seule réserve émise par les parlementaires. Cette dernière porte sur le délai d'avis versé dans le cadre d'un licenciement individuel versus le délai d'avis versé dans le cadre d'un licenciement collectif. Plus particulièrement on s'interroge au sujet du fondement de la distinction entre la longueur du délai d'avis qui diffère selon qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou d'un licenciement collectif. André Tremblay de la Chambre de commerce du Québec expose cette préoccupation :

*« On n'est pas contre un préavis ça va de soi. Notre propos, c'est que la personne qui est mise à pied individuellement a le droit un certain nombre de semaines de préavis qui sont prévues à l'article 82 de la Loi sur les normes. Donc, pourquoi on fait une distinction, maintenant, entre celle qui est mise à pied... Parce que, pour celle qui perd son emploi, qui perd son emploi mais dans une situation où elle le*

---

<sup>32</sup> André TREMBLAY, Journal des débats: Consultations particulières sur le projet de loi no 143, Commission permanente de l'économie et du travail, Assemblée nationale, Province de Québec, Vol. 37, No 67, 2002, Le jeudi 6 décembre, p. 7.

*perd seule, en quoi la situation est moins dramatique que celle qui le perd dans un groupe de 51 ou 11 personnes ? Et c'est là que cette personne là qui fait partie d'un groupe de 51 personnes, qui est mise à pied, va avoir un préavis plus élevé que celle qui le perd toute seule. Donc, c'est là qu'est, à notre avis, le problème<sup>33</sup>. »*

Essentiellement, la distinction trouve sa justification dans deux principaux arguments. Le premier de ces arguments puise sa source dans la nature même du licenciement collectif qui engendre des effets non seulement à l'égard des travailleurs visés par le licenciement mais, aussi, à l'égard de toute la communauté dans laquelle ces licenciements surviennent. Ainsi, les licenciements collectifs nécessitent la mise en place de moyens qui permettront, au mieux, de complètement les éviter ou, à tout le moins, d'en diminuer les effets négatifs.

Pour la CSN :

*« [...] le contexte d'un licenciement collectif est un contexte particulier, qui peut appeler à des mesures particulières aussi. Des fois, on cherche des solutions pour éviter les licenciements, pour trouver des solutions d'accommodement ou des comités de reclassement et ainsi de suite. Donc, il est nécessaire d'avoir des délais plus longs. Dans une communauté, c'est plus imposant pour cette communauté-là que lorsque l'on parle de licenciement collectif. L'impact est plus grand, alors on pense que c'est important d'avoir des mesures de cette nature-là<sup>34</sup>. »*

Quant au second argument invoqué, il s'attarde davantage à la question des difficultés qu'éprouveront les travailleurs victimes d'un licenciement collectif survenant en région éloignée. Dans ce contexte particulier, les chances de réintégrer un nouvel emploi sont passablement réduites, voire quasi nulles. D'où la nécessité d'accorder, à ces travailleurs

---

<sup>33</sup> Id.

<sup>34</sup> Marcel G. PÉPIN, *Journal des débats: Consultations particulières sur le projet de loi no 143*, Commission permanente de l'économie et du travail, Assemblée nationale, Province de Québec, Vol. 37, 2002, No 67, Le jeudi 6 décembre, p. 13.

licenciés un préavis de licenciement d'une durée et d'un montant suffisamment importants afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins, ainsi qu'à ceux de leur famille, durant la période où ils sont en quête d'un nouvel emploi. Le ministre du Travail souligne à cet égard :

*« [...] l'indemnité, dans le cas d'un licenciement collectif, est plus élevée, comme c'est le cas généralement dans toutes les juridictions où on a une telle loi, parce qu'un licenciement collectif affecte une région ou une sous région et rend plus difficile pour les travailleurs de retrouver un emploi que s'il s'agit d'une seule personne qui a perdu son emploi, qui va sur le marché du travail se retrouver un emploi. S'il y a un licenciement collectif, il y a une plus grande perturbation du marché du travail, et c'est relié nécessairement à une plus grande difficulté puis une plus longue période de temps pour chacun des travailleurs, ou en moyenne une grande majorité d'entre eux, de retrouver un autre emploi<sup>35</sup>. »*

#### 2.3.3.4 Imposition d'amendes importantes et poursuites

Dans sa révision du contenu des dispositions sur le licenciement collectif, le législateur propose de hausser le montant des amendes imposées à l'employeur en défaut de se conformer aux prescriptions de la loi. Comme l'expose le ministre du Travail :

*« Et l'article se lisait: « Commet une infraction et est passible d'une amende d'au moins 325\$ et d'au plus 700\$ par jour ou fraction de jour que dure l'infraction... » [...] Alors, ici, on dit : C'est 1500\$ par semaine ou partie de semaine. À la limite, ça pourrait être 1500\$ pour une journée, ou pour deux jours, ou pour trois jours<sup>36</sup>. »*

<sup>35</sup> Jean ROCHON, Journal des débats: Consultations particulières sur le projet de loi no 143, Commission permanente de l'économie et du travail, Assemblée nationale, Province de Québec, Vol. 37, No 69, Le mercredi 11 décembre 2002, p. 29.

<sup>36</sup> Jean ROCHON, Journal des débats: Consultations particulières sur le projet de loi no 143, Commission permanente de l'économie et du travail, Assemblée nationale, Province de Québec, Vol. 37, No 70, Le jeudi 12 décembre 2002, p. 45.



Dans l'analyse du contenu des débats de l'Assemblée nationale, nous avons relevé une question, adressée au Ministre du Travail, qui à notre avis revêt une certaine importance dans le contexte de la recherche de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. Bien que cette question vise la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, nous croyons, néanmoins, qu'elle peut s'avérer un indice important nous permettant d'évaluer avec davantage de précision le degré d'efficacité des dispositions à l'étude dans le cadre de la thèse.

Pour le bénéfice du lecteur, nous reproduisons le texte intégral de la question formulée : « [...] est-ce que vous savez si effectivement des employeurs ont déjà été poursuivis parce qu'ils n'avaient pas donné leur avis en vertu de la loi sur la qualification [...] »<sup>37</sup>. »

La réponse formulée par le ministre du Travail révèle que les employeurs n'ont pratiquement jamais fait l'objet de poursuites selon les termes de cette disposition. Cette disposition est, selon le ministre du Travail, attribuée au fait que le régime des licenciements collectifs est enchâssé dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*.

---

<sup>37</sup> Françoise Gauthier, Porte-parole de l'opposition officielle, *Journal des débats : Consultations particulières sur le projet de loi no 143*, Commission permanente de l'économie et du travail, Assemblée nationale, Province de Québec, Vol. 37, No 70, 2002, Le jeudi 12 décembre, p. 45.

C'est la méconnaissance générale de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* qui expliquerait cette absence de recours à l'encontre de l'employeur en défaut de verser le préavis.

*« Je ne pense pas. Comme on a dit qu'une des raisons pourquoi on fait le changement, le transfert de loi, c'est que l'autre loi était très peu connue [...]. D'après ce que je comprends, c'est que c'est plutôt rare que c'est arrivé que des employeurs [auraient] été poursuivis et auraient dû payer, mais je n'ai pas de statistiques précises que je peux vous citer maintenant<sup>38</sup>. »*

Le fait de transférer, dans la *Loi sur les normes du travail*, les dispositions contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* assurerait une efficacité accrue de la mise en œuvre des dispositions relatives aux infractions.

*« [...] la visibilité des dispositions est mal servie par une loi qui est peu connue de la grande majorité des entreprises et des administrés, ce qui a pour effet d'accroître les possibilités d'infraction [...]»<sup>39</sup>.*

Ce pari est basé sur le fait que la *Loi sur les normes du travail* jouit d'une plus grande visibilité et sera, en conséquence, davantage mobilisée. « [...] l'inclusion des dispositions relatives aux licenciements collectifs dans la *Loi sur les normes du travail* permettra d'améliorer grandement leur visibilité et du même coup d'éliminer des infractions qu'on pourrait qualifier d'involontaires à cause de la mauvaise connaissance de la loi<sup>40</sup>.»

---

<sup>38</sup> J. ROCHON, *opt.cit.*, note 36.

<sup>39</sup> J. ROCHON, *opt.cit.*, note 28, p. 7603-7604.

<sup>40</sup> *Id.*, p. 7604.

### 2.3.4 Le texte de la Loi sur les normes du travail

L'article 84.0.10 de la *Loi sur les normes du travail* se révèle être une disposition particulièrement importante pour déceler l'intention présumée du législateur au moment de l'élaboration du régime instaurant la procédure de licenciement collectif.

En effet, dans le cadre de l'exercice qui consiste à retracer cette intention, on ne pouvait passer sous silence le libellé de l'article 84.0.10 de la *Loi sur les normes du travail* qui expose clairement les objectifs visés par le régime québécois des licenciements collectifs.

#### 2.3.4.1 Le texte de l'article 84.0.10 de la LNT

Le libellé de l'article 84.0.10 énonce la mission et les devoirs auxquels doit se soumettre le comité d'aide au reclassement des travailleurs. Le texte de la disposition en question se lit comme suit :

« **Article 84.0.10.**

***Mission.***

*Le comité d'aide au reclassement a pour mission de fournir aux salariés visés par le licenciement collectif toute forme d'aide convenue entre les parties afin de minimiser les impacts du licenciement et de favoriser le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés.*

***Devoirs.***

*Il est notamment chargé d'évaluer la situation et les besoins des salariés visés par le licenciement, d'élaborer un plan de reclassement visant le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés et de veiller à la mise en œuvre de ce plan.*

Le texte de l'article 84.0.10 de la *Loi sur les normes du travail* est sans équivoque. Le premier alinéa précise que le comité d'aide au reclassement doit, de concert avec les parties, mettre en œuvre des mesures d'aide qui permettront de « minimiser les impacts du licenciement » et de « favoriser le maintien ou la réintégration en emploi » des salariés licenciés. Le deuxième alinéa précise que le comité de reclassement est « notamment chargé d'élaborer un plan de reclassement visant le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés [...] ». »

La lecture de l'article 84.0.10 de la *Loi sur les normes du travail* démontre clairement que le législateur entend attribuer au comité de reclassement la responsabilité d'atténuer ou d'annuler complètement les effets négatifs engendrés par un licenciement collectif. Une fois le processus complété, les mesures proposées par le comité de reclassement doivent permettre le maintien en emploi ou la réintégration du travailleur licencié dans un nouvel emploi.

### 2.3.5 Recherche de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif

C'est donc en regard des éléments retracés à même le contenu des travaux de l'Assemblée nationale ainsi que dans le libellé des dispositions incluses dans la *Loi sur les normes du travail* que nous allons, dans le cadre de cette thèse, aborder la question de l'efficacité/effectivité des dispositions sur le licenciement collectif prévues au régime québécois.

Dans le cadre de notre démarche visant à retracer cette intention, nous avons constaté que le Journal des débats de l'Assemblée nationale constituait, à toutes fins utiles, la seule source disponible. C'est donc à travers la lecture d'extraits pertinents que nous avons reconstitué l'intention du législateur au moment du transfert, dans la *Loi sur les normes du travail*, des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*. Compte tenu du fait que la reconstitution de cette intention se base sur ce seul et unique document, on parlera davantage d'intention « présumée » laquelle, d'un point de vue sociologique, est formulée à titre hypothétique.

En effet, la nature des interventions produites dans le cadre des travaux de l'Assemblée nationale au sujet des objectifs visés par les dispositions sur le licenciement collectif, souvent formulées en termes généraux, ainsi que la qualité des intervenants –ministres, députés, chefs de centrales syndicales, représentants issus divers organismes gravitant autour du monde du travail- nous amènent à préciser au lecteur que nous faisons bel et bien état de l'intention « présumée » du législateur.

## B. Les dispositions sur le licenciement collectif

Sous ce titre nous abordons, premièrement, le régime des licenciements collectifs en droit québécois. La *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* ainsi que la *Loi sur les normes du travail* feront l'objet d'un exposé. Nous dirigeons ensuite notre attention sur le régime fédéral canadien des licenciements collectifs. Le libellé des dispositions pertinentes du *Code canadien du travail* seront au centre de notre propos. Enfin nous répèterons le même exercice mais cette fois à l'égard du régime français des licenciements collectifs. Le *Code du travail français* sera au cœur de notre analyse.

### 1. Les licenciements collectifs sous le droit québécois

#### 1.1 Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre

C'est en 1969 que l'on voyait apparaître au Québec, pour la première fois, des dispositions législatives traitant expressément de la question des licenciements collectifs. Le but visé par l'adoption de ces mesures était, en toute probabilité, d'atténuer les effets néfastes engendrés par la fermeture d'une usine située dans une région donnée<sup>41</sup>.

---

<sup>41</sup> Note de l'auteur : Comme nous le verrons dans le cadre de cette thèse, les effets engendrés par un licenciement collectif sont particulièrement dévastateurs dans les régions, les villes ou les villages mono industriels.

« Une fermeture d'usine ou de section d'usine qui fait perdre leur emploi à 300 travailleurs crée un problème social très grave qui n'affecte pas seulement ces 300 personnes mais également toute une communauté<sup>42</sup>. »

C'est pourquoi le législateur québécois se devait d'intervenir afin de mettre en place des mécanismes visant à offrir, aux travailleurs victimes d'un licenciement collectif, un programme d'aide et de support à la réinsertion en emploi<sup>43</sup>.

*-Reclassement de la main d'œuvre-* C'est ainsi que le 2 août 1969 la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* était modifiée par le législateur afin d'y introduire « un programme obligatoire de reclassement de la main d'œuvre<sup>44</sup>. »

Ce programme visait ultimement à favoriser la réintégration, sur le marché du travail, des travailleurs licenciés collectivement<sup>45</sup>. Les notes explicatives, selon les termes employés dans le texte de loi de l'époque, indiquaient clairement que les mesures élaborées avaient pour but :

---

<sup>42</sup> Lise POULIN-SIMON et Zaïda NUNEZ, *Les licenciements : Les éviter, les régler, les compenser*, coll. « Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT) », no 13, Montréal, 1979, p. 49.

<sup>43</sup> François VÉLOT, *Le licenciement collectif en France et au Québec : Encadrement et expériences*, mémoire de maîtrise, Montréal, Département des sciences juridiques, Université du Québec à Montréal, Montréal, 1998, p. 3. « Les pouvoirs publics québécois prirent pleinement conscience de la nécessité d'encadrer les licenciements collectifs durant les années soixante, lors de la restructuration de l'industrie de l'amiante. »

<sup>44</sup> L. POULIN-SIMON et Z. NUNEZ, *op.cit.*, note 42, p. 52.

<sup>45</sup> *R. c. Canadian General Electric Co.*, [1978], 33, R.I., 2,351,354, C.S. Propos du juge Boilard : « Une lecture attentive du texte de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre (chapitre 51 des Lois de 1969) me convainc que cette législation a pour but de voir à la formation professionnelles de la main d'œuvre, à son apprentissage et à son recyclage, si nécessaire. »

« **Notes explicatives**

*[D']obliger l'employeur qui envisage des licenciements collectifs à donner au ministre un préavis variant de deux à quatre mois selon l'importance relative des licenciements.*

*Ce préavis (article 45) permettra la création, au sein de l'entreprise, d'un comité de reclassement des salariés, en collaboration avec le ministre du travail et de la main d'œuvre. Cet article permet également la constitution d'un fonds collectif aux fins de reclassement. »*

-*Objectifs*- Essentiellement les dispositions législatives élaborées, afin d'encadrer le processus de licenciements collectifs, poursuivaient suivant les économistes Poulin-Simon et Z. Nunez « deux [principaux] objectifs<sup>46</sup>. »

Le premier de ces objectifs visait à intervenir sur les licenciements, dans le but « de les contrôler<sup>47</sup> », pour empêcher qu'ils ne se produisent ou à tout le moins, dans le cas où ils sont inévitables, permettre de réduire le nombre de salariés affectés par la mesure<sup>48</sup>.

Quant au second objectif, il visait également à « contrôler<sup>49</sup> » les licenciements collectifs mais en privilégiant, cette fois, la mise en place d'actions dont la finalité est d'assurer la réinsertion, sur le marché du travail, des travailleurs victimes de ces licenciements massifs<sup>50</sup>.

---

<sup>46</sup> L. POULIN-SIMON et Z. NUNEZ, *op.cit.*, note 42, p. 49.

<sup>47</sup> Id.

<sup>48</sup> Id.

<sup>49</sup> Id.

<sup>50</sup> Id.



*-Programme de reclassement-* En ce qui concerne le programme de reclassement comme tel, il faut mentionner qu'il possédait un caractère « obligatoire<sup>51</sup> » et qu'il visait à assurer la mise sur pied d'un système de « reclassement de la main d'œuvre en cas de licenciement collectif<sup>52</sup>. » À cette fin il prévoyait diverses mesures :

« Ce programme [comportait] trois éléments [soit] :

- Le préavis obligatoire
- Le comité de reclassement
- Les fonds de reclassement<sup>53</sup>. »

Au cours des lignes qui suivent nous passerons en revue chacun des éléments prévus dans le cadre de ce programme de reclassement de la main d'œuvre. C'est ainsi que nous aborderons, dans l'ordre, le préavis obligatoire de licenciement collectif, le comité de reclassement de la main d'œuvre et les fonds de reclassement.

### 1.1.1 Le préavis de licenciement

*-Préavis de licenciement-* Quant au premier élément du programme de reclassement on le retrouvait à l'article 45 (a) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main- d'œuvre*.

---

<sup>51</sup> Id., p. 52

<sup>52</sup> Id.

<sup>53</sup> Id.

L'article 45 (a), tel que libellé à l'époque, prévoyait que :

« **Article 45 (a)**

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

- *deux mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à dix et inférieur à 100*
- *trois mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 100 et inférieur à 300*
- *quatre mois lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 300*

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

*-Caractère obligatoire-* À la lecture du libellé de cette disposition on constate, de par les termes utilisés, le caractère impératif que le législateur entendait conférer à l'obligation imposée à l'employeur de donner un préavis lorsqu'il procédait à un licenciement collectif<sup>54</sup>.

Ainsi dès qu'un employeur envisageait de licencier plus de 10 employés, pour des raisons technologiques ou économiques, il devait en aviser le ministre du Travail selon les délais prévus à l'article 45 (a) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la*

---

<sup>54</sup> François DELORME et Réjean PARENT, Les licenciements collectifs au Québec : un bilan partiel du dispositif public en vigueur, coll. « Université de Montréal. École des relations industrielles », Monographie no 12, Montréal, 1982, p. 23. « [...] la réception d'un tel document par l'administration publique [devait] 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.»

*main d'œuvre*. Le préavis vise à informer le salarié de son licenciement. Il peut, à compter de ce moment, entamer des démarches dans le but de trouver un nouvel emploi<sup>55</sup>.

*-Raisons technologiques et économiques-* Les notions de « raison technologique » et de « raison économique » mentionnées à l'article 45 a) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* étaient définies dans le *Règlement sur l'avis de licenciement collectif*<sup>56</sup>:

« **Article 1 (d) (e)**

*(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. »*

En raison des termes employés à l'article 45 (a) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main- d'œuvre*, il faut conclure que théoriquement les employés visés par un licenciement massif n'étaient protégés par la loi que si le licenciement avait lieu pour l'un ou l'autre de ces motifs<sup>57</sup>.

---

<sup>55</sup> *Standard Broadcasting Corp. c. Stewart*, [1994], R.J.Q. 1751 (C.A.).

<sup>56</sup> *Règlement général relatif à l'avis de licenciement collectif*, c.F-5, r.1.

<sup>57</sup> Jean-Louis DUBÉ, « Les licenciements collectifs », 1977, vol 8, no 1, *Revue de droit de l'Université de Sherbrooke*, 47, 50.

Cependant, il faut se garder de s'en tenir uniquement à cette interprétation restrictive du libellé de la loi. En effet, puisque « [l]a définition de ces termes est très large [elle] permet de couvrir à peu près toute décision administrative de licenciement des employés<sup>58</sup>. »

*-Contenu du préavis-* Quant aux éléments qui devaient être mentionnés dans le préavis, le *Règlement sur l'avis de licenciement collectif* prévoyait d'y inclure les informations suivantes :

**Article 4 (i) (ii) (iii) (iv) (v) (vi)**

- i) le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement avisé;*
- ii) la nature du produit ou service principal;*
- iii) le nom et l'adresse des associations employées, le cas échéant;*
- iv) les raisons du licenciement collectif;*
- v) la date prévue du licenciement collectif;*
- vi) le nom des employés possiblement affecter par le licenciement collectif. »*

*-Efficacité du préavis-* Pour les fins de la thèse, nous avons examiné la littérature sur la question de l'efficacité du préavis de licenciement collectif, tel que prévu dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'œuvre*. Le sujet a déjà fait l'objet d'une réflexion chez certains auteurs; par exemple Jean Sexton et Jacques Mercier :

« Dans cet article, nous nous proposons de comparer la législation québécoise en matière de préavis de licenciement collectif, en l'occurrence l'article 45 a) de la *Loi*

---

<sup>58</sup> Chantal LAMARCHE, *Le passage d'employé à travailleur autonome : Fin d'emploi-Obligations de l'employeur*, t. 1, Association de planification fiscale et financière, 2000, p. 9:25.

*sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre du Québec, tant dans ses dispositions que dans son application, aux caractéristiques « idéales » que devrait revêtir une telle procédure dans le cadre d'une politique active et positive des services de main d'œuvre<sup>59</sup>. »*

Essentiellement les auteurs, au terme de leur analyse<sup>60</sup>, identifient les éléments problématiques qu'ils situent à 4 niveaux soit :

- «
1. Les récipiendaires du préavis;
  2. Le délai de préavis;
  3. Le contenu du préavis;
  4. Les modalités du préavis<sup>61</sup>. »

Dans leur étude les auteurs élaborent davantage au sujet de chacune des problématiques identifiées. Ainsi en ce qui concerne les récipiendaires du préavis les auteurs déplorent le fait que la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'œuvre* ne prévoit pas l'obligation pour l'employeur de signifier – et ce à chacun des travailleurs visés

---

<sup>59</sup> Jean SEXTON et Jacques MERCIER, « Préavis de licenciement collectif : l'expérience québécoise », 1976, 31, 2, *Revue de relations industrielles*, 175, 178.

<sup>60</sup> *Id.*, 179. « Cette étude comporte deux sections. Dans la première, nous cherchons à établir, à l'aide de la littérature canadienne, américaine, française et anglaise, quelles pourraient être les caractéristiques du préavis idéal; [...]. Comme il n'existe pas de cadre de référence théorique sur cette question, cette première section s'avère nécessaire; les auteurs sont toutefois conscients des limites inhérentes à une telle démarche et proposent d'utiliser les caractéristiques relevées dans la revue de littérature comme cadre de référence partiel et temporaire. Dans la seconde section, [...], nous examinerons d'une part si les dispositions de cette législation correspondent aux caractéristiques « théoriques » du préavis, et d'autre part, si en pratique, on en fait une utilisation conforme à de telles exigences. Cette dernière partie se veut empirique. Pour ce faire, nous avons d'une part, à partir des dossiers du ministère du Travail et de la Main-d'œuvre du Québec, analysé 137 cas de licenciements collectifs pour la période allant du 2 août 1969 (date d'entrée en vigueur de l'article 45 a) au 30 juin 1974. D'autre part, nous ferons à l'occasion référence à des données recueillies auprès de 380 cols bleus licenciés dans le cadre d'une recherche évaluative du programme québécois de reclassement dans des cas de fermeture d'usine [...]. »

<sup>61</sup> *Id.*, 180

par le licenciement collectif- un préavis individuel. Il en va de même à l'égard des responsables des services publics de main-d'œuvre qui sont chargés d'assister les travailleurs licenciés dans leur démarche en vue de réintégrer le marché du travail<sup>62</sup>. Quant au délai du préavis il est considéré beaucoup trop court. Il ne permet pas aux travailleurs de franchir les étapes essentielles<sup>63</sup> à une réintégration réussie du marché du travail. Toujours selon les auteurs le contenu du préavis fournit très peu de renseignements sur les circonstances du licenciement ainsi que sur le processus qui s'enclenche une fois le licenciement effectif<sup>64</sup>.

Enfin en ce qui concerne les modalités du préavis ils déplorent le fait que l'information n'est pas diffusée en même temps à tous les travailleurs visés par la procédure de licenciement<sup>65</sup> et que le contenu des renseignements est plutôt statique<sup>66</sup>.

Dans leurs conclusions, ils dressent une liste des principales caractéristiques que devrait comporter le préavis en vue de remplir adéquatement son rôle :

---

<sup>62</sup> Id., 180 et 181

<sup>63</sup> Id., 184. « [...] la période de préavis [doit] permettre de compléter trois phases essentielles, à savoir : une période d'absorption du choc causé par le licenciement, une période de planification où sont mises de l'avant diverses solutions [...] et une période « constructive » pendant laquelle analysent les possibilités proposées et les modes d'action qui leur convient. »

<sup>64</sup> Id., p. 186. « [...] le préavis devrait contenir le plus de renseignements possibles, entre autres : la date approximative du licenciement, une explication des raisons qui en motivent la décision et certaines conditions sur les modalités de licenciement, les mesures d'aide que la direction envisage ainsi que les recours (mesures (privés et publiques), droits et privilèges auxquels ont droit les individus affectés. Lorsqu'il est adressé à un organisme (service de main d'œuvre, syndicats), il devrait également fournir la liste des victimes prévues.

<sup>65</sup> Id., « Tous les employés concernés doivent être informés en même temps, aussi bien ouvriers que cadres; c'est à la fois encore là une question d'équité et d'efficacité. »

<sup>66</sup> Id., 187.

« En résumé, le préavis idéal dans l'optique d'une solution rapide et satisfaisante au problème de la perte d'emploi suite au licenciement collectif devrait :

- a) Être adressé à tous les individus qui seront licenciés ou susceptibles de l'être, ainsi qu'aux représentants des employés et aux responsables de services publics de main d'œuvre;
- b) Être donné dès que possible, c'est-à-dire dès que le licenciement est prévu; un délai minimum obligatoire d'au moins deux mois devrait être déterminé par voie de législation ainsi que des indemnités de délai;
- c) Indiquer la date du licenciement, les raisons de ce dernier, ses modalités, les mesures envisagées, la durée s'il s'agit d'un licenciement temporaire, les droits et privilèges des employés affectés et la liste des employés affectés;
- d) Être envoyé en même temps à tous les individus et aux organismes concernés, par lettre officielle<sup>67</sup>. »

### 1.1.2 Le comité de reclassement

*-Comité de reclassement-* En ce qui concerne le deuxième élément prévu dans le cadre du programme de reclassement, il en était fait mention à l'article 45 (b) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*.

Le libellé de l'article 45 (b) prévoyait que l'employeur devait, à la demande du ministre, collaborer à la mise en place d'un comité reclassement. L'employeur devait, également, assumer une partie des coûts rattachés au fonctionnement du comité en question. Le texte de l'article 45 (b) se lisait ainsi:

---

<sup>67</sup> Id. « Enfin [il faut insister] sur la nécessité d'une information rapidement disséminée, officielle et continue sur les développements de la situation et sur les nouvelles possibilités de reclassement afin d'impliquer activement l'individu dans son propre reclassement. »

« **Article 45 (b)**

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

*-Caractère obligatoire-* Encore une fois la lecture du libellé de cette disposition nous indique que le législateur, par les termes utilisés à l'époque, entendait rendre obligatoire la participation de l'employeur à « la constitution et au financement d'un comité paritaire de reclassement<sup>68</sup>. »

*-Atténuation-* Toutefois, nous devons apporter une nuance importante quant au caractère impératif de cette disposition. En effet, l'interprétation donnée par les auteurs Delorme et Parent semblait plutôt opter pour la présence d'un pouvoir de nature purement discrétionnaire.

« 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) [...] 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'automatisme, dès lors qu'un licenciement collectif répondant à la définition législative se produit<sup>69</sup>. »

---

<sup>68</sup> L. POULIN-SIMON et Z. NUNEZ, *op.cit.*, note 42, p. 52.

<sup>69</sup> F. DELORME et R. PARENT, *op.cit.*, note 54, p. 24.



*-Caractère facultatif-* Selon toute vraisemblance, il appert que les termes « à la demande du ministre » utilisés dans le libellé du paragraphe (b) de l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* confirment bel et bien le pouvoir discrétionnaire dévolu au ministre quant à l'opportunité de mettre en place des comités de reclassement<sup>70</sup>. En conséquence, les travailleurs licenciés ne pouvaient jamais avoir la certitude qu'un comité d'aide au reclassement allait être constitué.

Les critères qui, à l'époque, guidaient la décision du Ministre de mettre en place de tels comités s'énonçaient ainsi:

«

1. le nombre de salariés intéressés,
2. la situation particulière des salariés visés,
3. le plan de reclassement de l'employeur,
4. la volonté des salariés ou de leur association<sup>71</sup>. »

*-Importance des comités-* La décision du ministre de ne pas procéder à la mise en place d'un comité de reclassement pouvait être lourde de conséquence puisque dans les faits ces comités constituaient le principal moyen prévu par la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* afin d'apporter une solution permanente aux problématiques rencontrées par les travailleurs victimes d'un licenciement collectif. La

---

<sup>70</sup> *Id.*, p. 25. « La loi reconnaît, [...] au paragraphe b) de l'article 45 de la loi no 49 (*Loi sur la formation et la qualification professionnelle 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. »

<sup>71</sup> *Id.*, p. 26

mise en place de ces comités de reclassement visait à fournir un soutien aux travailleurs affectés en leur offrant un support dans les démarches que nécessitent la recherche et l'obtention d'un nouvel emploi.

*-Nature des comités-* Dans le but d'enrichir notre compréhension des comités de reclassement et en raison du rôle crucial assigné à ces comités, nous avons voulu en déterminer la nature. Il s'agit d'un élément sur lequel nous croyons utile de nous attarder compte tenu de l'importance des enjeux en cause au sein de ces comités. D'entrée de jeu, il faut mentionner que déjà, en 1971, « [l]e reclassement est une mesure de main d'œuvre utilisée depuis quelques années au Québec<sup>72</sup>. » En effet, dès 1965, le ministère du Travail créait le Service des programmes de reclassement<sup>73</sup> dont le mandat comportait deux principaux volets :

« Premièrement, il [veillait] à l'application de l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, adopté le 2 août 1969. [...] Il [préparait] aussi, en collaboration avec les associations de salariés et d'employeurs, des programmes préventifs d'adaptation de la main-d'œuvre aux changements d'ordre technologique et économique<sup>74</sup>. »

---

<sup>72</sup> DIRECTION GÉNÉRALE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Licenciements collectifs et reclassement des travailleurs*, Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1971, p. 3.

<sup>73</sup> *Id.*, Voir également : F. VÉLOT, *op.cit.*, note 43, p.3 et 4. « En 1964, la création de la *Société de reclassement des travailleurs de l'amiante*, consécutive aux suppressions d'effectifs décidées par la Société Asbestos, fut la première initiative du gouvernement en la matière. Par la suite, les pouvoirs publics continuèrent à apporter leur soutien aux entreprises en difficulté en contribuant à la mise sur pied de comités ad hoc chargés de venir en aider aux salariés licenciés. Dès 1965, le ministre du Travail entreprit de coordonner ces diverses actions en créant le *Service de reclassement de la main-d'œuvre*. »

<sup>74</sup> DIRECTION GÉNÉRALE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *op.cit.*, note 72, p. 3.

Toutefois, le Service des programmes de reclassement démontrait rapidement son incapacité à entreprendre des actions concrètes suite à un licenciement collectif<sup>75</sup>. La création des comités de reclassement visait à pallier les lacunes observées grâce à la mise en place d'un organe, chargé d'assurer la mise en œuvre des principaux moyens prévus, afin d'aider les travailleurs à se réinsérer définitivement sur le marché du travail.

« Formé en vertu d'une entente (gouvernement, employeur et salariés), il utilise et coordonne les ressources et les instruments d'action économiques et sociaux de chacune des parties, en vue de trouver une solution permanente aux problèmes causés par les licenciements collectifs. Le représentant du Ministère y siège à titre de consultant<sup>76</sup>. »

En définitive, le comité de reclassement se veut un « [...] groupe de travail dont le but principal est d'améliorer la situation des employés affectés par les licenciements ou susceptibles de l'être dans un avenir proche<sup>77</sup>. » Le professeur Brody propose une définition du comité de reclassement :

« Plus formellement, on peut définir le C.R. comme étant une structure dont la mission de soutien et de relance vise à trouver des emplois convenables, stables et rémunérateurs en remplacement des emplois perdus<sup>78</sup>. »

---

<sup>75</sup> F. VÉLOT, *op.cit.*, note 43, p. 4. « Cependant, en 1969, l'annonce de la fermeture du chantier naval de George T. Davie à Lauzon révéla les limites de ce dispositif où les pouvoirs publics n'intervenaient que si l'employeur ou le syndicat en faisaient la demande. »

<sup>76</sup> DIRECTION GÉNÉRALE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *op.cit.*, note 72, p. 3.

<sup>77</sup> *Id.*

<sup>78</sup> Bernard BRODY, « Les fermetures d'usines, les licenciements collectifs et les comités de reclassement de la main d'œuvre : L'ébauche d'une analyse exploratoire », dans Michel BROSSARD et Nicole DURANY (dir.), Le plein emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle, Montréal, École de relations industrielles de l'Université de Montréal, 1981, p. 125, à la page 131.

-Acteurs- De par sa nature et la finalité de sa mission, le comité de reclassement ne pouvait se révéler véritablement efficace sans le concours des acteurs au niveau gouvernemental, industriel, de l'entreprise et du syndicat. Encore fallait-il que les membres qui assuraient le fonctionnement de ces comités aient accès à certaines informations essentielles. Ainsi, au niveau gouvernemental, il était impératif que le représentant siégeant sur le comité ait une bonne « connaissance du marché du travail [et de] son évolution<sup>79</sup>. » Il devait aussi connaître les besoins en formation<sup>80</sup> de la main d'œuvre qu'il dessert ainsi que les qualifications<sup>81</sup> détenues par les travailleurs licenciés. Il devait également être sensibilisé aux problèmes que soulève la mobilité géographique<sup>82</sup> pour nombre de travailleurs et être au fait des « mesures particulières [qu'il est possible d'adopter à l'égard des] travailleurs âgés<sup>83</sup>. Une connaissance des mesures à prendre pour assurer la coordination des services<sup>84</sup> entre les acteurs ainsi que la circulation de l'information<sup>85</sup> qu'il devait transmettre aux différents intervenants appelés à jouer un rôle au sein des comités de reclassement. Enfin une compréhension des changements technologiques<sup>86</sup> survenus dans l'industrie au cours des dernières années ainsi que des expériences antérieures<sup>87</sup> réalisées à ce jour était également souhaitée.

---

<sup>79</sup> DIRECTION GÉNÉRALE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, op.cit., note 72, p. 7.

<sup>80</sup> Id., p. 8

<sup>81</sup> Id., p. 10

<sup>82</sup> Id., p. 11

<sup>83</sup> Id., p. 13

<sup>84</sup> Id.

<sup>85</sup> Id., p. 14

<sup>86</sup> Id., p. 15

<sup>87</sup> Id.

Au niveau industriel, les deux principales fonctions que devaient exercer les membres étaient, dans un premier temps, « [...] la prévision de l'évolution future de l'industrie aux points de vue économique et technologique [...] »<sup>88</sup> ; puis, dans un second temps, « [...] la gestion d'un fonds alimenté par les entreprises membres et utilisable pour le reclassement des travailleurs [...] »<sup>89</sup>. »

Au niveau de l'entreprise maintenant, les représentants devaient prévoir « [...] toute évolution future de l'entreprise qui [pouvait] avoir des effets sur la main d'œuvre, aux points de vue qualitatif et quantitatif<sup>90</sup>. » Le but visé était « [...] de voir à ce que ce changement se fasse de la façon la plus satisfaisante pour les deux parties<sup>91</sup>. » Par conséquent « [...] le comité de main d'œuvre [avait] la responsabilité d'entreprendre des actions préventives et curatives à l'intention des travailleurs<sup>92</sup>. »

Enfin, au niveau syndical, les représentants se « [devaient de] renoncer progressivement à ses distinctions de métiers, devenues désuètes et souvent artificielles<sup>93</sup>. » En effet, l'apparition d'emplois « [...] au caractère de plus en plus polyvalent [...] »<sup>94</sup> exigeait l'abandon de la logique traditionnelle prônant la segmentation des corps de métiers.

---

<sup>88</sup> Id., p. 16

<sup>89</sup> Id.

<sup>90</sup> Id., p. 18

<sup>91</sup> Id.

<sup>92</sup> Id.

<sup>93</sup> Id., p. 20

<sup>94</sup> Id.

*-Qualité des membres-* Quant à la qualité des membres appelés à siéger sur ces comités, il importait que ces derniers soient crédibles et aient reçu le mandat d’agir<sup>95</sup>.

*-Mise en place du comité-* Le moment opportun pour procéder à la mise sur pied d’un comité de reclassement était fixé au moment où les employés devenaient informés de l’enclenchement de la procédure de licenciement collectif<sup>96</sup>.

*-Rôle du comité-* En ce qui concerne le rôle que devait jouer le comité de reclassement, il fallait garder à l’esprit qu’il était là, avant tout, pour conseiller les travailleurs dans la recherche d’issues à la suite des difficultés rencontrées. Le comité de reclassement n’avait pas pour mission de prendre en charge le reclassement des travailleurs ni de subroger le travailleur licencié dans ses démarches de recherche d’emploi.

« [...] la fonction d’un comité serait d’aider les travailleurs à trouver des solutions à leur problème. Il ne doit pas se substituer à l’initiative personnelle ni créer un lien de dépendance entre lui et les travailleurs auxquels il a mandat de fournir une assistance. Son rôle, dans cette optique, en est un de catalyseur d’énergies en vue d’offrir aux travailleurs les moyens d’opérer eux-mêmes leur propre reclassement. La souplesse est une caractéristique propre au comité de reclassement, qui le différencie des autres dispensateurs de services aux travailleurs; il doit s’adapter le mieux possible aux problèmes et aux besoins particuliers de chaque individu. Enfin, le comité est un groupe de travail mandaté pour résoudre des problèmes de main d’œuvre; il doit étudier les solutions, d’où qu’elles viennent, dans l’intérêt des travailleurs et non des groupes qui le constituent<sup>97</sup>. »

---

<sup>95</sup> *Id.*, p. 30. « Il importe que les membres de ce comité soient des interlocuteurs valables, habiletés à prendre des décisions pour les organismes qu’ils représentent. »

<sup>96</sup> *Id.*, « On doit [dans le cas où] la situation le justifie s’efforcer de créer un comité de reclassement dès l’annonce du licenciement collectif. »

<sup>97</sup> *Id.*, p. 30

*-Efficacité des comités-* Dans la poursuite de notre étude sur les comités de reclassement nous allons, à présent, nous pencher sur la question de l'efficacité réelle du fonctionnement de ces comités au regard de la littérature recensée.

La Fédération des travailleurs du Québec, à son 13<sup>e</sup> congrès tenu en décembre 1973, se penchait sur la question de l'efficacité du reclassement tel qu'il existait à l'époque. Au regard du « [...] problème massif causé par les fermetures d'usines elle admet d'emblée que les solutions existantes sont tout à fait insuffisantes<sup>98</sup>. »

En se référant à l'article 45 (b) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, elle n'hésitait pas à dénoncer les comités de reclassement qu'elle jugeait peu efficaces : « [...] plusieurs syndicalistes sont d'avis que les comités de reclassement, en période de chômage, sont peu utiles. Et souvent les travailleurs se sentent trop rassurés et s'en remettent à ces comités qui ne peuvent guère les aider<sup>99</sup>. »

*-Recommandations-* Pour pallier ces lacunes, la Fédération y allait de ses propres recommandations sur les gestes à poser suite à la réception de l'avis prévu à l'article 45 (a) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*. Ainsi :

« [...] le ministre doit former un comité tripartite représentant les travailleurs, le patronat et le gouvernement. Ce comité fait rapport au ministre sur les sujets suivants :

---

<sup>98</sup> FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC, *Sécurité d'emploi et fermetures d'usines : dossier économique*, 1973, 13<sup>e</sup> Congrès, p. 12.

<sup>99</sup> *Id.*, p. 12.

1. Quelles sont les raisons économiques et financières ou les conditions de la demande qui ont provoqué la décision de la compagnie?
2. Ces raisons sont-elles justifiées?
3. Quelles mesures seraient nécessaires pour renverser la décision de la compagnie?
4. La décision de la compagnie est-elle conforme à la politique sociale et industrielle de la province?
5. Quelles sont les vues des employés et de la localité en ce qui touche l'administration actuelle et les améliorations ou changements possibles en matière de propriété et d'administration?
6. Le gouvernement devrait-il prendre sur lui de créer une solution de rechange quant à la propriété et au contrôle de l'usine?
7. Si l'usine doit inévitablement restreindre ses opérations ou fermer ses portes, quelles mesures doivent être prises pour assurer un autre emploi aux travailleurs affectés<sup>100?</sup> »

*-Suggestions-* À cette liste de recommandations, la Fédération ajoutait deux suggestions supplémentaires. La première visait directement le comité tripartite à l'égard duquel elle réclamait plus de transparence.

« Le comité tripartite envisagé par cet amendement tiendrait des séances publiques dans la région où l'entreprise est implantée et son rapport et ses recommandations définitives au ministre du Travail seraient révélées au public<sup>101</sup>. »

Quant à la seconde suggestion, elle visait plutôt l'entreprise à l'origine de la procédure de licenciement collectif.

---

<sup>100</sup> Id., p. 15.

<sup>101</sup> Id.



« Si l'entreprise prend des mesures en vue de déplacer de façon permanente les travailleurs ou de fermer en tout ou en partie l'entreprise entre la date de l'avis au ministre et les recommandations finales formulées par ce dernier, l'entreprise doit être placée temporairement sous tutelle par le gouvernement provincial<sup>102</sup>. »

*-Constat-* On constate que la Fédération des travailleurs du Québec, dans ses recommandations, allait beaucoup plus loin que le cadre initial prescrit par la loi. C'était une véritable procédure relative au fonctionnement des comités de reclassement qu'elle proposait de mettre en place tout en mettant l'accent sur les moyens requis et la transparence nécessaire afin d'assurer l'efficacité de tels comités.

Elle insistait de plus sur une analyse approfondie des causes qui ont conduit à la fermeture de l'usine et préconisait la recherche de solutions qui permettraient, au mieux, à l'entreprise de revenir sur sa décision initiale ou, dans les cas où la première solution ne peut être envisagée, de proposer des solutions alternatives et durables à la fermeture. Enfin on pouvait déceler, à la lecture des recommandations formulées, le désir de la Fédération d'exiger, de la part de l'employeur, une certaine imputabilité en l'obligeant à divulguer les raisons à la fois économiques et financières qui fondent sa décision.

*-Bilan-* En 1981, soit 8 ans après la publication du document de la Fédération des travailleurs du Québec<sup>103</sup>, le professeur Brody, dans le compte rendu d'un atelier animé dans le cadre du 12<sup>e</sup> Colloque de relations industrielles, dressait le bilan du fonctionnement

---

<sup>102</sup> *Id.*, p. 15 et 16.

<sup>103</sup> F.T.Q. *op.cit.*, note 98.

des comités de reclassement. Les données présentées dans le cadre de cette étude démontrent bien l'absence d'efficacité de ces comités.

« En terme de placement, des études indiquent qu'en moyenne, 40% à 60% des licenciés ont un emploi à la fin du mandat. Des estimations préliminaires portent à croire que les placements directement attribuables aux comités ne sont que de l'ordre de 10% à 15% en moyenne. Quant à la formation, il n'y a pas plus de 1% des licenciés couverts par des C.R. qui se prévalent de telles opportunités. En ce qui concerne la mobilité, les résultats sont encore plus faibles puisque moins de ½ de 1% des populations de licenciés se déplacent géographiquement<sup>104</sup>. »

Devant ce piètre constat, l'auteur y allait également de ses propres recommandations afin d'assurer une véritable efficacité aux comités de reclassement. Ainsi :

«

1. Une étude multidimensionnelle d'évaluation de rendement des C.R. doit être entreprise;
2. Il faut améliorer le financement des C.R. pour permettre le respect des mandats attribués;
3. [Il faut] [q]ue la durée des mandats soit plus longue;
4. [Il faut] [q]ue la période du préavis soit prolongée;
5. [Il faut] [q]ue le préavis soit signifié aux premiers intéressés : les travailleurs;
6. Il faut compenser les pertes des licenciés, victimes de la faillite de l'entreprise;
7. [Il faut] [q]ue soient connus les critères donnant lieu à la décision de créer un C.R.;

---

<sup>104</sup> B. BRODY, *loc.cit.*, note 78, p. 132 et 133. Voir également Diane JEAN, « Les licenciements, les causes et les solutions », (Décembre-Janvier 1981), 2, v. 1, Le marché du travail, 47, 47-50. « L'observation et l'analyse des données existantes sur le chômage et les licenciements ne nous révèlent pas de bilan précis [sur l'importance des licenciements au Québec]. Il nous faut amalgamer les données provenant de l'Assurance chômage, de l'enquête sur la population active et des extrapolations fondées sur des études ponctuelles. » Voir aussi Jocelyne DUGAS, « La clef dans la porte », (Septembre-Octobre 1979), 2, vol.15, Travail Québec, 2. Voir enfin Michel GAUQUELIN, « Des chiffres sérieux », (Septembre-Octobre 1979), 2, vol.15, Travail Québec, 24, 24-25.

8. [Il faut que] [l]es services autres que le placement à court terme [soient] explorés (exemple : l'orientation, la qualité de l'emploi, l'identification des réseaux, etc.);
9. [Il faut que] [l]e comité [prévoit] un local<sup>105</sup>. »

### 1.1.3 Le fonds de reclassement

*-Fonds de reclassement-* Pour ce qui est du troisième élément associé au contenu du programme de reclassement, on le retrouvait mentionné à l'article 45 (c) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*. L'article 45 (c) conférait, aux parties, l'opportunité de mettre en place un « fonds paritaire et collectif »<sup>106</sup> destiné à favoriser le « reclassement<sup>107</sup> » des travailleurs visés par un licenciement collectif. Ce fonds avait également pour objectif de procurer, aux travailleurs licenciés, une certaine forme « d'indemnisation des salaires<sup>108</sup>. »

Le texte de l'article 45 (c) se lisait ainsi :

**« Article 45 (c)**

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

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

---

<sup>105</sup> B. BRODY, *loc.cit.*, note 78, p. 133.

<sup>106</sup> L. POULIN-SIMON et Z. NUNEZ, *op.cit.*, note 42, p. 52.

<sup>107</sup> Id.

<sup>108</sup> Id.

Contrairement aux termes utilisés dans les paragraphes (a) et (b) de l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* -qui imposaient une obligation de faire- le paragraphe (c) de l'article 45 accordait aux parties concernées le pouvoir discrétionnaire de participer à la constitution du « fonds paritaire et collectif de reclassement et d'indemnisation des salaires<sup>109</sup>. »

Il s'agissait, en fait, d'une « [...] sorte de caisse, contributoire ou non pour les salariés, destinée à réduire l'impact financier du licenciement pour les salariés qui en sont victimes<sup>110</sup>. »

Il semble bien que le caractère non impératif de cette disposition n'ait jamais donné de résultats concrets. « Ce fonds [...] n'a, à toutes fins utiles, pas fonctionné [...] sauf peut-être en partie dans le secteur des mines<sup>111</sup>. »

-*Conclusions*- En jetant un regard d'ensemble sur les dispositions contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, les auteurs s'entendent tous pour dire « [...] [qu'il] y aurait lieu d'apporter d'importantes modifications à cette loi. Plusieurs dispositions ou absences de dispositions de la loi lui enlèvent de l'efficacité<sup>112</sup>. » Ainsi, Poulin-Simon et Nunez relèvent plusieurs éléments qui entravent l'efficacité des

---

<sup>109</sup> L. POULIN-SIMON et Z. NUNEZ, *op.cit.*, note 42, p. 52.

<sup>110</sup> F. DELORME et R. PARENT, *op.cit.*, note 54, p. 26.

<sup>111</sup> Jean SEXTON, « Les fermetures d'établissements au Québec : nécrologie optimiste ou optimisme nécrologique », 1978, 18, *Relations industrielles*, 113, 126.

<sup>112</sup> Jean SEXTON et Jacques MERCIER, *op.cit.*, note 59, cités dans L. POULIN-SIMON ET Z. NUNEZ, *op.cit.*, note 42, p. 52.

dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*. Nous croyons utile, pour les fins de la thèse, d'énumérer la liste de ces éléments :

«

- D'abord, l'absence complète de préavis aux syndicats et aux salariés empêche le groupe le plus concerné par les événements d'être averti, de manière officielle, des événements et de prendre des dispositions pour accélérer le réemploi ou éviter les licenciements.
- Les amendes prévues par la loi à l'employeur qui ne s'y conforme pas sont faibles et le ministre du Travail poursuit rarement les entreprises fautives. D'ailleurs, comme les travailleurs ne sont pas étroitement associés au processus, ils ont peu de moyens d'exercer un contrôle sur l'employeur qui [procède] sans raison sérieuse à [...] des licenciements. L'État est mal placé pour faire la contre preuve d'une précipitation injustifiée.
- La définition des motifs d'ordre économique assujettissant les licenciements à la loi est trop vague et laisse libre cours à toutes sortes d'interprétation.
- L'absence d'indemnités versées aux salariés licenciés quand l'employeur ne se conforme pas aux délais est injustifiable si le législateur veut faire respecter la loi et compenser les travailleurs en cas de non respect.
- La durée du préavis est insuffisamment longue quand le licenciement collectif affecte un nombre élevé de travailleurs d'une région; par exemple, en cas de fermeture d'usine dans une petite municipalité ou lorsque les licenciements frappent surtout des travailleurs âgés qui auront de la difficulté à trouver un emploi.
- En plus [suivant Poulin-Simon et Nunez] la loi [aurait dû] normalement prévoir deux types de préavis en cas de licenciement collectif :

« Un premier préavis [initialement] adressé aux organismes gouvernementaux, aux travailleurs et à leurs représentants syndicaux. [...] Plus tard, un deuxième préavis [...] adressé au syndicat et aux travailleurs informant individuellement ces derniers de leur licenciement<sup>113</sup>. »

---

<sup>113</sup> L. POULIN-SIMON et Z. NUNEZ, *op.cit.*, note 42, p. 52 et 53.

Dans le même ordre d'idées, la Fédération des travailleurs du Québec n'hésite pas à dénoncer, à son tour, l'inefficacité de l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*. Ainsi :

«

1. Les préavis sont trop courts [et] ne tiennent compte ni de l'âge, ni de l'ancienneté des travailleurs visés;
2. Il est facile pour l'employeur de ne pas s'y conformer;
3. L'employeur s'en tire à bon compte;
4. Le mandat des comités est limité;
5. Il n'y a pas de responsabilité sociale [au niveau] de l'entreprise<sup>114</sup>. »

Delorme et Parent proposent également, dans une perspective similaire, une nomenclature des lacunes observées au sujet des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*. Ainsi :

«

1. [...] les délais 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. [...] le fait que le destinataire du préavis mentionné dans la loi se limite au Ministre responsable de l'application de la loi [est aussi critiqué] : 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.

---

<sup>114</sup> F.T.Q., *Contre la fatalité des fermetures d'usines*, 1977, 15<sup>e</sup> congrès de la Fédération des travailleurs du Québec, 1977, p. 3.

3. [...] bon nombre d'employeurs 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 1000\$ par jour ou partie de jour que dure l'infraction, n'agirait pas efficacement pour dissuader une partie des employeurs de transgresser la loi [...].
4. [...] 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 loi [...].
5. [l]es 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 [...].
6. [...] au moment où le comité de reclassement est créé, il arrive assez souvent que le délai de l'avis envoyé au ministre soit expiré! On déplore aussi [la] relative inefficacité [des comités de reclassement] à trouver des emplois de rechange qui conviennent aux salariés licenciés et on souligne la modestie des montants mis à la disposition des comités, compte tenu des attentes qu'un tel mécanisme institutionnel risque de susciter auprès des salariés [...].
7. [o]n reproche au gouvernement son inaction dans la mise sur pied de fonds collectifs de licenciement, qu'il s'agisse d'une caisse générale de stabilisation de l'emploi ou de caisses à caractère sectoriel<sup>115</sup>. »

La présence dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* des dispositions sur le licenciement collectif entraîne deux principaux types

---

<sup>115</sup> F. DELORME et R. PARENT, *op.cit.*, note 54, p. 29-31.

d'effets non recherchés qui sont bien documentés non seulement dans la littérature mais aussi dans la jurisprudence.

« Premièrement, les dispositions concernant les licenciements collectifs sont difficiles d'accès puisque contenues dans une loi peu connue tant des employeurs que des salariés, ce qui entraîne un accroissement des infractions. Deuxièmement, les amendes contenues dans cette loi se rapportent surtout aux infractions relatives à la qualification professionnelle. Les amendes étant de caractère journalier, elles deviennent inadéquates face à une infraction concernant un licenciement collectif qui n'a pas un caractère récurrent<sup>116</sup>. »

En plus de prévoir des mesures dont l'efficacité est sévèrement mise en doute, les dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* manquaient de visibilité et souffraient de l'absence de mécanismes adéquats destinés à assurer leur mise en œuvre.

« [En somme], les dispositions sur le licenciement collectif [qui étaient] contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. F-5) adoptée en 1969 [...] engendr[ent] [...] des effets indésirables de deux ordres. D'une part, la visibilité des dispositions était mal servie par une loi très peu connue de la grande majorité des entreprises et des administrés, ce qui avait pour effet d'accroître les possibilités d'infraction. D'autre part, les dispositions [...] « ne prévoyaient aucun recours pour le salarié en cas de défaut par l'employeur de respecter le délai d'avis de licenciement prévu dans la loi<sup>117</sup>. »

---

<sup>116</sup> Olivier ROMAIN, « La Loi sur les normes du travail : la nécessité d'une réforme afin de suivre l'évolution de la société québécoise », 2002, 16, *Revue juridique des étudiants et étudiantes de l'Université Laval*, 137, 158. Voir également : *Commonwealth Plywood Compagnie Ltée c. Union internationale des rembourseurs de l'Amérique du Nord*, [1978] R.P. 225 (C.S.), cité par Chantal LAMARCHE, *op.cit.*, note 55, p. 9:26. « Selon cette décision, le défaut de respecter la remise de l'avis entraîne uniquement pour l'employeur des sanctions pénales. Ainsi, un employeur qui omet d'expédier l'avis requis serait passible d'une amende d'au moins 325\$ et d'au plus 700\$ par jour ou fraction de jour que dure l'infraction. Dans le cas où une infraction est commise par une corporation, les peines sont le double de ces montants. »

<sup>117</sup> MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Tableaux explicatifs : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, Québec, Gouvernement du Québec, 2003, p. 19. Voir également : *Commonwealth Plywood Compagnie Ltée c. Union internationale des rembourseurs de l'Amérique du Nord*, précité, note 116. (Voir propos du juge Lawrence A. Poitras). « [...] ces licenciements sont-ils nuls du fait que



La revue de littérature présentée fait état de lacunes importantes au niveau des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*. L'efficacité des mesures envisagées par la loi, dans le but de contrer les effets néfastes d'un licenciement massif, est sérieusement remise en question. Le transfert des dispositions sur le licenciement collectif vers la *Loi sur les normes du travail* a-t-il représenté une occasion pour le législateur de remédier aux lacunes observées ? Dans l'affirmative quelle(s) proposition(s) furent retenues ? Ce sont les questions auxquelles nous allons nous attarder en examinant –dans le prochain titre- les dispositions contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

## 1.2 Loi sur les normes du travail

En 2002 le législateur intervient afin de transférer<sup>118</sup>, dans la *Loi sur les normes du travail*, les dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2003, les articles 84.0.1 à 84.0.15 de la *Loi sur les normes du travail* régissent désormais la procédure de licenciement collectif. Dans les lignes qui suivent nous allons donc examiner les dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*, afin de vérifier si le législateur, suite à cette opération de transfert, a

---

l'employeur n'aurait pas respecté l'avis prescrit par l'art. 45 ? Rien dans le texte de loi ne le dit. Cela ne s'infère pas non plus du langage utilisé par le législateur. »

<sup>118</sup> *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, L.Q., 2002, c. 80.

tenu compte des nombreuses critiques formulées, de part et d'autre, par les différents intervenants du milieu du travail. Nous pourrions ainsi déterminer si le législateur a profité de ce changement pour accroître l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif.

*-Définition-* L'article 84.0.1 de la *Loi sur les normes du travail* définit les éléments constitutifs du licenciement collectif.

« **Article 84.0.1.**

***Définition.***

« *Constitue un licenciement collectif régi par la présente section une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs.* »

Ainsi l'article 84.0.1 prévoit qu'un minimum de (10) salariés, œuvrant au sein d'un même établissement<sup>119</sup>, doit être en cause pour donner ouverture à l'application des dispositions sur le licenciement collectif. L'interruption du travail, qui vise également une mise à pied d'une durée de six (6) mois ou plus, doit s'étendre sur une période de (2) mois consécutifs.

*-Salariés exclus-* À l'article 84.0.2 le législateur énumère la liste des salariés non visés par les dispositions sur le licenciement collectif.

---

<sup>119</sup> Nathalie-Anne BÉLIVEAU, *Les normes du travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, p. 252. « Sous l'égide de l'ancienne *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, la computation des effectifs aux fins du licenciement s'effectuait en fonction des régions administratives fixées par décret du gouvernement adopté en vertu de la *Loi sur la société québécoise de développement de la main d'œuvre*. Le Québec était divisé en 12 régions précises dont le territoire regroupait des municipalités régionales de comté. Les nouvelles dispositions de la *Loi sur les normes du travail* remplacent la notion géographique concrètement délimitée de « région » par la notion plus abstraite d'« établissement ». Or la Loi ne définit pas l'expression « établissement ».

« **Article 84.0.2.**

**Salariés non visés.**

« N'est pas considéré comme étant un salarié visé par un licenciement collectif un salarié:

- 1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
- 2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- 3° visé à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1);
- 4° qui a commis une faute grave;
- 5° visé à l'article 3. »

Ainsi le salarié qui ne possède pas 3 mois de service continu au sein de la même entreprise; dont le contrat de travail à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée vient à échéance; qui est visé par l'article 83 de la *Loi sur la fonction publique*<sup>120</sup>; qui est l'auteur d'une faute grave; qui est visé à l'article 3 de la *Loi sur les normes du travail* ne pourra invoquer les dispositions sur le licenciement collectif.

*-Exception-* À l'article 84.0.3, on retrouve les exceptions qui rendent inapplicables les dispositions sur le licenciement collectif.

« **Article 84.0.3.**

**Exceptions.**

« La présente section ne s'applique pas:

- 1° à la mise à pied de salariés pour une durée indéterminée, mais effectivement inférieure à six mois;

---

<sup>120</sup> *Loi sur la fonction publique*, L.R.Q., chapitre F-3.1.1., art. 83 al. 1. « Pour un motif d'urgence ou pour des raisons pratiques ou d'intérêt public, le Conseil du trésor peut, après consultation de la Commission de la fonction publique, soustraire des dispositions qu'il indique de la présente loi, un emploi ou une catégorie d'emplois, compte tenu de sa nature particulière. »

*2° à l'égard d'un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes;*

*3° à l'égard d'un établissement affecté par une grève ou un lock-out au sens du Code du travail (chapitre C-27). »*

Ainsi ne sera pas considérée comme un licenciement collectif la cessation de travail résultant d'une simple mise à pied d'une durée indéterminée qui demeure toutefois inférieure à 6 mois. De même, la cessation de travail qui survient au sein d'un établissement à caractère saisonnier ou qui exerce des activités sporadiques ne pourra être assimilée à un licenciement collectif. Enfin, les dispositions sur le licenciement collectif, prévues dans la *Loi sur les normes du travail*, sont également inapplicables dans les établissements où sévit une grève ou un lock-out.

### 1.2.1 Le préavis de licenciement

*-Durée du préavis-* L'article 84.0.4 énonce la durée du préavis qui est établie en fonction du nombre de travailleurs licenciés ainsi que les motifs donnant ouverture à l'application des dispositions sur le licenciement collectif.

#### « **Article 84.0.4.**

##### **Avis.**

*« Tout employeur doit, avant de procéder à un licenciement collectif pour des raisons d'ordre technologique ou économique, en donner avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dans les délais minimaux suivants:*

*1° huit semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 10 et inférieur à 100;*

2° 12 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 100 et inférieur à 300;

3° 16 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 300.

**Avis.**

*Un employeur qui donne l'avis prévu au premier alinéa n'est pas dispensé de donner l'avis prévu à l'article 82. »*

Ainsi plus le nombre de travailleurs visés par le licenciement collectif est élevé, plus la durée du préavis imposée par le législateur est importante. À la lecture du libellé de cet article, on constate que le législateur, suite à l'introduction de cette disposition dans la *Loi sur les normes du travail*, n'a pas tenu compte des objections soulevées par Poulin-Simon et Nunez<sup>121</sup>, la Fédération des travailleurs du Québec<sup>122</sup> et Brody<sup>123</sup>. En effet, ces derniers s'entendaient tous pour recommander une augmentation de la durée du préavis de licenciement. Selon le libellé de l'article 84.0.4, on ne peut que constater, à première vue, la répétition intégrale de l'ancien article 45 (a) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*.

Cependant une lecture attentive des dispositions de l'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail* nous permet de constater que les délais prescrits sont désormais exprimés en semaines et non plus en mois comme c'était le cas sous l'article 45 (a) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*. Il en résulte, en pratique, une réduction de la durée du préavis ce qui constitue un recul par rapport au droit antérieur.

---

<sup>121</sup> L. POULIN-SIMON et Z. NUNEZ, *op.cit.*, note 42, p. 52 et 53.

<sup>122</sup> F.T.Q., *op.cit.*, note 98, p. 57.

<sup>123</sup> B. BRODY, *loc.cit.*, note 78, 58.

« Nous notons cependant que le passage d'un préavis calculé en mois à un préavis calculé en semaines a eu pour effet de réduire la durée du préavis. Le trois mois de l'ancien préavis devrait se lire maintenant 13 semaines [et non pas 12 semaines comme le stipule l'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail*] et le 4 mois devrait se lire 17 semaines... [Et non pas 16 semaines comme le stipule l'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail*.]<sup>124</sup>. »

Toutefois, à la différence de l'ancien article 45 (a) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, il est possible désormais selon la *Loi sur les normes du travail* de « [...] réclamer de l'employeur une indemnité équivalente au salaire qu'aurait reçu le salarié pendant le délai d'avis de licenciement collectif<sup>125</sup>. »

L'article 84.0.4 (2<sup>e</sup>) alinéa prévoit que l'employeur qui donne le préavis en vertu de l'article 84.0.4 (1<sup>er</sup>) alinéa n'est pas dispensé de donner l'avis de fin d'emploi prévu à l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail*<sup>126</sup>.

Cependant « [...] le salarié ne pourrait cumuler ce recours avec celui déjà prévu en cas de licenciement individuel –voir le libellé de l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail*- et

---

<sup>124</sup> CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX, *Mémoire sur le projet de loi no 143 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, présenté à la Commission de l'économie et du travail, 6 décembre 2002, p. 21.

<sup>125</sup> COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, *Interprétation et jurisprudence*, Québec, Ministère du Travail, 2010, p. 163. « L'employeur qui omet de donner l'avis de licenciement collectif ou qui donne un avis d'une durée inférieure à celle prévue à l'article 84.04 LNT doit verser au salarié une indemnité compensatrice qui équivaut à son salaire habituel, sans les heures supplémentaires, pour une période égale à celle de l'avis auquel il avait droit. »

<sup>126</sup> *Id.*, p. 160. « Dans le cadre d'un licenciement collectif, la durée de l'avis est fonction du nombre de salariés visés par le licenciement, alors que la durée de l'avis de fin d'emploi de l'article 82 LNT est basée sur la période de service continu propre à chaque salarié. Cela explique que, même si l'employeur a donné l'avis de licenciement collectif, il n'est pas dispensé de donner l'avis prévu à l'article 82 de la LNT (ou à défaut l'indemnité compensatrice de l'article 83 LNT), puisque la durée de l'avis peut être différente selon les deux dispositions. Les deux indemnités ne sont cependant pas cumulatives et le salarié recevra la plus élevée des deux. »

toute somme versée serait donc déduite des montants qui lui seraient accordés en raison de l'exercice du recours résultant du licenciement collectif<sup>127</sup>.» La *Loi sur les normes du travail* prévoit désormais un recours en faveur du travailleur qui n'est plus laissé pour compte face à un employeur tentant d'esquiver ses obligations.

*-Force majeure-* Quant à l'article 84.0.5, il dispense l'employeur de donner l'avis dans le délai prescrit lorsque survient un cas de force majeure ou un événement imprévisible<sup>128</sup>.

**Article 84.0.5.**

***Force majeure ou événement imprévu.***

*« En cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis prévus à l'article 84.0.4, ce dernier doit donner un avis de licenciement collectif au ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire. »*

L'article 84.0.5 de la *Loi sur les normes du travail* n'est pas de droit nouveau puisqu'il reprend intégralement le libellé prévu au (2<sup>e</sup>) alinéa de l'article 45 a) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*.

*-Transmission et affichage-* L'article 84.0.6 édicte les règles relatives à la transmission et à l'affichage de l'avis de licenciement collectif.

---

<sup>127</sup> MINISTÈRE DU TRAVAIL, Revoir les normes du travail du Québec : un défi collectif, Québec, Ministère du Travail, 2002, p. 28.

<sup>128</sup> Commission des normes du travail c. Industries Troie inc., [2008], J.Q., no 13421, par. 79 « Quant à l'expression "événement imprévu", [...], elle doit être évaluée avec rigueur, selon l'interprétation développée par la Cour d'appel puisque "[...] la durée du préavis est fixée en considérant le degré accru de difficultés que le salarié accusera pour trouver un emploi à la suite d'un licenciement collectif d'un nombre élevé de salariés qui se retrouvent tous en même temps à la recherche d'un nouvel emploi. »

**Article 84.0.6.*****Transmission et affichage de l'avis.***

*« Un employeur doit transmettre une copie de l'avis de licenciement collectif à la Commission et à l'association accréditée représentant les salariés visés par le licenciement. Il doit afficher cet avis dans un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné. »*

Par le libellé de l'article 84.0.6, le législateur innove en soumettant l'employeur à l'obligation de porter le contenu de l'avis à la connaissance des travailleurs licenciés. L'employeur doit également transmettre une copie de l'avis de licenciement à l'association accréditée ainsi qu'à la Commission des normes du travail. Le législateur répond ainsi à une préoccupation majeure, formulée par les auteurs Poulin-Simon et Nunez<sup>129</sup>, Sexton et Mercier<sup>130</sup> quant à la question de savoir qui doit être avisé du licenciement collectif. L'article 84.0.6 règle définitivement la question en éliminant toute ambiguïté à ce sujet.

*-Ministre du travail-* L'article 84.0.7 prévoit que l'avis doit également être acheminé au ministre du Travail.

**« Article 84.0.7.*****Procédure.***

*« L'avis de licenciement collectif doit être transmis au ministre à l'endroit déterminé par règlement et contenir les renseignements qui y sont prévus. »*

---

<sup>129</sup> L. POULIN-SIMON et Z. NUNEZ, *op.cit.*, note 42, p. 53.

<sup>130</sup> J. SEXTON et J. MERCIER, *loc.cit.*, note 59.



Sous la *Loi sur les normes du travail* le législateur a cru bon de spécifier que l'avis de licenciement collectif doit être acheminé au ministre selon les dispositions déterminées par voie réglementaire<sup>131</sup>.

*-Salaires et autres avantages-* L'article 84.0.8 impose à l'employeur l'obligation de respecter le salaire, les régimes d'assurance collective ainsi que les régimes de retraite du salarié faisant l'objet d'une procédure de licenciement collectif.

**« Article 84.0.8.**

***Consentement.***

*« Pendant le délai prévu à l'article 84.0.4, un employeur ne peut modifier le salaire d'un salarié visé par le licenciement collectif et, le cas échéant, les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail sans le consentement écrit de ce salarié ou de l'association accréditée qui le représente. »*

Par le libellé de l'article 84.0.8 de la *Loi sur les normes du travail*, le législateur indique clairement que : « [...] les conditions d'emploi ne pourraient pas être modifiées unilatéralement par l'employeur pendant le délai d'avis<sup>132</sup>. » La seule exception à cette règle est le cas où l'employeur obtient le consentement du salarié ou de l'association accréditée qui le représente.

---

<sup>131</sup> *Règlement sur les normes du travail*, L.R.Q., c. N-1.1. L'article 35.0.1 prévoit que : « L'avis de licenciement collectif qui doit être donné par l'employeur au ministre, conformément à l'article 84.0.4 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1), doit être transmis par la poste au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, à la Direction générale des opérations d'Emploi-Québec. Cet avis prend effet à compter de la date de sa mise à la poste. » Quant à l'article 35.0.2 il prévoit que : « L'avis de licenciement collectif doit contenir les renseignements suivants : 1° le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement visé; 2° le secteur d'activités; 3° le nom et l'adresse des associations de salariés, le cas échéant; 4° le motif du licenciement collectif; 5° la date prévue du licenciement collectif; 6° le nombre de salariés possiblement visés par le licenciement collectif.

<sup>132</sup> MINISTRE DU TRAVAIL, *op.cit.*, note 127, p. 28.

Cette disposition vient certainement clarifier une situation pour le moins ambiguë où, en contexte de licenciement collectif, certains employeurs tentaient de modifier unilatéralement les conditions de travail, sous prétexte de la rupture du lien d'emploi, une fois le délai du préavis écoulé.

### 1.2.2 Le comité de reclassement

*-Comité de reclassement-* L'article 84.0.9 prévoit la mise sur pied d'un comité d'aide au reclassement dès que le ministre l'ordonne. À cet égard, le libellé de l'article 84.0.9 de la *Loi sur les normes du travail* est en tout point conforme à l'ancien article 45 (b) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*.

#### « **Article 84.0.9.**

##### ***Comité d'aide au reclassement.***

*« À la demande du ministre, l'employeur et l'association accréditée ou, en l'absence d'une telle association, les représentants choisis par les salariés visés par le licenciement collectif doivent participer sans délai à la constitution d'un comité d'aide au reclassement et collaborer à la réalisation de la mission de ce comité.*

##### ***Composition.***

*Ce comité est composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie ou du nombre de représentants convenu entre les parties. Chaque partie n'a droit qu'à un seul vote. »*

Ainsi, le libellé de l'article 84.0.9 laisse toujours planer le doute quant à l'intention du législateur d'imposer à l'employeur, à l'association accréditée ou aux représentants des salariés le cas échéant une participation automatique à la formation et à la réalisation de la mission qui incombe au comité de reclassement.

Tout comme le libellé de l'article 45 b) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* qui, selon certains auteurs, laisse une certaine discrétion quant à la mise en place d'un comité de reclassement<sup>133</sup>, il semble, de par le libellé de l'article 84.0.9, que le législateur ait bel et bien eu l'intention de consacrer à nouveau le pouvoir discrétionnaire du ministre en assujettissant la création de comités de reclassement au bon vouloir de ce dernier. Toutefois l'article 84.0.9 de la *Loi sur les normes du travail* innove en associant l'association accréditée ou les représentants du personnel, selon le cas, à la formation du comité de reclassement.

Quant à l'aliéna 2 de l'article 84.0.9 de la *Loi sur les normes du travail*, le législateur innove également en prenant soin de préciser que chaque partie n'a droit qu'à un seul vote en ce qui concerne les décisions qui seront prises au sein du comité de reclassement. Les anciennes dispositions de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre* étaient demeurées muettes sur cette question.

*-Mission du comité-* Pour ce qui est de la mission dévolue au comité de reclassement ainsi que des devoirs qui lui incombent, ils sont énoncés à l'article 84.0.10 de la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

---

<sup>133</sup> F. DELORME et R. PARENT, *op.cit.*, note 54, p.24. « Le paragraphe b) de l'article 45 de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* [...] prévoit [...] 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. »

« **Article 84.0.10.**

**Mission.**

*Le comité d'aide au reclassement a pour mission de fournir aux salariés visés par le licenciement collectif toute forme d'aide convenue entre les parties afin de minimiser les impacts du licenciement et de favoriser le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés.*

**Devoirs.**

*Il est notamment chargé d'évaluer la situation et les besoins des salariés visés par le licenciement, d'élaborer un plan de reclassement visant le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés et de veiller à la mise en œuvre de ce plan.*

Encore une fois on remarque, à la lecture de cette disposition, la ferme intention du législateur de resserrer les dispositions sur les licenciements collectifs en définissant expressément le rôle et les obligations qui incombent au comité de reclassement. L'article 84.0.10 de la *Loi sur les normes du travail* est sans équivoque. Il incombe au comité de reclassement de mettre en place toute forme d'aide convenue dans le but de réduire les effets négatifs du licenciement collectif.

De surcroît, l'aide proposée par le comité de reclassement doit être de nature à soutenir le maintien ou la réintégration en emploi du travailleur visé par le licenciement collectif. À ces fins, il doit se charger de dresser l'état de la situation des travailleurs licenciés et d'évaluer leurs besoins. Suite à cette évaluation, il doit mettre en place un plan de reclassement dont le contenu permettra l'atteinte des objectifs énoncés ci-dessus.

Enfin, le législateur précise à l'article 84.0.10 (2) de la *Loi sur les normes du travail* qu'il incombe au comité de reclassement de s'assurer de la mise en œuvre de ce plan.

*-Contribution de l'employeur-* L'article 84.0.11 de la *Loi sur les normes du travail* vise les coûts de fonctionnement du comité de reclassement ainsi que le financement de ses activités. Il traite de l'établissement de la contribution financière qui incombe à l'employeur ainsi que du recours qu'il est possible d'exercer à l'encontre de ce dernier dans le cas où il fait défaut de verser le montant fixé.

« **Article 84.0.11.**

***Contribution financière de l'employeur.***

*« La contribution financière de l'employeur aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et aux activités de reclassement est convenue entre l'employeur et le ministre.*

***Montant.***

*À défaut d'entente, la contribution financière de l'employeur est fixée, par salarié visé par le licenciement collectif, à un montant déterminé par règlement du gouvernement.*

***Réclamation.***

*En cas de défaut de l'employeur d'assumer sa contribution financière, celle-ci peut être réclamée par le ministre devant le tribunal compétent.*

Quant au montant qui doit être versé, aux fins du fonctionnement du comité de reclassement, il est convenu entre l'employeur et le ministre selon les dispositions de l'article 84.0.11 (1<sup>er</sup>) alinéa.

À défaut d'entente, l'article 84.0.11 (2<sup>e</sup>) alinéa fixe, en vertu d'une disposition réglementaire, la somme qui doit être engagée. Dans l'éventualité où l'employeur fait défaut de se soumettre aux prescriptions de l'article 84.0.11 (1<sup>er</sup>) et (2<sup>e</sup>) alinéa, le ministre

peut, selon l'article 84.0.11 (3<sup>e</sup> alinéa), intenter un recours pour forcer le versement de la contribution fixée.

*-Exception-* Selon l'article 84.0.12 il est possible, pour l'employeur, d'être exempté de l'application de certaines dispositions régissant le licenciement collectif.

« **Article 84.0.12.**

***Exemption.***

*« Sur demande, le ministre peut, aux conditions qu'il détermine et après avoir donné aux parties intéressées l'occasion de présenter leurs observations, exempter de l'application de tout ou partie des dispositions des articles 84.0.9 à 84.0.11 un employeur qui, dans l'établissement visé par un licenciement collectif, offre aux salariés visés par ce licenciement des mesures d'aide au reclassement qui sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la présente section. »*

Ainsi le ministre peut, sous conditions et après avoir donné la possibilité aux parties de se faire entendre, exempter l'employeur de se soumettre aux prescriptions des articles 84.0.9 à 84.0.11 de la *Loi sur les normes du travail*. Pour se prévaloir de cette exemption, l'employeur doit être en mesure d'offrir, aux salariés visés par la procédure de licenciement, des mesures d'aide qui sont à tout le moins équivalentes ou sinon supérieures à celles prévues dans la *Loi sur les normes du travail*.

### 1.2.3 L'indemnité compensatrice

*-Défaut-* L'article 84.0.13 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit le cas où l'employeur est en défaut de donner l'avis prévu à l'article 84.0.4 de la même loi.

« **Article 84.0.13.**

**Indemnité.**

« L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis auquel l'employeur était tenu.

**Moment du versement.**

Cette indemnité doit être versée au moment du licenciement ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

**Exception.**

L'employeur qui est dans l'une des situations visées à l'article 84.0.5 n'est toutefois pas tenu de verser une indemnité. »

Cette disposition vient pallier un manque important identifié dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'œuvre* où le défaut de donner le préavis, prévu à la loi, exposait l'employeur uniquement à une amende. Comme l'ont fait remarquer les auteurs Delorme et Parent<sup>134</sup>, l'imposition de ces amendes donnait des résultats plutôt inefficaces compte tenu des modalités d'applications prévues quant à leur prélèvement.

En obligeant désormais l'employeur en défaut à verser une indemnité égale au préavis qui aurait normalement dû être versé au salarié, nous croyons que le législateur, par l'introduction de cette disposition dans la *Loi sur les normes du travail*, a définitivement réglé le problème<sup>135</sup>.

---

<sup>134</sup> F. DELORME et R. PARENT, *op.cit.*, note 54, p. 53.

<sup>135</sup> Monsieur Jean-François Côté, Dir. Recherche et Planification et Prévention, Commission des normes du travail. « La Commission des normes du travail est responsable de l'application de l'article 84.0.13 LNT. Ainsi, dans l'éventualité où un employeur omet de donner l'avis de licenciement collectif ou donne un avis d'une durée inférieure à celle prévue à l'article 84.0.4 LNT, la Commission établira, pour le compte des salariés, une réclamation visant à obtenir les indemnités compensatrices de préavis. Des poursuites judiciaires

*-Cumul-* L'article 84.0.14 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit une disposition qui empêche le cumul des indemnités prévues aux articles 83 et 84.0.13 de la *Loi sur les normes du travail*.

**Article 84.0.14.**

***Indemnités.***

*Les indemnités prévues aux articles 83 et 84.0.13 ne peuvent être cumulées par un même salarié. Celui-ci reçoit, toutefois, la plus élevée des indemnités auxquelles il a droit.*

Cet article interdit le cumul de l'indemnité prévue à l'article 83 de la *Loi sur les normes du travail*, -i.e. l'indemnité payable au salarié en cas de cessation d'emploi ou de mise à pied prévue à l'article 83 de la *Loi sur les normes du travail*- avec l'indemnité prévue à l'article 84.0.13 de la même loi. Advenant le cas où la situation prévue à l'article 84.0.13 se présente, le salarié aurait alors droit au versement de l'indemnité qui est la plus élevée des deux.

*-Exception-* Dans les cas où le licenciement collectif vise 49 salariés et moins, la *Loi sur les normes du travail* suspend l'application des articles 84.0.9 à 84.0.19.

« **Article 84.0.15.**

**Exception.**

Les articles 84.0.9 à 84.0.12 ne s'appliquent pas lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est inférieur à 50. »

---

pourront être entamées contre l'employeur advenant son refus de payer les sommes dues. La CNT a traité et traite actuellement des dossiers à cet effet. »



Dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*, nous n'avons relevé aucune disposition fixant un minimum requis pour la mise en place d'un comité d'aide au reclassement des travailleurs. La présence, dans la *Loi sur les normes du travail*, de l'exigence d'un minimum de cinquante salariés licenciés conditionnel à la mise sur pied d'un tel comité est sans doute un recul par rapport aux dispositions de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, qui ne fixait pas de nombre minimal. Il nous apparaît curieux que le législateur ait inclut une telle disposition.

## 2. Les licenciements collectifs sous le droit fédéral

Le régime instituant la procédure de licenciement collectif à l'égard des entreprises de compétence fédérale relève du *Code canadien du travail*. Fera donc l'objet du présent titre l'étude des dispositions sur le licenciement collectif contenues au *Code canadien du travail*. En raison du fait que le régime fédéral comporte 17 articles de loi –et qu'une bonne proportion de ces dispositions portent sur des technicalités de nature procédurale- nous avons opté pour présenter -dans le corpus de la thèse- le libellé des dispositions qui font état du droit substantif dans le but d'alléger le texte. Ainsi les dispositions fédérales traitant de l'avis de licenciement collectif, des obligations qui incombent à l'employeur, de la mise sur pied d'un comité mixte de planification, de la mise en œuvre du programme d'adaptation, du recours possible à une demande d'arbitrage, de la mise en œuvre du programme d'adaptation, des exceptions prévues par le législateur seront présentés. Pour le bénéfice du

lecteur nous avons reproduit en annexe les dispositions qui traitent davantage des aspects procéduriers.

## 2.1 Code canadien du travail

Tel que spécifié la présente sous-section fait l'objet d'une revue des dispositions qui régissent la procédure de licenciement collectif contenue dans le *Code canadien du travail*. Le but visé par notre démarche est de faire état du droit positif en vigueur sous la législation fédérale afin que le lecteur puisse en prendre connaissance. Nous ferons également état de la jurisprudence recensée illustrant l'application de certaines dispositions sur le licenciement collectif prévues à la section IX de la Partie III<sup>136</sup>. Nous avons choisi d'étudier le droit fédéral canadien pour deux principales raisons. D'une part, son champ d'application s'étend à l'ensemble des provinces canadiennes –ce qui démontre sa forte présence et son influence sur une bonne partie du territoire nord américain<sup>137</sup>- et, d'autre part, il s'agit d'un droit adopté par une législature de tradition anglo-saxonne– ce qui

---

<sup>136</sup> CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA, *Priorités du mouvement syndical canadien : Proposition de modifications à la Partie III du Code canadien du travail*, 2009, p. 35. [En ligne: <http://congresdutravail.ca/fr/>] « [...] la section IX de la Partie III du Code n'a été utilisée que sept fois depuis son introduction dans le Code.

<sup>137</sup> Harry ARTHUR'S, *Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, Commission sur l'examen des normes du travail fédérales (Canada), 2006, p. ix. « Quelque 12 000 entreprises sont régies par le gouvernement fédéral et environ 840 000 employés de ces entreprises sont visés par la Partie III. » Ces derniers travaillent dans des banques (30 p. 100), des entreprises de télécommunication ou de radiodiffusion (18 p. 100), des sociétés de service postal et d'exploitation de pipelines (14 p. 100), des compagnies aériennes (12 p. 100) et des entreprises de transport routier (12 p. 100); ils occupent aussi des emplois très divers dans les aéroports et les ports de mer, les installations de manutention de grains, les installations nucléaires et au sein des gouvernements des Premières nations (14 p. 100).

contraste avec le droit en vigueur dans la province de Québec dont les fondements subissent davantage l'influence de la pensée civiliste<sup>138</sup>.

Nous sommes d'avis que la combinaison de ces deux caractéristiques, propre au droit fédéral canadien, rend particulièrement intéressante l'étude des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la partie III du *Code canadien du travail*. Grâce à cet exercice de droit comparé, nous croyons être en mesure d'atteindre une partie des objectifs exposés précédemment<sup>139</sup> et d'alimenter notre réflexion sur l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail du Québec*.

Sous la législation fédérale, les dispositions sur le licenciement collectif<sup>140</sup> couvrent la section IX soit les articles 212 à 229 du *Code canadien du travail*. Compte tenu de notre objectif qui vise à présenter succinctement les dispositions de droit substantif du régime fédéral nous ferons état des articles 212 (L'avis de licenciement collectif), 213 (Les obligations qui incombent à l'employeur), 214 (Le comité mixte de planification) ainsi que

---

<sup>138</sup> Claude C. EMANUELLI, « Le droit comparé selon une perspective canadienne », 1980, 40, 1, *R.B.*, 75, 80. « Appliqué au contexte canadien, ce processus de comparaison révélera notamment qu'au-delà d'une différence fondamentale d'approche entre le droit civil québécois et le *common law* il existe un certain nombre de similarités étant d'ailleurs accentuées par une influence croissante du *common law* sur le droit civil. »

<sup>139</sup> Voir *Supra*, p. et 41 suiv.

<sup>140</sup> CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA, *opt.cit.*, note 136, p. 35. « Lorsqu'elle a été initialement incorporée à la législation en tant que *Loi sur les prestations d'adaptation pour les travailleurs*, S.C. 1980-81-82, chap. 89, le ministre du Travail de l'époque, l'honorable Charles Caccia, a évoqué la nécessité d'élaborer une législation équitable qui mettrait fin au besoin de mesures industrielles désespérées (telles que les grèves et les occupations d'usines illégales) quand les entreprises ferment en laissant leurs employés sans indemnités de départ, sans droits de pension et sans rachat de leurs avantages sur capitaux propres. Cette quête de « justice » pour les personnes victimes d'un licenciement collectif en raison de changements économiques et technologiques devait résider dans la négociation volontaire d'un « règlement de résiliation équitable » et en l'absence d'un accord, dans le renvoi à un arbitre nommé par le gouvernement chargé de rendre une décision définitive et contraignante en vertu de la section IX. »

des articles 221 (La mission du comité mixte de planification), 223 (Le recours à l'arbitrage), 224 (Le mandat et la mission de l'arbitre), 226 (La mise en œuvre du programme d'adaptation) et 229 (Suspension de certaines dispositions).

### 2.1.1 L'avis de licenciement

*-Avis de licenciement collectif-* L'article 212 du *Code canadien du travail* traite du caractère obligatoire de l'avis de licenciement collectif ainsi que des obligations qui incombent à l'employeur lorsque celui-ci procède à un licenciement collectif. La diffusion de l'avis aux principaux concernés ainsi que son contenu sont également abordés dans le cadre de cette disposition.

#### « Article 212

##### *Avis de licenciement collectif*

*212. (1) Avant de procéder au licenciement simultané, ou échelonné sur au plus quatre semaines, de cinquante ou plus — ou le nombre inférieur applicable à l'employeur et fixé par règlement d'application de l'alinéa 227b) — employés d'un même établissement, l'employeur doit en donner avis au ministre par écrit au moins seize semaines avant la date du premier licenciement prévu. La transmission de cet avis ne dispense pas de l'obligation de donner le préavis mentionné à l'article 230.*

##### *Transmission de l'avis*

*(2) Copie de l'avis donné au ministre est transmise immédiatement par l'employeur au ministre du Développement des ressources humaines, à la Commission de l'assurance emploi du Canada et à tous les syndicats représentant les surnuméraires en cause; en l'absence de représentation syndicale, l'employeur doit, sans délai, remettre une copie au surnuméraire ou l'afficher dans un endroit bien en vue à l'intérieur de l'établissement où celui-ci travaille.*

##### *Teneur de l'avis*

*(3) L'avis prévu au paragraphe (1) doit comporter les mentions suivantes :*

- a) la date ou le calendrier des licenciements

- b) le nombre estimatif d'employés à licencier, ventilé par catégorie professionnelle
- c) les autres renseignements réglementaires.

***Assimilation***

*(4) Sauf disposition contraire d'un règlement, la mise à pied est, pour l'application de la présente section, assimilée au licenciement. »*

Le libellé de cette disposition prévoit au paragraphe 1 que le licenciement, objet de l'avis, doit viser (50) employés ou plus et être réalisé de façon simultanée ou échelonné sur une période d'au plus (4) semaines. Dès que ces conditions sont remplies, l'employeur doit faire parvenir un avis écrit au ministre du Travail, au moins (16) semaines avant la date de cessation d'emploi du premier employé visé par le licenciement. La règle du (50) employés souffre néanmoins une exception qui est prévue à l'article 227 (b) du *Code canadien du travail*<sup>141</sup>.

En effet, selon le libellé de cette disposition, le gouverneur en conseil peut obliger un employeur qui œuvre dans un secteur particulier et qui emploie une catégorie professionnelle particulière à se conformer à l'obligation de donner l'avis prévu à l'article 212 (1), et ce, même s'il ne rencontre pas les conditions qui l'astreignent normalement à se soumettre aux exigences relatives à l'envoi de l'avis de licenciement collectif.

Enfin, l'article 212 (1) prévoit que l'employeur qui donne l'avis de licenciement collectif n'est pas dispensé de donner le préavis de licenciement individuel prévu à l'article 230 du *Code canadien du travail*.

---

<sup>141</sup> Note de l'auteur: À notre connaissance le règlement d'application de l'article 227 b) ne fut jamais adopté.

L'article 212 (2) du *Code canadien du travail* dresse la liste des destinataires de la copie de l'avis initialement transmise au ministre selon l'article 212 (1). Cette liste énumère : le ministre du Développement des ressources humaines; la Commission de l'assurance emploi du Canada et tous les syndicats représentant les travailleurs visés par la procédure de licenciement. La disposition prévoit qu'en l'absence de représentation syndicale, l'employeur doit remettre une copie de l'avis directement aux salariés ou afficher la copie en question, dans un endroit bien visible, sur les lieux où s'exécute habituellement la prestation de travail.

L'article 212 (3) énumère le contenu de l'avis. Ce dernier se résume à mentionner : la date ou le calendrier des licenciements; le nombre approximatif de travailleurs visés par la procédure de licenciement réparti par catégorie professionnelle ainsi que les autres renseignements prévus au règlement<sup>142</sup>.

Enfin, l'article 212 (4) prévoit que la mise à pied est assimilée à un licenciement sauf disposition à l'effet contraire contenue dans un règlement.

*-Jurisprudence sous l'article 212-* Nous avons recensé trois décisions qui traitent de l'avis de licenciement collectif prévu à l'article 212 du *Code canadien du travail*. Nous avons

---

<sup>142</sup> *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C., ch. 986. Art. 26. « [...] l'avis de licenciement donné conformément au paragraphe 212 (1) de la loi doit indiquer : le nom de l'employeur, l'endroit où la cessation d'emploi doit se produire, la nature de l'industrie exploitée par l'employeur, le nom de tout syndicat accrédité pour représenter tout employé du groupe d'employés dont l'emploi doit prendre fin ou reconnu par l'employeur comme agent négociateur de l'un quelconque de ses employés; et le motif de la cessation d'emploi. »

opté pour présenter le ratio decidendi des décisions répertoriées préférant concentrer notre propos sur le libellé des dispositions instituant le régime canadien.

La première décision<sup>143</sup> traite de la compétence des tribunaux d'arbitrage pour entendre un recours basé sur l'article 212. Dans cette affaire la Cour d'Appel de la Colombie Britannique statue que les tribunaux d'arbitrage détiennent une compétence exclusive pour entendre un recours basé sur l'article 212 du *Code canadien du travail*. Les tribunaux d'arbitrage demeurent compétents suite à l'expiration de la convention collective et la juridiction des tribunaux de droit commun ne doit pas entrer en concurrence avec celle des tribunaux d'arbitrage.

La deuxième décision<sup>144</sup> recensée va également dans le même sens que la première. Dans cette affaire, la Cour d'Appel de la Nouvelle Écosse conclut que la juridiction de la Cour Suprême de la Nouvelle Écosse ne s'étend pas à celle établie dans le *Code canadien du travail*.

La Cour d'Appel est d'avis que les compétences concurrentes ne doivent pas interférer lorsqu'il y a présence, dans une loi particulière, d'une procédure alternative. Sur le fond la Cour d'Appel doit déterminer si les circonstances de l'affaire donnent ouverture à l'article 212 du *Code canadien du travail*. En l'espèce, puisqu'il n'y a pas eu terminaison du lien

---

<sup>143</sup> *A'Hearn v. T.N.T. Canada Inc.* (B.C.C.A.), (1990), 74 D.L.R. (4th) 663.

<sup>144</sup> *Conrad v. Imperial Oil*, (1999), 173 D.L.R. (4th) 286.

d'emploi mais bien transfert d'un employeur à un autre, la Cour est d'avis que l'article 212 ne peut être invoqué.

Quant à la troisième décision répertoriée, elle pose la question de la validité constitutionnelle de l'alinéa 30 c) du *Règlement du Canada sur les normes du travail*<sup>145</sup> adopté en vertu de l'alinéa 60.2 d) du *Code canadien du travail*. La Cour d'Appel de la Colombie Britannique conclut que le règlement en question n'est pas ultra vires<sup>146</sup>.

Une fois l'étape de la signification de l'avis de licenciement complétée l'employeur doit se conformer à deux obligations supplémentaires soit : coopérer avec la Commission de l'assurance emploi du Canada et remettre à chacun des travailleurs licenciés un relevé de leur prestation de travail. Le contenu de ces obligations fait l'objet du prochain sous-titre.

### 2.1.2 Les obligations de l'employeur

*-Obligations de l'employeur-* On retrouve à l'article 213 du *Code canadien du travail* les dispositions relatives aux obligations qui incombent à l'employeur une fois la procédure de licenciement collectif enclenchée.

---

<sup>145</sup> *Règlement du Canada sur les normes du travail*, C.R.C., ch. 986.

<sup>146</sup> *Telecommunication Workers Union v. Colombie-Britannique*, (1985), 18 D.L.R. (4th) 626. « Le gouverneur en conseil n'a pas violé l'esprit du Code puisque le Règlement a été pris dans les conditions précises prévues à la Loi. Le paragraphe 60(4) du Code prévoit la possibilité d'apporter des exceptions par règlement dans le cas de mises à pied et l'art. 60.2 accorde au gouverneur en conseil le pouvoir de prescrire les circonstances dans lesquelles ces exceptions s'appliqueront. »



« **Article 213**

**Coopération avec la Commission**

**213. (1)** *L'employeur qui donne au ministre l'avis prévu par l'article 212 et le ou les syndicats à qui copie en est transmise doivent fournir à la Commission de l'assurance emploi du Canada tous les renseignements que celle-ci demande afin d'aider les surnuméraires et coopérer avec elle pour faciliter leur réemploi.*

**Relevé des prestations**

**(2)** *L'employeur remet en outre à chaque surnuméraire, dans les meilleurs délais suivant la transmission au ministre de l'avis et, au plus tard, deux semaines avant la date de licenciement, un bulletin indiquant les indemnités de congé annuel, le salaire, les indemnités de départ et les autres prestations auxquelles lui donne droit son emploi, à la date du bulletin.*

L'article 213 (1) prévoit que l'employeur qui transmet l'avis au ministre selon les termes de l'article 212 (1) doit collaborer avec la Commission de l'assurance emploi du Canada en lui fournissant tous les renseignements qu'elle requière. Ces renseignements permettront à la Commission de l'assurance emploi de faciliter ses démarches en vue d'assurer la réinsertion en emploi des travailleurs licenciés. Bien que l'article 213 (1) prévoie que l'employeur et le syndicat se doivent de coopérer avec la Commission, il demeure toutefois muet sur les formes de collaboration qu'il est possible d'envisager.

Quant à l'article 213 (2), il oblige l'employeur, au plus tard deux semaines avant la date de licenciement, à remettre, à chacun des employés licenciés, un bulletin indiquant : les indemnités de congé; le salaire; l'indemnité de départ et les autres prestations auxquelles il a droit en raison de son emploi.

Après s'être acquitté des exigences relatives à l'avis de licenciement collectif ainsi que des obligations qui lui incombent à l'égard de la Commission de l'assurance emploi et des

travailleurs licenciés, l'employeur doit participer à la mise en place d'un comité mixte de planification.

La sous-section suivante traite de la mise sur pied du comité mixte de planification ainsi que de la mission qui lui est dévolue.

### 2.1.3 Le comité mixte de planification

*-Constitution-* L'article 214 du *Code canadien du travail* énonce les règles relatives à la constitution et à la composition du comité mixte de planification. Il fait également état des règles qui régissent les membres appelés à siéger sur le comité en question.

#### « Article 214

##### ***Constitution d'un comité mixte de planification***

**214. (1)** *Aussitôt après avoir transmis l'avis au ministre, l'employeur procède à la constitution d'un comité mixte de planification conformément au présent article et aux articles 215 et 217.*

##### ***Composition***

**(2)** *Le comité mixte de planification est composé d'au moins quatre membres.*

##### ***Représentation***

**(3)** *Le comité mixte doit être formé, pour au moins la moitié, de représentants des surnuméraires nommés conformément aux paragraphes 215(1), (2) et (3), le reste consistant en représentants de l'employeur, nommés conformément au paragraphe 215(5). »*

Selon l'article 214 (1) du *Code canadien du travail*, l'employeur doit, une fois l'avis acheminé au ministre, participer à la constitution d'un comité mixte de planification. À

cette fin, il doit suivre la procédure prévue aux articles 215 et 217 du *Code canadien du travail*<sup>147</sup>.

L'article 214 (2) prévoit la composition des membres qui forment le comité mixte de planification. Le *Code canadien du travail* fixe à (4) le nombre minimal de membres autorisés à siéger sur ce comité<sup>148</sup>.

Quant au paragraphe (3) de l'article 214, il indique qu'au moins la moitié des membres siégeant sur ce comité doivent représenter les intérêts des travailleurs licenciés. Pour ce qui est du reste des membres, ils doivent plutôt agir en la qualité de représentants des intérêts de l'employeur<sup>149</sup>.

*-Mission-* C'est à l'article 221 du *Code canadien du travail* que l'on fait état de la mission qui est dévolue au comité mixte de planification. Le libellé de l'article 221 précise également le champ de compétence du comité ainsi que les divers modes de collaboration qu'il doit instituer avec ses partenaires.

---

<sup>147</sup> Note de l'auteur : Quant aux règles de fonctionnement du comité mixte de planification elles sont spécifiées aux articles 215 et 217 du C.c.t. Le lecteur qui désire prendre connaissance du contenu de ses règles est invité à consulter l'Annexe 1.

<sup>148</sup> Note de l'auteur : L'article 218 du C.c.t. impose à l'employeur l'obligation de divulguer aux salariés licenciés le nom des membres appelés à siéger sur le comité mixte de planification. Le lecteur qui désire prendre connaissance du contenu de cette règle est invité à consulter l'Annexe 1.

<sup>149</sup> Note de l'auteur : Selon le libellé de l'article 219 du C.c.t. il incombe au Comité mixte de planification de fixer ses propres règles de fonctionnement. Le lecteur qui désire prendre connaissance du contenu de cette règle est invité à consulter l'Annexe 1.

« **Article 221**

**Mission du comité mixte**

**221. (1)** *Le comité mixte a pour mission d'élaborer un programme d'adaptation visant :*

- a) soit à éliminer la nécessité des licenciements;*
- b) soit à minimiser les conséquences de cette mesure pour les surnuméraires et aider ces derniers à trouver un autre travail.*

**Champ d'action**

**(2)** *Le comité mixte n'est compétent, sauf accord de ses membres à l'effet contraire, que pour les questions du ressort normal des conventions collectives en matière de licenciements.*

**Coopération des membres**

**(3)** *Les membres du comité mixte doivent, en toute coopération, faire leur possible pour élaborer le programme d'adaptation dans les meilleurs délais.*

**Coopération extérieure**

**(4)** *L'employeur et les syndicats ou les surnuméraires qui ont nommé les membres du comité mixte doivent coopérer avec celui-ci à l'élaboration du programme d'adaptation. »*

L'article 221 (1) (a) et (b) énonce la mission du comité mixte de planification. Essentiellement, ce dernier se doit d'élaborer un programme qui, dans le meilleur des cas, éliminera complètement la nécessité de procéder aux licenciements ou, dans l'éventualité où la première alternative s'avère impossible, réduira à tout le moins les conséquences négatives pour les travailleurs licenciés.

De plus, l'article 221 (1) (b) prévoit que le mandat du comité mixte de planification comprend également l'obligation d'aider les travailleurs licenciés à se réinsérer sur le marché du travail.

Quant à l'article 221 (2), il prévoit que la compétence du comité mixte se limite uniquement aux questions qui relèvent de la convention collective et qui traitent du licenciement collectif. Toutefois, le même paragraphe prévoit, pour les membres, la possibilité d'élargir leur champ d'intervention suite à un accord commun en ce sens.

L'article 221 (3) préconise, entre les membres du comité mixte de planification, une collaboration entière afin de mettre rapidement en place un programme d'adaptation.

Enfin, l'article 221 (4) mentionne que l'employeur, le syndicat ainsi que les travailleurs licenciés doivent collaborer, de concert avec le comité mixte de planification, afin de concevoir le programme d'adaptation<sup>150</sup>.

Le *Code canadien du travail* prévoit un recours à l'arbitrage dans les cas où l'une ou l'autre des parties au comité mixte de planification est insatisfaite du déroulement des travaux planifiés. Les règles relatives à l'exercice du recours ainsi que ses conditions au niveau du fond et de la forme font l'objet de la sous-section suivante. Le mandat qui incombe à l'arbitre dans le cadre de l'exercice de son mandat ainsi que sa mission seront également abordés.

---

<sup>150</sup> Note de l'auteur : L'article 222 du C.c.t prévoit la possibilité pour les membres du comité mixte de planification d'obtenir les renseignements utiles et nécessaires à l'exécution de son mandat. Un tiers peut même agir au titre d'inspecteur –afin de s'assurer du respect des dispositions du C.c.t- et fournir toute aide utile. Le lecteur qui désire prendre connaissance du contenu de cette règle est invité à consulter l'Annexe 1.

#### 2.1.4 La procédure d'arbitrage

*-Arbitrage-* L'article 223 du *Code canadien du travail* fixe les conditions donnant ouverture à la demande d'arbitrage. Il prescrit également le contenu et la forme que doivent emprunter la demande.

##### « Article 223

##### ***Demande d'arbitrage***

**223. (1)** *Une fois que six semaines se sont écoulées depuis la date de l'avis prévu à l'article 212, les membres du comité mixte qui représentent les surnuméraires, ou ceux qui représentent l'employeur, peuvent, pourvu que dans chaque cas il y ait consentement unanime et que la demande soit conjointe, demander au ministre la nomination d'un arbitre si, selon le cas :*

- a) le comité n'a pas encore élaboré un programme d'adaptation;*
- b) ils ne sont pas satisfaits, en tout ou en partie, du programme élaboré.*

##### ***Forme et contenu de la demande***

**(2)** *La demande prévue au paragraphe (1) doit être signée par tous les membres qui la présentent et énoncer, s'il y a lieu, les points du programme d'adaptation qui sont contestés. »*

L'article 223 (1) (a) prévoit la possibilité, pour les membres du comité mixte de planification, de recourir à l'arbitrage dans le cas où, dans les six (6) semaines suivant l'envoi de l'avis prévu à l'article 212, ils n'ont pas réussi à élaborer un programme d'adaptation.

Suite à l'expiration du même délai, la possibilité de recourir à l'arbitrage est également prévue à l'article 223 (1) (b) lorsque les membres du comité ont élaboré un programme d'adaptation mais qu'ils sont insatisfaits, en tout ou en partie, du résultat obtenu.

L'article 223 (2) du *Code canadien du travail* précise que la demande d'arbitrage doit être présentée avec l'accord de tous les membres du comité mixte de planification. Elle doit mentionner explicitement chacun des éléments du programme d'adaptation qui ne font pas l'objet d'un consensus.

*-Mandat de l'arbitre-* L'article 224 (1) du *Code canadien du travail* précise le mandat qui incombe à l'arbitre une fois sa nomination effective. Ainsi l'arbitre doit, dans le cadre de son mandat, assister le comité mixte de planification dans la conception du programme d'adaptation. Il est aussi chargé de porter assistance au comité afin de régler tout différend qui pourrait survenir au sein des membres.

« **Article 224**

*Nomination d'un arbitre*

**224. (1)** *S'il acquiesce à la demande, le ministre nomme un arbitre chargé d'aider le comité mixte à élaborer le programme d'adaptation et à régler éventuellement les points de désaccord.*

[...]

*-Mission-* Quant à l'article 224 (4), il énonce la mission de l'arbitre. Il est clairement mentionné que ce dernier se doit d'aider le comité mixte de planification à élaborer un programme d'adaptation en vue de favoriser la réinsertion en emploi des travailleurs licenciés. À cet égard il est tenu, dans les quatre semaines suivant sa nomination, de prendre connaissance du dossier; d'étudier les points litigieux qui lui sont soumis; de rendre une décision et de communiquer cette dernière au comité mixte ainsi qu'au ministre du Travail.

« **Article 224**

[...]

**Mission de l'arbitre**

*(4) L'arbitre aide le comité mixte à élaborer un programme d'adaptation; si le ministre lui a transmis la liste visée au paragraphe (2), il doit en outre, dans les quatre semaines de sa réception ou dans le délai ultérieur fixé par le ministre :*

- a) étudier les points mentionnés dans la liste;*
- b) rendre sa décision*
- c) communiquer celle-ci, motifs à l'appui, au comité mixte et au ministre.*

[...] <sup>151</sup>. »

Une fois les travaux complétés l'employeur est tenu de s'assurer de l'application du programme d'adaptation élaboré d'un commun accord par les membres du comité mixte de planification. La sous-section suivante présente la disposition qui impose cette responsabilité à l'employeur.

### 2.1.5 Le programme d'adaptation

*-Mise en œuvre du programme d'adaptation-* L'article 226 du *Code canadien du travail* prévoit la mise en œuvre du programme d'adaptation. Ce dernier entre en vigueur une fois qu'il est complété et ce à la satisfaction des parties.

---

<sup>151</sup> Note de l'auteur : Au sujet des pouvoirs dont dispose l'arbitre dans l'exécution de ses fonctions ainsi que les limitations à son exercice nous référons le lecteur à l'Annexe 1 –v. art. 224 (5) et (6) du C.c.t.- .



« **Article 226**

*Mise en œuvre du programme d'adaptation*

226. Une fois le programme d'adaptation mis au point, l'employeur le met en œuvre, avec l'assistance du comité mixte et des syndicats ou surnuméraires qui ont nommé les membres de celui-ci. »

Tous les intervenants ayant participé à l'élaboration du programme d'adaptation soit le comité mixte, les syndicats ou, le cas échéant, les employés doivent apporter leur concours à l'employeur afin d'assurer l'application du programme d'adaptation.

Le *Code canadien du travail* prévoit certaines exceptions à l'application des dispositions de la section IX de la partie III. Ces cas particuliers sont prévus aux articles 227, 228 et 229 du *Code canadien du travail*. Le prochain sous-titre traite des dispositions qui dispensent l'employeur de se soumettre aux obligations prévues par la loi.

#### 2.1.6 Dispositions particulières

*-Règlements-* Le législateur fédéral confère au gouverneur en conseil le pouvoir d'adopter<sup>152</sup> les dispositions réglementaires<sup>153</sup> qu'il juge utiles au bon fonctionnement du régime des licenciements collectifs prévu au *Code canadien du travail*.

---

<sup>152</sup> Note de l'auteur : Le C.c.t. prévoit à l'article 227 du C.c.t. la possibilité pour le gouverneur en conseil d'adopter une réglementation particulière pour suspendre le régime des licenciements collectif ou le rendre applicable à une catégorie professionnelle particulière, un secteur d'activité particulier ou à une zone ou région donnée. Le lecteur qui désire prendre connaissance du libellé de cette disposition est invité à consulter l'Annexe 1.

<sup>153</sup> Note de l'auteur : À notre connaissance le gouverneur en conseil n'a adopté aucun règlement sous l'article 227 du C.c.t.

*-Exceptions-* Dans certain cas l'article 228 du *Code canadien du travail* accorde, au ministre du Travail, le pouvoir d'exempter l'employeur de se soumettre, en tout ou en partie, aux prescriptions prévues par la loi.

« **Article 228**

***Exemption de l'application de la présente section***

*228. Sur demande, le ministre peut, par arrêté et aux conditions fixées dans celui-ci, soustraire à l'application de la présente section ou de l'une de ses dispositions un établissement particulier ou une catégorie particulière d'employés qui y travaille, s'il lui est démontré que cette application :*

- a) soit porte — ou porterait — atteinte aux intérêts de ces employés ou de cette catégorie d'employés;*
- b) soit porte — ou porterait — atteinte aux intérêts de l'employeur;*
- c) soit cause — ou causerait — un grave préjudice au fonctionnement de l'établissement;*
- d) soit n'est pas nécessaire parce qu'aux termes d'une convention collective ou pour toute autre raison, l'établissement dispose de mécanismes d'aide aux surnuméraires qui sont essentiellement semblables à ceux prévus par la présente section ou l'une de ses dispositions ou qui visent les mêmes effets. »*

Ces cas sont ceux où l'une ou l'autre des dispositions sur le licenciement collectif briment ou brimeraient soit les intérêts des employés; soit les intérêts de l'employeur<sup>154</sup>. L'article 228 du *Code canadien du travail* vise aussi les cas où les dispositions sur le licenciement

---

<sup>154</sup> Note de service, Développement des ressources humaines Canada, Investigation of Group Termination with Request for Waiver of Notice to Minister and Joint Planning Committee-DHL Express (Canada) L.td., 18 février 2009, p. 6. « It is recommended that the Minister waive the provision of section 212 of the Canada Labour Code that require 16 weeks notice to Minister. The employer submits that a delay in the date of the terminations, so as to satisfy the requirement to provide the Minister with 16 weeks notice, would adversely affect the financial viability of the employer, and result in more terminations than what is currently planned. This indicates that requiring the employer to provide 16 weeks notice to Minister could be unduly prejudicial to the interests of the employer and seriously detrimental to the operation of the industrial establishment. Furthermore, if it resulted in additional terminations, denial of a waiver could be unduly prejudicial to the interests of the employees. »

collectif, telles que libellées, sont ou seraient de nature à causer un préjudice grave relatif au bon fonctionnement de l'entreprise<sup>155</sup>.

Une dernière possibilité d'exemption est prévue dans les cas où une convention collective en vigueur dans l'établissement visé prévoit, en cas de licenciement collectif, des mécanismes qui, pour l'essentiel, assurent des mesures d'aide équivalentes à celles prévues dans la loi<sup>156</sup>.

*-Suspension des articles 214 à 226 du Code- L'article 229 (1) suspend l'application des articles 214 à 226 du Code canadien du travail.*

« **Article 229**

***Non application des articles 214 à 226***

**229. (1)** *Les articles 214 à 226 ne s'appliquent pas aux surnuméraires qui sont représentés par un syndicat signataire d'une convention collective qui :*

---

<sup>155</sup> Note de service, Développement des ressources humaines Canada, Investigation of Group Termination with Request for Waiver of Notice to Minister and Joint Planning Committee-Rogers Cable Communication, 13 octobre 2009, p. 4. « It is recommended that a waiver of the requirement of subsection 212(2) to provide a copy of the notice to the Minister to the redundant employees, or the post same in the industrial establishment, be granted. The employer has demonstrated that it would be unduly prejudicial to its interests and would be seriously detrimental to the operation of the industrial establishment. »

<sup>156</sup> Note de service, Développement des ressources humaines Canada, Investigation of Group Termination with Request for Waiver of Notice to Minister and Joint Planning Committee-Bank of Nova Scotia, 21 janvier 2009, p. 4. « Effective November, 2008, measures were put in place to support affected employees looking for alternate employment external to Scotiabank. Career transition support provided through KWA Career Transition has commenced, and will continue for all employees until June 9, 2009. The professional career transition services are to support the affected employees and enable them to find reemployment as quickly as possible. KWA Career Transition is a well established and reputable external provider that provides such services as : workshops on planning for career, workshops on transition, workshops on resume writing, workshops on interview skills, workshops on external job searching, workshops on financial planning, one-on-one counselling, a wide range of tested tools to assist and support employees in their endeavour to find suitable alternate employment. » p. 5. « The support being provided to assist affected employees is to the same effect as the measures established by Division IX on the Code for the creation of a joint Planning Committee pursuant to section 228 d) of the Canada Labour Code. »

a) *d'une part, prévoit :*

- *soit des mécanismes de négociation et de règlement définitif en matière de licenciement dans l'établissement où ces employés travaillent,*
- *soit des mesures visant à minimiser les conséquences du licenciement pour ces employés et les aider à trouver un autre travail*

b) *d'autre part, soustrait ces employés à leur application.*

*(2) Les articles 214 à 226 ne s'appliquent pas aux surnuméraires représentés par un syndicat dans le cas où les licenciements sont provoqués par des changements technologiques — au sens du paragraphe 51(1) — et où le syndicat et l'employeur sont assujettis à l'application des articles 52, 54 et 55, ou le seraient en l'absence du paragraphe 51(2). »*

L'article 229 (1) vise le cas où les employés, victimes de licenciement collectif, sont représentés par un syndicat signataire d'une convention collective qui prévoit, d'une part, des mécanismes qui assurent la négociation et le règlement de la procédure à suivre en cas de licenciement ou qui contient des mesures visant à amenuiser les conséquences négatives suites au licenciement prononcé tout en prévoyant des mesures d'aide à l'emploi et qui, d'autre part, prévoit une disposition qui soustrait les employés licenciés à l'application desdits articles.

Quant à l'article 229 (2), il suspend également l'application des articles 214 à 226 du *Code canadien du travail* dans le cas où les licenciements collectifs sont provoqués par l'introduction, au sein de l'entreprise, de changements technologiques<sup>157</sup> au sens des paragraphes 51 (1) et suivants du *Code canadien du travail*.

---

<sup>157</sup> L'article 51 du C.c.t. propose une définition de ce qui constitue un changement technologique. Ainsi le changement technologique : « s'entend à la fois de : a) l'adoption par l'employeur, dans son entreprise, ses activités ou ses ouvrages, d'équipement ou de matériels différents, par leur nature ou leur mode d'opération, de ceux qu'il y utilisait antérieurement; b) tout changement dans le mode d'exploitation de l'entreprise directement rattaché à cette adoption. »

*-Jurisprudence sous l'article 229-* Nous avons recensé quelques cas de décisions arbitrales au sujet de la notion de « changements technologiques » prévue au paragraphe (2) de l'article 229 du *Code canadien du travail* et définie au paragraphe (1) de l'article 51.

Essentiellement les décisions ciblées s'attardent à circonscrire la notion de « changements technologiques ». Nous allons donc passer très brièvement en revue ces décisions afin de présenter au lecteur un aperçu de l'interprétation que font, de cette notion, les tribunaux d'arbitrage canadiens<sup>158</sup>.

D'entrée de jeu, il faut mentionner que la quasi-totalité des décisions recensées<sup>159</sup> visent à déterminer ce qu'est un « changement technologique » au sens du *Code canadien du travail*. Une seule décision<sup>160</sup> traite des modalités de la computation du délai d'avis prévu à l'article 52 du *Code canadien du travail*.

Nous présentons, dans un premier temps, les décisions qui traitent de la notion de « changements technologiques » pour conclure avec celle qui dicte les règles applicables en matière de computation des délais.

---

<sup>158</sup> Note de l'auteur : Selon nos sources il s'agit des seuls documents disponibles au sujet de la notion de « changements technologiques ».

<sup>159</sup> Note de l'auteur : Nous avons recensé un total de 6 décisions.

<sup>160</sup> Syndicat canadien des officiers de la marine marchande, et Remorquage et sauvetage McAllister Inc., employeur, cité : Remorquage et sauvetage McAllister Inc., Dossier du Conseil : 19102-C, Décision no 84, le 23 août 2000.

Selon les tribunaux d'arbitrage, l'automatisation de l'équipement qui engendre des modifications dans la manière dont l'entreprise est opérée constitue un « changement technologique » en autant que cette modification soit directement imputable à l'introduction du processus d'automatisation<sup>161</sup>. En revanche l'embauche, par l'employeur, de sous contractants pour effectuer la livraison de la marchandise ne constitue pas un « changement technologique » au sens du *Code canadien du travail*. En effet, les camions de livraison, propriété de l'employeur, étaient utilisés avant l'embauche des sous contractants et continuent à être utilisés. En l'espèce aucun ajout de nouveau matériel et/ou équipement ne fut nécessaire<sup>162</sup>.

Dans le même ordre d'idée, les tribunaux d'arbitrage sont d'avis que l'introduction, par l'employeur, de nouvelles caméras dont le modèle est substantiellement le même et de surcroît compatible avec celui des anciennes caméras utilisées ne constitue pas un « changement technologique<sup>163</sup> » au sens du *Code canadien du travail*.

Toujours dans le même sens, les tribunaux d'arbitrage ont statué que l'implantation d'une nouvelle technologie qui coïncide avec une réduction de la demande résultant des forces du marché – et qui se traduit par des pertes d'emplois- ne constitue pas un « changement

---

<sup>161</sup> Grain Workers' Union, Local 333, CLC, and Prince Rupert Grain Terminal Ltd., and British Columbia Terminal Elevator Operator' Association, Vancouver, B.C., 59 di 87.

<sup>162</sup> United Transportation Union, and Cape Breton Development Corporation, Sydney, Nova Scotia, 60 di 126.

<sup>163</sup> National Assn. of Broadcast Employees and Technicians (NABET) v. Canadian Broadcasting Corp. (CBC), [1989], O.J. No. 1734.

technologique<sup>164</sup> » au sens du *Code canadien du travail*. » Toutefois, l'installation, par l'employeur, de mini-ordinateurs qui engendrent des conséquences négatives sur la sécurité d'emploi ou sur toutes autres conditions de travail constituent un « changement technologique<sup>165</sup> » au sens du *Code canadien du travail*.

Enfin, comme mentionné précédemment, la dernière décision s'attarde à la question de la computation du délai prévu à l'article 52 du *Code canadien du travail*. Le tribunal d'arbitrage est d'avis que : « le Conseil exerce [...] une entière discrétion pour évaluer le moment où le syndicat prend connaissance des projets de l'employeur et des conséquences sur les employés [...] La discrétion du Conseil n'a rien d'arbitraire. Le Conseil est appelé à juger comment une personne raisonnable et bien informée évaluerait la situation ou encore à quelle conclusion en arriverait une personne bien renseignée qui étudierait la question non seulement en profondeur, mais de façon réaliste et pratique<sup>166</sup>. »

Dans le cas en l'espèce, le Conseil est d'avis que le syndicat était au courant de l'implantation des changements technologiques et ce dès 1997. « Le syndicat avait 30 jours pour se plaindre à partir de la date à laquelle il a pris ou aurait dû prendre connaissance du défaut [de l'employeur] de donner l'avis<sup>167</sup>. » Dans les circonstances le tribunal d'arbitrage conclut : « [qu'] il n'y a aucune preuve que McAllister a tenté de dissimuler les

---

<sup>164</sup> *Telecommunication Workers Union v. British Columbia Telephone Co. (B.C.C.A.)*, 98 D.L.R. (4th) 601.

<sup>165</sup> *Grain Services Union, and Manitoba Pool Elevators*, Winnipeg, Manitoba, 62 di 179.

<sup>166</sup> *Syndicat canadien des officiers de marine marchande, et Remorquage et sauvetages MacAllister Inc.*, Dossier du Conseil : 19102-C, Décision no 84, le 23 août 2000.

<sup>167</sup> *Id.*

changements en cours ou d'induire le syndicat en erreur au sujet de ses intentions. Le syndicat ne peut donc mettre en question les agissements de MacAllister et prétendre qu'ils sont dans l'ignorance des changements [...] <sup>168</sup>. »

Outre les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et du *Code canadien du travail* (licenciements collectifs et changements technologiques), certaines dispositions du *Code canadien du travail* et du *Code du travail* peuvent être modifiées avec succès pour contrer les effets négatifs des licenciements et fermetures. Par ailleurs, telles qu'interprétées par les arbitres de grief, les dispositions des conventions collectives déterminent des règles visant à atténuer, en certains cas, les effets des licenciements collectifs <sup>169</sup>.

---

<sup>168</sup> Id.

<sup>169</sup> Julie BOURGAULT, Michel COUTU, Le droit du travail et les restructurations industrielles au Canada : une pluralité normative, dans C. DIDRY, A. JOBERT (dir.) Les restructurations industrielles entre politiques, droit et relations professionnelles, Rennes, P.U.R., 2009.



### 3. Les licenciements collectifs sous le droit français

Le régime instituant la procédure de licenciement collectif à l'égard des entreprises de compétence fédérale relève du *Code du travail*. Fera donc l'objet du présent titre l'étude des dispositions sur le licenciement collectif contenues au *Code du travail français*.

#### 3.1 Code du travail français

Compte tenu de l'ampleur du régime et de la procédure régissant les licenciements pour motif économique, prévus au *Code du travail*, nous avons choisi de présenter un bref résumé des principales mesures mises en place pour contrer les effets néfastes d'un licenciement massif. Une courte allusion aux obligations qui incombent à l'employeur suite à la rupture du contrat de travail sera également présentée dans le cadre de cette section.

Toutefois, nous avons préparé un document qui traite, en détails, du régime français des licenciements pour motif économique. Une revue des articles pertinents du *Code du travail*, de la jurisprudence et de la littérature accompagne le texte de ce document. Nous invitons ceux et celles qui désirent approfondir davantage le contenu du régime appliqué en France à se référer à l'annexe 2 du présent document.

### 3.1.1 Dispositions françaises sur le licenciement collectif

Le *Code du travail* contient également une série de dispositions<sup>170</sup> visant à contrer les effets négatifs engendrés par un licenciement massif. La procédure régissant les licenciements collectifs, en droit français, est prévue au livre II du *Code du travail* qui s'intitule « Le contrat de travail ». Plus particulièrement, c'est sous le titre III du livre II que l'on retrouve le libellé des dispositions établissant la procédure à suivre en matière de licenciements pour motif économique. Intitulé « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée », le titre III distingue le licenciement pour motif personnel –prévu au chapitre II- du licenciement pour motif économique –prévu au chapitre III-.

D'entrée de jeu, il faut mentionner que le *Code du travail* a fait l'objet, en 2008, d'une recodification importante. Le titre III ne fut pas épargné par cette réforme<sup>171</sup>. Les objectifs recherchés par le législateur français dans le cadre du réaménagement de la section régissant les licenciements pour motifs économiques sont de deux ordres. D'abord, par cette réforme, le législateur entend regrouper, dans un texte unique, les dispositions régissant les licenciements pour motif économique sur le territoire français<sup>172</sup>.

---

<sup>170</sup> C. trav., Art. L. 1231-1 à L. 1238-5.

<sup>171</sup> Antoine LYON-CAEN, *Le nouveau Code du travail*, Paris, Dalloz, 2008, p.125. « [les] dispositions relatives à la rupture du contrat de travail [...] ont fait l'objet de modifications d'importance par rapport à la précédente version du code. »

<sup>172</sup> *Id.*, p. 126. « [...] cette modification terminologique participe d'un projet d'une plus grande ampleur : celui de réunir dans un seul et même ensemble toutes les règles intéressant la rupture du contrat de travail. » *Note de l'auteur* : En effet les dispositions instituant le régime français des licenciements pour motif économique étaient disséminées dans plusieurs textes de lois. Voir à ce sujet le texte détaillé de l'Annexe I aux pages XIII et suivantes.

Dans un second temps, il vise essentiellement à rendre les dispositions sur le licenciement collectif plus intelligibles<sup>173</sup>. Ainsi, le régime français des licenciements pour motif économique se divise en deux principales parties, soit :

1. *La procédure que l'employeur doit suivre afin de procéder à un licenciement pour motif économique;*
2. *Les mesures d'accompagnement qui doivent être implantées dans le but d'assurer le maintien du travailleur licencié en emploi ou d'optimiser son reclassement dans un nouvel emploi.*

C'est donc en regard de ces deux grandes divisions que nous articulerons l'exposé relatif à la procédure de licenciement pour motif économique prévue au *Code du travail*.

### 3.1.2 La procédure de licenciement pour motif économique

La procédure de licenciement pour motif économique emprunte trois principales avenues qui sont déterminées en fonction du nombre de travailleurs visés par le licenciement projeté<sup>174</sup>. La première de ces procédures s'applique dans le cas d'un licenciement individuel pour motif économique<sup>175</sup>.

---

<sup>173</sup> *Id.*, p. 130. « [...] plusieurs innovations répondent à un souci manifeste d'explication. »

<sup>174</sup> Véronique ROY, *Droit du travail 2009*, 13<sup>e</sup> éd., Paris, Dunod, 2009, p. 97. « Il existe trois procédures possibles qui dépendent du nombre de salariés en cause. »

<sup>175</sup> *Note de l'auteur* : Compte tenu de l'objectif poursuivi dans le cadre de cette thèse, nous nous abstenons de tout commentaire supplémentaire au sujet de la procédure à suivre en cas de licenciement individuel pour motif économique. Toutefois, nous désirons mentionner que le salarié licencié individuellement, pour des motifs économiques, bénéficie, selon les effectifs présents dans l'entreprise, d'un congé d'une convention de reclassement personnalisée ou d'un congé de reclassement. (Voir C. trav., art. L. 1233-4.)

Quant à la deuxième procédure prévue au *Code du travail*, elle trouve application dans le cas de tous licenciements pour motif économique de moins de dix salariés sur une période de 30 jours<sup>176</sup>. En plus de la convention de reclassement personnalisé ou du congé de reclassement proposé au salarié, selon le cas, les représentants du personnel –dans les cas où les salariés sont représentés- et le comité d'entreprise<sup>177</sup> sont directement impliqués au dossier. Les licenciements visant moins de dix salariés sur une période de 30 jours sont soumis à un agencement précis<sup>178</sup>.

La troisième procédure vise les licenciements d'au moins dix salariés sur une période de 30 jours<sup>179</sup>. Puisque ces licenciements ont des répercussions considérables, en raison de leur ampleur, ils font l'objet d'un encadrement particulier<sup>180</sup>.

Ainsi, l'employeur doit se soumettre à deux principales obligations soit, d'une part, divulguer aux représentants des travailleurs licenciés les causes de la restructuration justifiant les licenciements pour motif économique<sup>181</sup> et, d'autre part, soumettre un plan de sauvegarde de l'emploi pour fins de discussions<sup>182</sup>. S'ajoute, pour l'employeur, une troisième obligation, soit celle de divulguer l'ensemble des renseignements pertinents au

---

<sup>176</sup> C. trav., art. L. 1233-8.

<sup>177</sup> V. ROY, *op.cit.*, note 174, p. 98. « Le comité d'entreprise doit être consulté sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et sur le projet de licenciement économique qui en découle. »

<sup>178</sup> *Id.*, p. 99. « La loi du 2 août 1989 précise certains critères pour établir l'ordre des licenciements comme les charges de famille, l'ancienneté de service, la situation rendant leur réintégration difficile, les qualités professionnelles. »

<sup>179</sup> C. trav., art. L. 1233-21 et suiv.

<sup>180</sup> V. ROY, *op.cit.*, note 174 « Ces grands licenciements sont réglementés en raison de leur impact. »

<sup>181</sup> Voir C. trav., art. L. 1233-28 et suiv.

<sup>182</sup> *Id.*, art. L. 1233-32 et suiv.

sujet du licenciement projeté et des mesures d'accompagnement envisagées pour en atténuer les effets<sup>183</sup>. Notons que la procédure régissant le licenciement économique d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours accorde aux parties, dans certains cas, la possibilité de conclure un accord de méthode<sup>184</sup>.

### 3.1.3 Les mesures visant à assurer l'accompagnement du travailleur licencié

Le régime français des licenciements pour motif économique prévoit une série de mesures pour « accompagner » le travailleur visé par un licenciement<sup>185</sup>. Le plan de sauvegarde de l'emploi, le congé de reclassement, le congé de mobilité, la convention de reclassement et la priorité de réembauche font parties des mesures prévues pour venir en aide au travailleur victime d'un licenciement pour motif économique. Il faut également ajouter à cette liste la revitalisation du bassin d'emploi qui s'inscrit dans un cadre beaucoup plus large. En effet cette mesure vise à supporter –non pas les travailleurs licenciés- mais la région dans

---

<sup>183</sup> *Id.*, art. L. 1233-31. « [Ainsi] l'employeur doit consulter les représentants sur le motif de la restructuration et sur le plan social. [De plus] l'employeur doit adresser aux représentants en même temps que leur convocation tous renseignements utiles sur le projet de licenciement et les mesures d'accompagnement qu'il envisage afin d'éviter les licenciements ou du moins d'en limiter le nombre. »

<sup>184</sup> V. ROY, *op.cit.*, note 174, p. 99. « La loi du 3 janvier 2003 donne, aux entreprises d'au moins 50 salariés ayant un comité d'entreprise et procédant à de tels licenciements, la possibilité de conclure un accord de méthode permettant d'adapter à l'entreprise les règles relatives à l'information et à la consultation des représentants des salariés. Par cet accord les parties peuvent déroger à certaines dispositions légales et donc peuvent fixer le nombre de réunions avec les délais, les représentants, les modalités de recours à un expert et ses conséquences sur le nombre de réunions, les conséquences dans lesquelles le CE peut faire des propositions alternatives au projet économique à l'origine des licenciements et les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi fait l'objet d'un accord. » Voir aussi C. trav., art. L.1233-21 et suiv.

<sup>185</sup> Dominique GRANDGUILLOT, *L'essentiel du nouveau droit du travail*, 9<sup>e</sup> éd., Paris, Gualino, 2008, p. 100. « Les mesures d'accompagnement ont pour but d'éviter les licenciements économiques ou d'en limiter le nombre et/ou de faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement n'a pu être évité. »

laquelle surviennent les licenciements en raison d'un motif économique<sup>186</sup>. Pour le bénéfice du lecteur, nous passerons brièvement en revue le contenu de chacune des mesures énumérées ci-dessus.

### 3.1.3.1 Le plan de sauvegarde de l'emploi<sup>187</sup>

Comme sa désignation l'indique le plan de sauvegarde de l'emploi vise à préserver les emplois menacés par un projet de licenciement économique<sup>188</sup>. Pour atteindre cet objectif, le plan doit contenir des mesures concrètes<sup>189</sup>. Le *Code du travail français* impose à l'entreprise qui emploie 50 salariés et plus de proposer un plan de sauvegarde de l'emploi. Cette obligation incombe à l'entreprise dès que 10 salariés et plus sont visés par la procédure de licenciement pour motif économique<sup>190</sup>.

---

<sup>186</sup> V. ROY, *op.cit.*, note 174, p. 103. « La loi de cohésion sociale impose aux entreprises (sauf en cas de procédure collective), procédant à un licenciement économique de grande ampleur affectant l'équilibre du bassin d'emploi, de procéder à la revitalisation de celui-ci. »

<sup>187</sup> C. trav., art. L. 1233-61 et suiv.

<sup>188</sup> V. ROY, *op.cit.*, note 174, p. 102. « Son but est d'éviter les licenciements ou du moins d'en réduire le nombre. Des mesures concrètes doivent être prévues [...]. Les licenciements et les préretraites doivent être les dernières solutions. »

<sup>189</sup> *Id.*, « La loi de modernisation sociale dispose qu'il doit intégrer, outre des mesures de réduction de temps de travail ou du volume d'heures supplémentaires, des actions visant le reclassement interne des salariés sur des emplois de la même catégorie d'emplois ou équivalents, « ou sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégories inférieures », des créations d'activités nouvelles par l'entreprise, des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise « notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi », des actions de soutien à de nouvelles activités ou à la reprise d'activités existantes, des actions de formation, « de validation des acquis de l'expérience » ou de reconversion afin de favoriser le reclassement interne ou externe des salariés. »

<sup>190</sup> D. GRANDGUILLOT, *op.cit.*, note 185, p. 69. « Il est obligatoire dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsqu'au moins 10 salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail et que leur licenciement est envisagé. »

### 3.1.3.2 Le congé de reclassement<sup>191</sup> et le congé de mobilité<sup>192</sup>

Le *Code du travail* impose à l'employeur dont les effectifs s'élève à 1000 salariés et plus l'obligation de soumettre, à chacun des travailleurs visés par un licenciement pour motif économique, une proposition de congé de reclassement. Le congé de reclassement propose diverses mesures pour favoriser la réintégration du travailleur licencié dans un nouvel emploi<sup>193</sup>. Pendant le congé de reclassement le travailleur licencié bénéficie du préavis de licenciement<sup>194</sup>.

Le régime français des licenciements pour motif économique prévoit une alternative au congé de reclassement. En effet le travailleur visé par un licenciement peut opter pour un congé de mobilité<sup>195</sup>. Tout comme c'est le cas pour le congé de reclassement, le congé de mobilité n'est possible que dans les entreprises où les effectifs atteignent un minimum de 1000 salariés. Le *Code du travail* ajoute toutefois une condition supplémentaire pour l'obtention d'un congé de mobilité. Ainsi, pour qu'un congé de mobilité soit proposé au travailleur licencié, un accord de gestion prévisionnel des emplois doit être en vigueur au

<sup>191</sup> Voir C. trav., art. L. 1233-71 et suiv.

<sup>192</sup> *Id.*, art. L. 1233-77 et suiv.

<sup>193</sup> V. ROY, *op.cit.*, note 174, p. 102. « S'il accepte le congé de reclassement [le salarié] bénéficie des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi et d'actions de formations ou de validation des acquis de l'expérience. Le congé commence par un entretien d'évaluation et d'orientation (voire même un bilan de compétences) qui aboutit à la mise en place d'un projet professionnel. »

<sup>194</sup> D. GRANDGUILLOT, *op.cit.*, note 185, p. 70. « Le congé de reclassement est effectué pendant le préavis, dont le salarié est dispensé de l'exécution tout en percevant sa rémunération habituelle. Si la durée du congé de reclassement excède le préavis, le terme de ce dernier est reporté d'une durée égale à la durée du congé restant à courir. »

<sup>195</sup> *Id.*, « Ce congé, dont la durée est fixée par l'accord collectif [relatif à la gestion prévisionnelle des emplois], a pour objet de favoriser la recherche d'un nouvel emploi par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail sur un autre poste au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé. »

sein de l'entreprise. Les règles relatives au versement du préavis dans le cadre du congé de reclassement s'appliquent mutatis mutandis au préavis versé à l'occasion d'un congé de mobilité.

### 3.1.3.2 La convention de reclassement personnalisé<sup>196</sup>

La convention de reclassement personnalisé est, en quelque sorte, le pendant du congé de reclassement et de mobilité. Le *Code du travail* impose à l'employeur dont les effectifs sont en deçà de 1000 salariés l'obligation de proposer, à chacun des travailleurs visés par un projet de licenciement pour motif économique, une convention de reclassement personnalisé<sup>197</sup>. Pour bénéficier de cette mesure, le travailleur visé par la procédure de licenciement pour motif économique doit compter un minimum de deux années d'ancienneté. L'acceptation, par le travailleur licencié, de la convention personnalisée entraîne la rupture du contrat de travail. Le travailleur perçoit alors une indemnité dont le montant est déterminé selon des modalités précises<sup>198</sup>.

---

<sup>196</sup> *Id.*, art. L. 1233-65 et suiv.

<sup>197</sup> D. GRANDGUILLLOT, *op.cit.*, note 185, p. 71. « La durée de la [convention de reclassement personnalisée] est de 8 mois. Pendant cette période, le salarié bénéficie de toutes les mesures d'accompagnement (formations, préparations aux entretiens d'embauche, technique de recherche d'emploi...). »

<sup>198</sup> *Id.*, « Cette rupture ouvre droit au versement d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité de licenciement et d'une indemnité d'un montant équivalent à l'indemnité de préavis dans le cas où la durée du préavis était inférieure à 2 mois ou d'un montant correspondant au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à 2 mois. »



### 3.1.3.3 La priorité de réembauche<sup>199</sup>

Le salarié objet d'un licenciement pour motif économique peut manifester son intention de réintégrer l'entreprise dans l'éventualité où une ouverture de poste lui permettrait de le faire. Cette possibilité offerte au travailleur licencié vaut non seulement à l'égard du poste qu'il occupait au moment de son licenciement mais aussi pour tout nouveau poste qui devient disponible au sein de l'entreprise et pour lequel il détient les qualifications nécessaires<sup>200</sup>. La priorité de réembauche est valide pour une période d'un an. Le délai commence à courir une fois le préavis expiré<sup>201</sup>.

### 3.1.3.4 La revitalisation du bassin d'emploi<sup>202</sup>

Le *Code du travail* prévoit une mesure pour venir en aide aux régions visées par un licenciement pour motif économique dans les cas où, compte tenu de l'ampleur du licenciement, un soutien s'avère nécessaire. En effet, le régime français des licenciements pour motif économique impose alors à l'entreprise de procéder à la revitalisation du bassin

---

<sup>199</sup> C. trav., art. L. 1233- 45.

<sup>200</sup> D. GRANDGUILLOT, *op.cit.*, note 185, p. 71. « [T]out salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage, dans tout emploi devenu disponible et compatible avec la qualification qu'il possédait au moment de son licenciement et, le cas échéant, avec la nouvelle qualification qu'il a pu acquérir ultérieurement s'il en a informé l'employeur. »

<sup>201</sup> *Id.*, « Le délai pendant lequel le salarié bénéficie de la priorité de réembauche est d'un an à compter de la fin de préavis exécuté ou non. »

<sup>202</sup> C. trav., art. L. 1233-84 et suiv.

d'emploi<sup>203</sup>. Cette obligation incombe à l'entreprise dès que le licenciement qu'elle prononce génère un impact important sur les autres emplois présents dans la zone visée par la mesure. Encore une fois, le *Code du travail*<sup>204</sup> module l'étendue de l'obligation qui incombe à l'entreprise en fonction du nombre des effectifs qu'elle emploie. Ainsi, l'entreprise qui embauche 1000 salariés et plus<sup>205</sup> n'est pas soumise aux mêmes règles que l'entreprise qui compte parmi ses effectifs entre 50 et 999 salariés<sup>206</sup>.

### 3.1.4 Obligations de l'employeur suite à la terminaison du lien d'emploi

Essentiellement, le *Code du travail* soumet l'employeur à deux principales obligations suite à la rupture du contrat de travail. Ainsi l'employeur est tenu de verser au salarié licencié un préavis, dont la longueur varie en fonction du nombre d'années de services du salarié visé par le licenciement, et diverses indemnités, qui visent à dédommager le salarié licencié pour la perte d'avantages dont il ne pourra bénéficier en raison de la fin du lien d'emploi.

---

<sup>203</sup> V. ROY, *op.cit.*, note 174, p. 103. « La loi de cohésion sociale impose aux entreprises (sauf en cas de procédure collective), procédant à un licenciement économique de grande ampleur affectant l'équilibre du bassin d'emploi, de procéder à la revitalisation de celui-ci. »

<sup>204</sup> *Id.*

<sup>205</sup> *Id.*, « Pour les entreprises d'au moins 1000 salariés, le préfet informe l'entreprise de son obligation. Celle-ci a alors un mois pour savoir si elle satisfait son obligation : - par la voie d'un accord collectif [...] –ou par voie d'une convention signée avec l'État qui doit préciser les bassins affectés, les mesures de création d'activités, le développement des emplois, le nombre d'emplois supprimés et le montant de la contribution, les modalités de suivi. »

<sup>206</sup> *Id.*, « Pour les entreprises de 50 à moins de 1000 salariés, une convention est signée entre l'entreprise et l'État déterminant les modalités de participation de l'entreprise aux actions de revitalisation compte tenu du nombre d'emplois supprimés et de sa situation financière. »

Le préavis<sup>207</sup> a donc pour but de supporter financièrement le salarié dans le cadre de sa démarche visant à réintégrer le marché du travail. Quant aux indemnités versées à la suite de la rupture du lien d'emploi, leur finalité varie quelque peu en fonction de leur nature. En effet, le *Code du travail* distingue trois différents types d'indemnités soit : l'indemnité compensatrice de congés payés<sup>208</sup>, l'indemnité compensatrice de préavis<sup>209</sup> et l'indemnité légale de licenciement<sup>210</sup>.

Aussi, le *Code du travail* énumère une série de documents que l'employeur est tenu de remettre au salarié licencié. Le certificat de travail, le reçu pour solde de compte ainsi que l'attestation d'assurance-chômage constituent la liste des principaux documents auxquels le travailleur licencié a droit suite à la rupture du lien d'emploi<sup>211</sup>. Enfin, le *Code du travail*

---

<sup>207</sup> D. GRANDGUILLOT, *op.cit.*, note 185, p. 72. « Le préavis –appelé aussi délai congé ou délai de prévenance- correspond à la période durant laquelle le contrat de travail à durée indéterminée continue de produire ses effets bien que l'une des parties ait notifiée à l'autre sa décision de rompre (démission ou licenciement. Le préavis a pour objet de permettre à l'employeur de pourvoir au remplacement du salarié et au salarié de chercher un autre emploi. Ce dernier peut s'absenter 2 heures par jour pendant la durée du préavis pour la recherche d'un emploi (rémunérées en cas de licenciement).» Voir aussi C. trav., art. L. 1234-1 et suiv.

<sup>208</sup> *Id.*, p. 73. « [...] l'employeur verse au salarié –licencié ou démissionnaire- une indemnité compensatrice de congés correspondant à la fraction dont il ne peut bénéficier du fait de la résiliation du contrat de travail. Elle est calculée de la même façon que l'indemnité de congés payés.»

<sup>209</sup> *Id.*, « [...] l'employeur verse au salarié une indemnité compensatrice de préavis s'il dispense, à son initiative, celui-ci d'exécuter son préavis (même en cas de démission). Elle est égale aux salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli le préavis. » Voir aussi C. trav., art. L. 1234-1 et suiv.

<sup>210</sup> *Id.*, « [...] l'employeur verse au salarié licencié une indemnité légale minimum de licenciement à condition que celui –ci justifie de 1 an d'ancienneté ininterrompue à la date d'expiration du préavis, effectué ou non. » (Voir aussi C. trav., art. L. 1234-9 et suiv.).

<sup>211</sup> Pour davantage d'informations au sujet des divers documents remis au salarié voir le texte détaillé de l'Annexe 2.

prévoit diverses sanctions<sup>212</sup> dans les cas où l'employeur fait défaut de respecter les préceptes régissant les licenciements pour motif économique.

## C. Exposé commenté des dispositions en vigueur : Québec, France, Canada

Sous ce titre nous allons succinctement faire un retour sur les législations à l'étude afin de faire ressortir les éléments qui, à la suite de notre analyse, sont communs à chacune d'entre elles. Nous allons également souligner les différences observées lorsqu'elles s'avèreront suffisamment importantes pour qu'il en soit fait mention. Après avoir passé en revue les éléments comparatifs des régimes législatifs objets de notre propos nous concluons par une brève synthèse.

### 1. Éléments comparatifs des législations à l'étude

Essentiellement, l'objet de notre propos s'articule autour de quatre (4) principaux éléments soit : 1) L'obligation pour l'employeur de fournir un préavis; 2) La mise sur pied d'un comité de reclassement; 3) La contribution financière de l'employeur aux coûts de fonctionnement du comité de reclassement, et; 4) L'indemnisation des salariés.

---

<sup>212</sup> V. ROY, *op.cit.*, note 174, p. 103. « [Les sanctions] peuvent être civiles ou pénales. » Note de l'auteur : Pour plus de détails nous invitons le lecteur à consulter le tableau reproduit ci-après. Le document de l'Annexe 1 constitue également une bonne source d'information.

Bien entendu, il ne s'agit pas ici de reprendre l'analyse détaillée de chacune des dispositions des systèmes juridiques présentés précédemment. L'exercice vise plutôt à dresser un court portrait de la situation actuellement observable au Québec, au Canada et en France. Le lecteur disposera ainsi d'un exposé concis et succinct des points de similitudes et de divergences des principales règles qui composent le droit des licenciements collectifs décrété par la législature provinciale québécoise, la législature fédérale canadienne ainsi que la législature française.

D'entrée de jeu soulignons, d'une part, que l'analyse comparative des dispositions sur les licenciements collectifs, contenues au *Code du travail*, démontre des différences importantes entre ce régime et les régimes législatifs québécois et canadien. D'autre part, mentionnons que les systèmes québécois, canadien et français présentent parfois des similitudes frappantes. Pour les fins de la thèse, nous mettrons davantage l'accent sur les différences sans toutefois négliger d'identifier les éléments communs.

De manière générale, on observe, du côté français, que les mesures envisagées mettent davantage l'accent sur la protection et la prise en charge du travailleur, et ce, avant même que la procédure de licenciement ne soit engagée<sup>213</sup>. C'est là une première différence fondamentale.

---

<sup>213</sup> Françoise FAVENNEC-HÉRY et Pierre-Yves VERKINDT, *Droit du travail*, Paris, L.G.D.J., 2007, 463, p. 475. « L'importance du phénomène de restructuration doublé souvent d'une procédure de licenciement collectif a conduit le législateur à pousser chef d'entreprise et partenaires sociaux à une plus grande anticipation en matière d'emploi. C'est la voie de la négociation collective qui est préconisée par la loi, au mieux pour inciter à une gestion anticipée des emplois et des compétences, au pire pour aménager conventionnellement la procédure de licenciement collectif. »

En deuxième lieu, l'étude des dispositions sur le licenciement collectif, prévues dans le *Code du travail*, révèle des mesures dont le contenu est davantage complet et précis. Ce souci du détail assure, aux différents acteurs, une meilleure connaissance des dispositifs prévus par la loi. En conséquence, les principaux intéressés sont davantage en mesure d'exercer un contrôle serré sur la mise en œuvre des mesures applicables dans le cadre de la procédure en matière de licenciement collectif.

Enfin, en troisième lieu, le *Code du travail* met en place différentes instances qui s'assurent, à chaque étape du déroulement de la procédure, du respect par l'employeur des obligations que lui imposent les dispositions sur le licenciement collectif<sup>214</sup>.

### 1.1 L'obligation de l'employeur de fournir un préavis

Les textes de lois à l'étude –*Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, *Loi sur les normes du travail*, *Code canadien du travail*, *Code du travail*– contiennent des dispositions assujettissant l'employeur à l'obligation de transmettre un préavis lorsque ce dernier procède à un licenciement collectif<sup>215</sup>.

---

<sup>214</sup> Les principales instances, sous le *Code du travail français*, sont composées des délégués du personnel, du comité d'entreprise et de l'autorité administrative.

<sup>215</sup> Voir art. 45 a) de la L.f.q.m., art. 84.0.4 de la L.N.T., art. 212 du C.c.t. et art. 1234-1 du C. trav.

Du côté québécois, le texte de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*<sup>216</sup> stipulait que l'avis était obligatoire lorsque la raison invoquée par l'employeur, pour procéder au licenciement, reposait sur des motifs technologiques ou économiques<sup>217</sup>. Il en va de même pour les licenciements collectifs prononcés selon la *Loi sur les normes du travail*<sup>218</sup>.

Le *Code du travail*, tout comme la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* et la *Loi sur les normes du travail*, réfère à la notion de motif économique. Le *Code du travail* reconnaît également le caractère collectif du licenciement dès lors que l'employeur invoque un motif économique pour justifier le projet de licenciement<sup>219</sup>. La présence d'un motif économique est, en droit français, une condition essentielle à la mise en œuvre des dispositions sur le licenciement collectif.

De surcroît, le motif économique, invoqué au soutien du projet de licenciement, se doit d'être basé sur une cause réelle et sérieuse<sup>220</sup>. Il ne doit pas s'agir d'un prétexte servant à dissimuler une autre cause qui s'avère en définitive être le véritable motif à l'origine du licenciement prononcé suite à la fermeture de l'établissement.

---

<sup>216</sup> Voir art. 45 a) de la L.f.q.m.

<sup>217</sup> *Id.*

<sup>218</sup> Voir art. 84.0.4 de la LNT.

<sup>219</sup> Voir art. L. 1233-3 du C. trav.

<sup>220</sup> *Id.*, L. 1233-2.

Ce n'est qu'une fois l'ensemble de ces conditions réunies que le licenciement est qualifié de «collectif» et entraîne, en faveur du salarié, l'enclenchement de la procédure visant l'octroi du préavis et le versement des indemnités prévues<sup>221</sup>.

Quant au *Code canadien du travail*, le libellé de la disposition traitant de l'avis de licenciement collectif ne contient pas de référence à un ou des motifs précis, ce qui laisse entendre que l'avis revêt un caractère obligatoire, et ce, peu importe la nature du motif invoqué pour procéder au licenciement<sup>222</sup>. Ainsi l'employeur régi par les dispositions sur le licenciement collectif, prévues au *Code canadien du travail*, est tenu de transmettre l'avis de licenciement indépendamment du motif soulevé pour engager la procédure de licenciement collectif.

De manière générale, les règles régissant l'octroi du préavis, dans le *Code du travail*, sont davantage similaires à celles prévues dans la législation québécoise. Toutefois, le législateur français semble insister davantage sur la présence du motif économique faisant, de ce dernier, une condition sine qua non du caractère collectif du licenciement. Aussi le *Code du travail*, tout comme la *Loi sur les normes du travail*<sup>223</sup>, précise que le préavis est accordé au salarié licencié à la seule condition que ce dernier n'ait pas commis de faute

---

<sup>221</sup> *Id.* L. 1234-1, art. L. 1234-5, art. L. 1234-9, art. L. 1235-2.

<sup>222</sup> Voir art. 212 du C.c.t.

<sup>223</sup> Voir art. 84.0.2 (4) de la LNT.



grave<sup>224</sup>. On ne retrouve pas de restriction semblable dans le libellé des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans le *Code canadien du travail*<sup>225</sup>.

Toujours en ce qui concerne les règles régissant l'octroi du préavis, le droit du travail français présente, avec le droit québécois et fédéral, des différences en matière d'indemnisation du salarié. En effet, le *Code du travail* prévoit le versement d'une indemnité compensatrice de préavis, toujours à la condition d'absence de faute grave commise par le salarié, dans les cas où le salarié est dispensé, par l'employeur, d'exécuter le préavis<sup>226</sup>. L'indemnité compensatrice de préavis s'ajoute à l'indemnité de licenciement<sup>227</sup> et à l'indemnité de l'article L. 1235-2 du *Code du travail*<sup>228</sup>. La *Loi sur les normes du travail* ainsi que le *Code canadien du travail* ne contiennent pas de dispositions équivalentes à l'indemnité compensatrice de préavis et à l'indemnité de licenciement.

Le *Code du travail* prévoit, en faveur du salarié détenteur d'un contrat de travail à durée indéterminée, le versement d'une indemnité de licenciement. Le salarié touchera cette indemnité, en l'absence de faute grave de sa part, seulement dans le cas où il compte deux ans d'ancienneté continue au service d'un même employeur<sup>229</sup>. Cette indemnité de licenciement s'ajoute au préavis. La *Loi sur les normes du travail* et le *Code canadien du*

---

<sup>224</sup> Voir art. L. 1234-1 du C. trav.

<sup>225</sup> Voir art. 230 du C.c.t.

<sup>226</sup> Voir art. L. 1234-5 du C. trav.

<sup>227</sup> *Id.*, art. L. 1234-9.

<sup>228</sup> *Id.*, art. L. 1234-5 in fine.

<sup>229</sup> *Id.*, art. L. 1234-9.

*travail* ne contiennent pas de dispositions législatives équivalentes; le préavis<sup>230</sup> et l'avis<sup>231</sup> de licenciement étant les deux seules formes d'indemnités prévues par les lois du travail québécoises et canadiennes pour compenser les travailleurs victimes d'un licenciement collectif.

Une autre distinction importante apparaît à la lecture du libellé des dispositions à l'étude. Le *Code canadien du travail* mentionne expressément que la mise à pied est, pour les fins de l'application des règles relatives à l'avis, assimilée à un licenciement<sup>232</sup>. On ne retrouve pas dans le libellé des législations québécoises de dispositions semblables.

Cependant, la littérature en droit québécois nous enseigne qu'il existe tout de même une nuance importante à faire entre le licenciement et la mise à pied. Ainsi, une mise à pied sera assimilée à un licenciement lorsqu'elle possède un caractère permanent<sup>233</sup>. Toutefois, la simple mise à pied, compte tenu de son caractère temporaire, n'entre pas sous le couvert de cette définition<sup>234</sup>. Enfin, la mise à pied d'une durée minimale de 6 mois est assimilée à un licenciement collectif<sup>235</sup> au sens des articles 84.01 et suivants de la *Loi sur les normes du travail*.

---

<sup>230</sup> Voir art. 84.0.4 de la LNT.

<sup>231</sup> Voir art. 212 du C.c.t.

<sup>232</sup> Voir art. 212(4) du C.c.t.

<sup>233</sup> Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE et Dominic ROUX, *Le droit de l'emploi au Québec*, 3<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2006, II-159, p. 395.

<sup>234</sup> J. SEXTON et J. MERCIER, *loc.cit.*, note 59, p. 175.

<sup>235</sup> Hélène OUIMET, *Travail plus : le travail et vos droits*, 6<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2008, p. 317. « L'avis de licenciement collectif est défini comme étant la cessation de travail, du fait de l'employeur, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs. Cette cessation comprend la mise à pied pour 6 mois ou plus. »

Il semble que le droit fédéral, en ne spécifiant pas le caractère temporaire ou permanent de la mise à pied, entend couvrir une situation beaucoup plus large en soumettant l'employeur à l'obligation de donner un avis dans tous les cas de mise à pied<sup>236</sup>. Il s'agit là d'une différence importante puisque la législation fédérale a pour effet de rendre admissible une catégorie de travailleurs qui, si elle est régie par les lois provinciales québécoises, n'a autrement pas accès à la protection offerte par les dispositions régissant le licenciement collectif.

Contrairement à la législation québécoise et fédérale en matière de licenciement collectif, le *Code du travail* ne prévoit pas de dispositions couvrant les cas de mises à pied temporaires en contexte de licenciement collectif.

Néanmoins, la procédure concernant la priorité de réembauche prévue au *Code du travail* produit des effets similaires à celle régissant les mises à pied temporaires en prévoyant, pour une période d'un an, un droit prioritaire de rappel au travail<sup>237</sup>. Pour bénéficier de ce droit de rappel, le salarié doit en faire expressément la demande<sup>238</sup>.

Enfin, sous le *Code du travail*, les cas de forces majeures dispensent l'employeur de verser le préavis et l'indemnité de licenciement<sup>239</sup>. Toutefois, la législation française n'exempte

---

<sup>236</sup> Toutefois le gouverneur en conseil peut, selon l'article 227 d) du C.c.t., adopter un règlement afin de soustraire la mise à pied aux dispositions sur le licenciement collectif.

<sup>237</sup> Voir art. L. 1233-45 du C. trav.

<sup>238</sup> Id.

<sup>239</sup> Id., art. L. 1234-12.

pas l'employeur de verser l'indemnité compensatrice de licenciement<sup>240</sup>. La *Loi sur les normes du travail* prévoit que dans les cas de force majeure l'employeur doit, dès que cela est possible, adresser l'avis de licenciement collectif au ministre responsable de la mise en application des dispositions de la loi<sup>241</sup>. Bien que le versement du préavis soit retardé, en raison d'une circonstance imprévue, la *Loi sur les normes du travail* ne libère pas l'employeur de son obligation de procéder au versement du préavis. Quant aux dispositions sur le licenciement collectif contenues dans le *Code canadien du travail*, elles ne traitent pas des cas de force majeure, ce qui laisse sous entendre, en principe, que l'indemnité de préavis est due dans tous les cas où il y a cessation des activités de l'entreprise, ce qui inclut les situations relevant d'un cas de force majeure.

## 1.2 La mise sur pied d'un comité de reclassement

Les quatre textes de lois à l'étude contiennent des dispositions concernant la création et la mise en place d'un dispositif de reclassement destiné à instaurer des mesures d'aide à l'égard des travailleurs licenciés<sup>242</sup>. Comme nous allons le constater dans les lignes qui suivent, l'assujettissement de l'employeur à l'obligation de participer à la création et au fonctionnement de ces comités varie selon les systèmes juridiques en cause.

---

<sup>240</sup> *Id.*, art. L. 1234-13.

<sup>241</sup> Voir art. 84.0.5 de la LNT.

<sup>242</sup> Voir art. 45 (b) de la L.f.q.m., art. 84.0.9 de la L.N.T., art. 214 du C.c.t. et art. 1234-4 du C. trav.

D'abord, du côté québécois, la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* ne semblait pas, selon la littérature recensée, conférer un caractère d'automaticité quant à la mise en place d'un comité d'aide au reclassement. L'implantation de ce dernier était, selon toute vraisemblance, laissée à la seule discrétion du ministre.

L'expression : « à la demande du ministre » utilisée jadis dans le libellé de l'article 45 b) est à l'origine de cette interprétation. Quant à la *Loi sur les normes du travail*, on constate que la disposition équivalente, soit l'article 84.0.9, reprend exactement les termes utilisés dans le libellé de l'article 45 b). Par conséquent, la mise en place des comités de reclassement relève, selon le droit provincial québécois, de la seule discrétion du ministre. Ainsi, dans le cas où une demande de la part du ministre n'est pas formulée en ce sens, rien n'oblige l'employeur à mettre sur pied un comité de reclassement.

Du côté du *Code canadien du travail*, on ne retrouve pas, dans le libellé de la disposition instituant les comités mixtes de reclassement, de référence relative à une demande de la part du ministre. L'article 214 (1) du *Code canadien du travail* stipule que l'employeur procède à la constitution d'un comité mixte de planification aussitôt après avoir transmis l'avis au ministre. À la lecture de cette disposition, on peut constater que le seul envoi de l'avis déclenche automatiquement l'obligation, pour l'employeur, de mettre sur pied un comité mixte de reclassement.

Le législateur français traite de la question du reclassement des salariés à l'article L. 1233-4 du *Code du travail*. Sous le droit français, la question du reclassement des salariés visés par

une procédure de licenciement collectif est soulevée avant même que ne soit prononcé le licenciement; ce dernier ne pouvant avoir lieu que si tous les efforts de formation et d'adaptation ont été accomplis et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

La conséquence directe de cette distinction implique, en pratique, qu'on devrait observer une organisation plus rapide des services d'aide au reclassement sous la législation française -le reclassement a lieu dès que la procédure de licenciement est envisagée- et fédérale- l'employeur doit procéder à la mise sur pied du comité mixte de planification dès l'envoi de l'avis au ministre.

En droit québécois, la mise sur pied du comité d'aide au reclassement reste soumise à la volonté du ministre du Travail. Aussi, compte tenu du caractère impératif et du libellé des dispositions fédérales et françaises, une plus grande responsabilisation de l'employeur quant au rôle qu'il est appelé à jouer au sein même de ces comités devrait être observée.

Une deuxième grande distinction observable entre la législation québécoise et la législation fédérale a trait au détail de la procédure menant à la formation et au fonctionnement des comités de reclassement.

Sous la législation québécoise on constatait, à la lecture des dispositions contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, l'absence complète de règles relatives au fonctionnement et à la mise en place de comités de

reclassement. Quant à la *Loi sur les normes du travail*, la situation n'est guère mieux. Hormis le fait que la loi mentionne la mission du comité ainsi que les devoirs que ce dernier doit accomplir dans le cadre de ses fonctions, il n'y a pas, au niveau législatif, de dispositions claires qui encadrent la mise sur pied et le fonctionnement de ces comités de reclassement.

En ce qui concerne le *Code canadien du travail*, il semble que le législateur ait accordé une attention particulière à la question de l'organisation matérielle des comités mixtes de reclassement. En effet, le *Code canadien du travail* contient des dispositions qui réfèrent expressément : à la composition du comité<sup>243</sup>, à la qualité des membres appelés à siéger sur ces comités<sup>244</sup>, aux règles de représentation qui doivent être observées pour nommer les représentants des salariés licenciés et de l'employeur<sup>245</sup>, au délai dans lequel cette nomination doit être effective<sup>246</sup>, à la mission du comité mixte et aux formes de coopération qu'il est possible d'instaurer entre les membres<sup>247</sup>, à la nomination d'un inspecteur chargé de surveiller les activités du comité<sup>248</sup>, et enfin, à une procédure d'arbitrage dans l'éventualité où le comité rencontre des difficultés dans l'accomplissement du rôle pour lequel il est mandaté<sup>249</sup>.

---

<sup>243</sup> Voir art. 214 (2) du C.c.t.

<sup>244</sup> *Id.*, art. 214 (3).

<sup>245</sup> *Id.*, art. 215.

<sup>246</sup> *Id.*, art. 216.

<sup>247</sup> *Id.*, art. 221 (3), art. 221(4).

<sup>248</sup> *Id.*, art. 222 (2).

<sup>249</sup> *Id.*, art. 223, art. 224.

Du côté français, la situation ressemble davantage à celle observée en droit fédéral canadien. Le législateur français expose, dans les détails, la procédure à suivre pour assurer la mise en place des mesures visant à permettre le reclassement des salariés. D'abord, le *Code du travail* énonce que le salarié, visé par une procédure de licenciement, doit être convoqué par écrit<sup>250</sup>.

Selon le cas, le salarié visé<sup>251</sup>, les délégués du personnel ou le comité d'entreprise doivent être informés du contenu et du déroulement de la procédure de licenciement collectif<sup>252</sup>. L'obligation d'information et de divulgation vaut également à l'égard de l'autorité administrative<sup>253</sup>.

Dans le cas où le projet de licenciement vise 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours, un accord d'entreprise peut être conclu entre l'employeur et les représentants des salariés<sup>254</sup>. Cet accord permet aux représentants du personnel d'être informés de la situation financière et économique de l'entreprise et de soumettre, au besoin, des solutions de rechange aux propositions de restructuration formulées par l'entreprise qui risquent d'affecter les emplois notamment par l'enclenchement d'une procédure de licenciement collectif<sup>255</sup>. Les mêmes règles relatives aux réunions et à la consultation des représentants du personnel ainsi qu'à la divulgation des informations sur la procédure de licenciement

---

<sup>250</sup> Voir art. L. 1233-11 du C. trav.

<sup>251</sup> *Id.*, art. L. 1233-11 et suiv.

<sup>252</sup> *Id.*, art. L. 1233-11.

<sup>253</sup> *Id.*, art. L. 1233-19.

<sup>254</sup> *Id.*, art. L. 1233-21.

<sup>255</sup> *Id.*, art. L. 1233-22.



sont prévues<sup>256</sup>. Les mesures envisagées pour contrer les effets négatifs du licenciement ainsi que le plan de sauvegarde de l'emploi font également l'objet d'une divulgation<sup>257</sup>.

Enfin, l'ensemble des mesures d'accompagnement social et territorial prévues au *Code du travail* font partie d'une série de démarches dont l'objectif est de permettre aux travailleurs de conserver leur emploi ou de réintégrer le marché du travail suite au licenciement.

Le plan de sauvegarde de l'emploi<sup>258</sup>, la convention de reclassement<sup>259</sup>, le congé de reclassement<sup>260</sup>, le congé de mobilité<sup>261</sup>, la revitalisation des bassins d'emplois<sup>262</sup>, et, les mesures d'adaptation<sup>263</sup> visent toutes à assurer le maintien en emploi ou l'insertion du travailleur dans un nouvel emploi.

À la suite de notre analyse, nous dressons les constats suivants. D'abord, les lois québécoises demeurent muettes sur les mesures à mettre en place dans le cadre des comités de reclassement. Ainsi, l'organisation et l'encadrement des activités de reclassement, qui ont lieu au sein de ces comités, restent soumis à la seule discrétion des parties.

---

<sup>256</sup> Id., art. L. 1233-28 - L. 1233-31 et art. L. 1233-46 - L. 1233-48.

<sup>257</sup> Id., art. L. 1233-32.

<sup>258</sup> Id., art. L. 1233-61.

<sup>259</sup> Id., art. L. 1233-65.

<sup>260</sup> Id., art. L. 1233-71.

<sup>261</sup> Id., art. L. 1233-77.

<sup>262</sup> Id., art. L. 1233-84.

<sup>263</sup> Id., art. L. 1233-91.

Le *Code canadien du travail* innove par rapport à la législation québécoise en ce qu'il prévoit, à même ses dispositions, le détail du fonctionnement des comités mixtes de planification. De plus, l'organisation matérielle desdits comités reste soumise à l'inspection et à un éventuel arbitrage dans le cas où il y a mésentente entre les parties. Toutefois, à l'instar du droit québécois, les dispositions fédérales demeurent muettes sur le contenu du programme d'adaptation.

Sous le *Code du travail* le législateur prévoit non seulement le détail du fonctionnement de la procédure de reclassement -déroulement, acteurs impliqués, mesures de contrôle- mais aussi les mesures concrètes qui doivent être mises en place pour assurer la réinsertion, sur le marché du travail, des travailleurs visés par la procédure de licenciement collectif.

### 1.3 La contribution de l'employeur au comité de reclassement et autres mesures

C'est sous le libellé de l'article 45 c) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* que le législateur abordait la question de la participation de l'employeur au financement du comité de reclassement.

À la lecture du libellé de cette disposition on constate, par les termes utilisés, que le législateur entendait clairement laisser à l'entière discrétion de l'employeur la question du financement de ces comités. L'emploi de termes à forte connotation facultative ne laisse planer aucun doute à ce sujet. Pour ce motif, il n'est pas étonnant de constater le peu de

succès remporté par cette disposition. En effet, en l'absence de dispositions coercitives astreignant l'employeur à participer au financement de ces comités, il apparaît évident que ce dernier ne soit pas enclin à déboursier d'emblée des sommes dédiées à la mise en place desdits comités -d'autant plus que leur création intervient en contexte de fermeture- ce qui laisse présumer une situation financière plutôt précaire.

De ce constat, on ne peut que se questionner sur l'utilité d'avoir inséré une telle disposition et s'interroger longuement sur les visées poursuivies par le législateur au moment de son élaboration.

Dans la *Loi sur les normes du travail*, c'est à l'article 84.0.11 que l'on retrouve la disposition qui traite de la question de la contribution financière de l'employeur nécessaire à la mise en place des comités de reclassement.

Par rapport à l'article 45 c) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, on constate, à la lecture de l'article 84.0.11 de la *Loi sur les normes du travail*, une intention de la part du législateur d'encadrer plus rigoureusement toute la question du financement des comités de reclassement. En effet, la disposition en question stipule que l'employeur doit, en collaboration avec le ministre, convenir de la contribution financière à verser et prévoir les activités qui doivent être mises sur pied en vue d'atteindre les objectifs visés par l'implantation du comité de reclassement.

L'érection d'un cadre, à l'intérieur duquel le jeu de la négociation prend forme, démontre, à notre avis, l'intention du législateur d'obliger l'employeur à se positionner sur la question du financement des comités de reclassement et ainsi, de ce fait, le conduire à participer aux activités entourant l'implantation desdits comités. L'article 84.0.11 (2<sup>e</sup>) alinéa de la *Loi sur les normes du travail* prévoit que la contribution est, à défaut d'entente, fixée par règlement décrété par le gouvernement.

Le libellé de l'article 84.0.11 de la *Loi sur les normes du travail* laisse clairement entendre que le législateur envisage, dans un premier temps de laisser une chance à l'employeur en lui permettant, en collaboration avec le ministre, d'en arriver à une solution négociée. Ce n'est que si la première option échoue qu'entre alors en jeu le (2<sup>e</sup>) alinéa de l'article 84.0.11 de la *Loi sur les normes du travail* qui impose alors la solution prévue par règlement. Il s'agit là d'une distinction majeure compte tenu de la situation que l'on pouvait observer sous l'ancien article 45 c) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* qui ne prévoyait aucune possibilité d'exercer, à l'encontre de l'employeur, une forme quelconque de coercition pouvant conduire au respect, par ce dernier, des dispositions régissant la question des comités de reclassement.

De plus, l'article 84.0.11 (3<sup>e</sup>) alinéa stipule que l'employeur, en défaut de verser sa contribution financière, peut être poursuivi devant un tribunal. En ce sens, les (2<sup>e</sup>) et (3<sup>e</sup>) alinéas de l'article 84.0.11 fournissent des moyens aux autorités compétentes pour forcer l'employeur à respecter les obligations qui lui incombent selon la loi.

Maintenant, en ce qui concerne le *Code canadien du travail*, il n'y a pas, contrairement à la situation observée du côté québécois, de dispositions prévoyant expressément le versement, par l'employeur, d'une contribution financière destinée à assurer le fonctionnement des comités mixtes de planification. Cependant, cette contribution peut, à notre avis, être implicitement déduite de l'article 214 (1) du *Code canadien du travail* qui stipule que l'employeur « procède » à la constitution d'un comité mixte de planification. L'obligation imposée à l'employeur de « procéder » à la mise en place dudit comité laisse sous-entendre qu'il doit également en assumer les coûts rattachés à son fonctionnement.

Le *Code du travail français* contient plusieurs dispositions législatives spécifiques qui traitent expressément de la question du financement des mesures destinées à assurer le reclassement des travailleurs licenciés. Ainsi, la lecture de l'article L. 1233-64 du *Code du travail* laisse sous-entendre que l'entreprise contribue, de concert avec les maisons de l'emploi, à l'implantation des mesures de reclassement énoncées dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

L'article L. 1233-67 du *Code du travail* prévoit que l'acceptation, par le salarié, de la convention de reclassement personnalisé donne droit au versement de l'indemnité de licenciement qui relève de l'employeur. Les mesures de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation qui sont dispensées dans le cadre d'une convention de reclassement personnalisé sont, selon l'article L. 1233-68 du

*Code du travail français*, financées paritairement par divers organismes -dont les services publics<sup>264</sup> et les maisons de l'emploi<sup>265</sup>- ainsi que par l'employeur.

Quant au congé de reclassement et au congé de mobilité, leur financement incombe à l'employeur via le versement du préavis<sup>266</sup>. Pour ce qui est du financement des mesures destinées à revitaliser les bassins d'emplois, le *Code du travail français* prévoit qu'il incombe à l'employeur en partenariat avec les acteurs sociaux<sup>267</sup>. Le montant de la contribution fait l'objet d'un aménagement particulier négocié avec l'autorité administrative<sup>268</sup>.

Enfin, en ce qui concerne les mesures d'adaptation, leur mise en œuvre relève de décrets en Conseil d'État. Bien que la disposition législative relative aux mesures d'adaptation ne mentionne pas expressément la question de leur financement, il semble, à la lecture de cette disposition, qu'il fasse l'objet d'un aménagement particulier à même le décret.

En effet, l'article L. 1233-91 du *Code du travail* prévoit que le décret en question détermine les mesures nécessaires à l'application des dispositions sur le licenciement collectif, ce qui laisse sous entendre que l'entreprise devra contribuer à l'implantation de ces mesures notamment grâce à une contribution financière.

---

<sup>264</sup> Voir art. L. 1233-69 du C. trav.

<sup>265</sup> *Id.*, art. L. 1233-70.

<sup>266</sup> *Id.*, art. L. 1233-79 et L. 1233-82.

<sup>267</sup> F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 213, 474, p. 484. « Représentant de l'État, ANPE, et partenaires sociaux sont associés à l'opération. »

<sup>268</sup> Voir art. L. 1233-87 (2) du C. trav.

#### 1.4 L'indemnisation des salaires

Dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, il n'y avait pas de dispositions expresses qui traitaient spécifiquement de la question de l'indemnisation des salaires des employés licenciés. Les délais de l'avis, stipulés à l'article 45 a) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, tenaient lieu d'indemnités de salaire.

Pour ce qui est de la *Loi sur les normes du travail*, on retrouve à l'article 84.0.13 une référence relative à la question de l'indemnité pour salaire perdu. Selon cette disposition, l'indemnité est due dans le cas où l'employeur omet de donner l'avis prévu à l'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail*; ou bien dans le cas où il donne l'avis mais que ce dernier s'avère être insuffisant<sup>269</sup>. Le cas échéant, l'alinéa 2 de l'article 84.0.13 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit le moment où le montant de l'indemnité doit être versé. À la lecture de cette disposition, on peut déceler le désir du législateur d'encadrer plus fermement le paiement de l'indemnité due au travailleur victime de licenciement. En effet, dans la *Loi sur la qualification et la formation professionnelles de la main d'œuvre*, on ne pouvait que constater l'absence totale de dispositions destinées à assurer le respect des droits du travailleur relatifs au paiement de l'indemnité. Par contre, la *Loi sur les normes du travail* contient des dispositions qui donnent des garanties supplémentaires au travailleur

---

<sup>269</sup> H. OUMET, *opt.cit.*, note 235, p. 138. « Si l'employeur omet de donner l'avis ou donne un avis d'une durée insuffisante, il doit remettre au salarié licencié ou mis à pied une indemnité compensatoire, laquelle doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou à l'expiration du délai de 6 mois d'une mise à pied d'une durée indéterminée ou prévue pour moins de 6 mois, mais qui excède ce délai. »

licencié en prévoyant, notamment, le moment où le versement doit être effectué ainsi que le montant de la somme due<sup>270</sup>. Bien que les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* encadrent plus strictement la question du paiement de l'indemnité, il n'en demeure pas moins que ces dernières semblent bien pauvres en termes de moyens mis à la disposition du travailleur en vue d'assurer le versement des indemnités en question<sup>271</sup>.

Sous le *Code canadien du travail*, c'est à l'article 213 que l'on retrouve les dispositions relatives à l'avis de licenciement collectif. À l'instar de l'article 45 a) de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'œuvre* et de l'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail*, l'article 212 du *Code canadien du travail* traite de la question de l'avis de licenciement collectif.

Comme c'est le cas pour les dispositions équivalentes édictées sous le droit québécois, on y précise le délai dans lequel l'avis doit être transmis au ministre. À cet égard, l'article 212 du *Code canadien du travail* ne diffère en rien des dispositions que l'on retrouve dans la législation québécoise, si ce n'est la longueur des délais prescrits pour transmettre l'avis.

Toujours en ce qui concerne la question de l'indemnisation des salaires, le *Code canadien du travail* prévoit l'obligation, pour l'employeur, de fournir à chaque salarié licencié un

---

<sup>270</sup> Voir art. 84.0.13 (1) de la LNT.

<sup>271</sup> H. OUIMET, *opt.cit.*, note 235, p. 139. « [...] il est à noter que l'employeur qui ne donne pas l'avis de licenciement collectif ou qui donne un avis d'une durée insuffisante peut être l'objet d'une poursuite pénale. L'employeur est alors passible d'une amende de 1500\$ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard. »



relevé des prestations qui indique les indemnités de congé annuel, le salaire, les indemnités de départ et les autres prestations auxquelles lui donne droit son emploi<sup>272</sup>.

Il s'agit là d'une disposition novatrice par rapport à celles existantes sous le droit québécois en ce qu'elle oblige l'employeur à remettre, au travailleur licencié, un compte rendu détaillé des montants qui lui reviennent de plein droit.

Étant au fait des sommes qui lui sont dues, le salarié sera en meilleure posture pour dresser un bilan détaillé des sommes à recouvrer, ce qui lui facilitera grandement la tâche advenant le cas où il se verrait dans l'obligation d'entreprendre une action contre l'employeur en défaut de respecter le délai d'avis.

Enfin le *Code du travail français*- à l'instar des anciennes dispositions de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*, de la *Loi sur les normes du travail* et du *Code canadien du travail*- prévoit, à l'article L. 1234-1, une disposition relative à l'indemnisation des salaires.

Comme c'est le cas pour la *Loi sur les normes du travail*, on retrouve également, à l'article L. 1234-5 du *Code du travail*, une disposition relative à l'indemnité compensatrice de préavis. En plus du versement du préavis et de l'indemnité compensatrice de préavis, le travailleur licencié peut, selon l'article L. 1234-9 du *Code du travail*, être admissible au

---

<sup>272</sup> Voir art. 213 (1) du C.c.t.

versement d'une indemnité de licenciement. Toutefois, la législation québécoise, contrairement à la législation française, ne permet pas le cumul des indemnités compensatoires<sup>273</sup>. Quant au *Code canadien du travail*, il ne prévoit pas, dans le libellé de ses dispositions, de mesures équivalentes en matière d'indemnité compensatrice de préavis.

## 2. Brève synthèse

Sous ce premier titre du chapitre 1 nous avons fait état des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec, le *Code canadien du travail* ainsi que le *Code du travail* français.

Nous avons pu constater que le régime québécois des licenciements collectifs propose trois mesures pour contrer les effets négatifs engendrés par un licenciement soit : le versement d'un préavis, la mise en place d'un comité de reclassement ainsi que des mesures de formation. L'objectif visé par le législateur québécois est d'assurer le maintien en emploi du travailleur licencié ou sa réintégration dans un nouvel emploi.

Le régime prévu au *Code canadien du travail* prévoit également le versement d'un préavis en faveur du salarié licencié. La loi exige la mise sur pied d'un comité mixte de

---

<sup>273</sup> H. OUMET, *opt.cit.*, note 235, p. 138. « Il est à noter que l'avis de licenciement collectif ne remplace pas l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied décrit dans la section précédente. Cependant, les indemnités compensatoires ne peuvent être cumulées par le salarié. Celui-ci doit alors recevoir la plus élevée des indemnités à laquelle il a droit. »

planification qui est chargé d'examiner les mesures à prendre pour au mieux annuler complètement le licenciement projeté ou en atténuer les effets négatifs sur les travailleurs visés en les assistant dans leurs démarches visant à intégrer un nouvel emploi. Le *Code canadien du travail* prévoit aussi la possibilité de recourir à une procédure d'arbitrage dans l'éventualité où le comité mixte de planification ne parvient pas à un consensus au sujet des mesures qu'il convient de prendre compte tenu des circonstances.

Le *Code du travail français* contient un régime beaucoup plus complet qui élabore, d'une part, la procédure à suivre dans le contexte d'un licenciement pour motifs économique et, d'autre part, les mesures accessoires qui doivent être appliquées dans le but d'assurer le maintien du travailleur en emploi ou de favoriser sa réintégration dans un nouvel emploi.

La procédure à suivre en cas de licenciement pour motif économique varie selon le nombre de travailleurs visés par le licenciement. Selon le cas, une convention de reclassement personnalisée, un congé de reclassement, un plan de sauvegarde de l'emploi, des mesures d'accompagnement et la possibilité de conclure un accord de méthode pourront être envisagés. La mise en place et l'application de ces mesures ont lieu sous l'égide des représentants du personnel ou d'un comité d'entreprise selon le cas.

## CHAPITRE 2

### 1. LES IMPACTS DU LICENCIEMENT COLLECTIF

#### A. Les impacts sur la vie quotidienne du travailleur et de sa famille

Dans la société d'aujourd'hui, l'activité rémunérée occupe une place centrale dans la vie du travailleur. Elle permet non seulement à l'individu d'assurer sa subsistance quotidienne, mais aussi, et surtout elle lui confère un rang au sein de cette société. L'importance qu'accorde l'ensemble de la société occidentale au type d'emploi détenu démontre bien le lien qui existe entre cet emploi, l'identité professionnelle et le statut social d'un individu<sup>274</sup>.

Par conséquent, il n'est pas étonnant de constater que la perte d'emploi représente, dans la vie du travailleur, un événement dramatique qui a souvent des répercussions

---

<sup>274</sup> Wilma RODRIGUES DE OLIVIERA, L'impact du licenciement collectif dans le milieu ouvrier, mémoire de maîtrise, Québec, Département d'orientation, d'administration et d'évaluation en éducation, Faculté des sciences de l'éducation, 1998, p. 30. « Combien de fois, alors que nous étions petits, des gens nous ont-ils demandé ce que nous ferions quand nous serions grands? Une telle préoccupation de leur part (nous l'avons nous aussi envers nos enfants) montre bien que nous trouvons dans le travail l'une des principales sources d'identité et de statut, l'avancement professionnel étant aussi synonyme d'avancement social. »

considérables<sup>275</sup>. Souvent, le travailleur se voit confronté au fait qu'il est beaucoup trop avancé en âge pour se réorienter vers une nouvelle carrière, et en même temps, il constate également qu'il est beaucoup trop tôt pour songer à abandonner la vie active.<sup>276</sup> C'est l'impasse!

La catégorie de travailleurs qui semble la plus vulnérable aux conséquences engendrées par un licenciement collectif appartient à la classe ouvrière<sup>277</sup>. En effet, l'idée que la dignité de l'homme est étroitement associée au fait de posséder un bon emploi est bien ancrée dans la mentalité de ces travailleurs<sup>278</sup>. Par conséquent, pour ce qui est des cols bleus et des employés occupant des catégories d'emplois situés dans les échelons inférieurs, le licenciement est synonyme de perte d'estime de soi due au chômage de longue durée et aux nombreuses embûches qui se dressent dans le processus de réinsertion en emploi<sup>279</sup>. Pour

---

<sup>275</sup> Christian MÉNARD, *Le reclassement collectif des salariés*, Paris, Les Éditions d'Organisation, 1991, p. 38. « [...] lorsqu'il y a menace sur l'emploi, c'est tout un équilibre social et psychologique qui est en cause. Rien dans sa vie privée ni professionnelle n'a préparé le salarié à une remise en cause. »

<sup>276</sup> Alain HÉBERT, *Les impacts socioéconomiques du licenciement collectif auprès des travailleurs âgés de 45 ans et plus*, mémoire de maîtrise, Montréal, Département de Sociologie, Université du Québec à Montréal, 1999, p.8. « Chaque année, un nombre relativement important de travailleurs perdent leur emploi à la suite d'un licenciement collectif. Parmi ces travailleurs, on retrouve des personnes en emploi depuis au moins une vingtaine d'années. Trop jeunes pour la retraite, trop âgés pour entreprendre une nouvelle carrière, ces personnes sont confrontées à une nécessaire redéfinition de leur rapport au travail. »

<sup>277</sup> W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 3. « Les travailleurs auxquels je ferai allusion dans cette étude appartiennent à la classe ouvrière et, par rapport aux autres classes de travailleurs, ils sont souvent les plus démunis. »

<sup>278</sup> C. MÉNARD, *op.cit.*, note 275, p.27.

<sup>279</sup> W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 43. « [...] contrairement à la croyance répandue, les premiers visés [...] ne sont pas les dirigeants d'entreprise et les cadres supérieurs mais plutôt les « cols bleus » et les employés de service qui sont au bas de l'échelle hiérarchique, ceux qui ont peu de liberté de décision comme les travailleurs à la chaîne, les employés des secteurs de la confection, du montage, des aliments et des boissons, etc. [...] Ce sont ces mêmes catégories d'ouvriers qui [...] sont les plus exposées au licenciements, au chômage prolongé et aux difficultés pour réintégrer le marché du travail. »

ces catégories de travailleurs, le principal enjeu est la question des salaires et des avantages reliés à l'emploi<sup>280</sup>.

La perte d'un emploi implique aussi, pour la personne concernée, une rupture profonde avec une réalité qui, au fil des années, était devenue, petit à petit, la référence à travers laquelle elle s'identifie et se perçoit en tant que membre à part entière de la société. Ainsi, le licenciement n'implique pas uniquement la perte d'un travail mais c'est aussi la fin de tout un chapitre de vie sur lequel il faut définitivement tourner la page<sup>281</sup>. La perception de soi est grandement affectée par cet événement tragique. Le fait de rester sans emploi provoque un profond sentiment de dévalorisation et de perte de considération de la part des autres membres de la société<sup>282</sup>. Le monde du travail est donc un univers en soi et constitue, pour le travailleur, l'essentiel de son existence<sup>283</sup>. Pour cette raison, l'impact d'un licenciement collectif est considérable. Un travailleur victime relate son expérience dans les termes suivants :

« Le licenciement a disloqué le monde que chacun s'était bâti et, ce faisant, il a brisé aussi l'homme que chacun était à ce moment là. Dans la vie de beaucoup, il a

---

<sup>280</sup> SYNDICAT DES MÉTALLOS, Restons vigilants! Fermeture et Licenciements collectifs Rapport synthèse et Plan d'action, 40<sup>e</sup> Assemblée annuelle, 2004, p.8.

<sup>281</sup> Danièle LINHART, Perte d'emploi, perte de soi, coll. « Sociologie clinique », Saint-Agne, Éditions Érès, 2005, p. 33. « [...] ce ne sont pas que des hommes et des femmes qui sont devenus inutiles mais c'est tout un monde qui s'effondre, avec ses règles, ses habitudes, ses valeurs, sa culture, sa force, ses réalisations, les souvenirs qui y sont enfouis, et toutes les traces d'un passé commun qui faisait sens. »

<sup>282</sup> GROUPE DE TRAVAILLEURS LICENCIÉS, Nous, travailleurs licenciés : les effets traumatisants d'un licenciement collectif, Paris, Union générale d'éditions, 1976, p. 100.

<sup>283</sup> A. HÉBERT, op.cit., note 276, p.22. « Outre les effets psychologiques liés à la perte d'un emploi dans le cadre d'un licenciement collectif, le statut et les conditions de vie des travailleurs sont eux aussi modifiés et, bien souvent, le fil du parcours de vie professionnelle est brisé. »

introduit une rupture importante : il y a nettement un avant et un après licenciement<sup>284</sup>.»

Par la perte de son emploi, le travailleur est plongé dans un nouvel univers où tout est à reconstruire et à redéfinir; du réseau social jusqu'à la perception que ce dernier se faisait du monde du travail. Un sentiment profond issu de la perte instantanée du statut social et de tout ce qui l'entoure a tôt fait de s'installer<sup>285</sup>. Ce sentiment de vide existentiel est exacerbé par le fait que, du jour au lendemain, le travailleur est instantanément coupé d'une réalité; c'est à dire de sa réalité.

« Déliés de leur travail, sans contact avec le monde extérieur, les travailleurs ont perdu toute possibilité matérielle et psychologique d'utiliser ce temps. N'ayant plus à se hâter, ils n'entreprennent plus rien non plus et glissent doucement d'une vie réglée à une existence vide et sans contrainte. Si on leur demandait de rendre compte de leurs occupations sur une période précise, ils ne voient rien qui vaille la peine d'être raconté<sup>286</sup>.»

La perte d'emploi signifie, pour ces individus, une scission totale avec un monde qu'ils avaient peu à peu intégré au fil des années et qui était littéralement devenu pour eux un mode de vie. Le deuil d'un environnement sécurisant et fortement encadré où chaque geste posé est pratiquement l'objet d'une planification rigoureuse nécessite, chez le travailleur licencié, une réorganisation complète du quotidien une fois la vie en usine terminée<sup>287</sup>.

---

<sup>284</sup> G.D.T.L, *op.cit.*, note 282, p. 195.

<sup>285</sup> *Id.*, p. 197. « [...] le licenciement coupe de tout un réseau de relations, brise le statut social de chacun, et fait jaillir un sentiment : celui du vide de l'existence, un désarroi total : tout ce que l'on croyait sûr, stable, s'effondre. »

<sup>286</sup> D. LINHART, *op.cit.*, note 281, p. 24.

<sup>287</sup> A. HÉBERT, *op.cit.*, note 276, p.70-71. « Aux yeux de ces individus, ces instants correspondent à une cassure, à une brisure, à une rupture avec un travail assuré et la sécurité qu'il procure, une rupture avec la

Mais en quoi le travail est-il si essentiel à la vie du travailleur? Qu'est-ce qui explique ce rapport si étroit que le travailleur entretient avec son lien d'emploi? Une partie de la réponse trouve sa source dans la théorie des besoins développée par Maslow<sup>288</sup>.

Plus d'un auteur, en référant à Maslow, a associé étroitement la satisfaction des besoins primaires et secondaires au fait, pour un individu, d'occuper un emploi<sup>289</sup>. Dans les lignes qui suivent, nous allons passer en revue les principaux besoins individuels comblés par l'occupation d'un travail rémunéré.

## 1. Les impacts sur le travailleur licencié

### 1.1 Les besoins physiologiques

Le premier besoin identifié est celui de survie. Dans notre société, l'obtention d'un salaire hebdomadaire est essentielle pour défrayer le coût qu'implique la consommation quotidienne de biens et de services nécessaires au bien-être. Le fait de se retrouver sans travail rend beaucoup plus difficile l'acquisition de ces biens et services compte tenu de

---

routine de tous les jours, liée et construite au fil des années par la fréquentation du même environnement social, du même tracé, des mêmes grilles aux mêmes heures, des mêmes personnes, des mêmes lieux, etc. »

<sup>288</sup> Abraham MASLOW, "A theory of human motivation", *Psychological Review*, 1943, 50, 4, 370-396.

<sup>289</sup> W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 30. « Plusieurs auteurs (Dolan et Lamoureux, 1990; Pettersen et Jacob, 1992; Poirier et Gravel, 1992; Vignon et Lecompte, 1988), s'inspirant de la théorie humaniste de Maslow, ont fait ressortir l'importance du travail comme élément de réponse à différents besoins d'ordre primaire et secondaire. »



l'importante baisse de revenus qui en résulte<sup>290</sup>. Aussi, être sans emploi signifie le début d'une période fort angoissante pour le travailleur puisque celui-ci entrevoit, bien souvent pour la première fois de sa vie, la possibilité de perdre l'ensemble des acquis si durement gagnés tout au cours de sa vie<sup>291</sup>.

## 1.2 Le besoin de sécurité

De plus, le fait pour un travailleur de savoir qu'il retirera, durant une période indéfinie, un salaire fixe lui assure une certaine tranquillité d'esprit en ce qu'il peut, dès aujourd'hui, prévoir l'avenir et ainsi prendre les dispositions nécessaires pour faire face aux jours plus difficiles<sup>292</sup>.

Cependant, lorsque l'on pousse un peu plus loin l'analyse, on se rend compte que cette apparente sécurité a un prix pour le travailleur qui s'avère, bien souvent, extrêmement élevé. Le rapport d'échange qui s'installe entre l'employeur et son employé peut, en effet,

---

<sup>290</sup> *Id.*, p. 31. « [...] lorsqu'on perd son emploi, il faut se serrer la ceinture et se priver de certaines choses; le spectre de la pauvreté est présent. »

<sup>291</sup> CSN, Du travail pour tout le monde : manifeste des travailleurs et travailleuses victimes de fermetures d'entreprises et de licenciements collectifs, Ville St-Laurent, Service d'action politique de la CSN, 1982, p.5. « Être victime d'une fermeture d'usine, d'un licenciement collectif, c'est se retrouver du jour au lendemain dans la rue [...]. Être victime d'une fermeture d'usine c'est aussi et surtout avoir à affronter une détérioration rapide de ses conditions de vie : chômage, insécurité économique, difficultés familiales et sociales et, brusquement, être confronté à tout perdre. »

<sup>292</sup> W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 32. « Le travail assure non seulement la subsistance, mais aussi l'aisance et le confort. Le travail est aussi un moyen d'assurer sa sécurité à moyen ou à long terme. L'épargne, l'achat d'une maison, les placements et les assurances sont diverses façons de se prémunir contre les jours sombres. »

être des plus coûteux et même, dans certains cas, provoquer carrément la perte du travailleur. On peut quasiment qualifier cette relation de leurre pur et simple.

« [...] dans la logique d'une politique paternaliste, la direction crée des conditions qui satisfont des attentes bien réelles de leur part, en constituant un environnement de travail sécurisant et en leur accordant des commodités matérielles qu'ils apprécient. Mais elle les enferme sans échappatoire possible dans une organisation du travail comportant des qualifications difficilement transposables. Le risque évident d'une telle logique est minimisé, puisque tout est conçu pour laisser croire à une pérennité garantie de l'entreprise, solide, bien implantée sur le marché et qui investit dans des technologies modernes<sup>293</sup>. »

Cette pratique contribue à alimenter un faux sentiment de sécurité qui confine le travailleur à un corps d'emploi hautement spécialisé. Lorsque l'inévitable se produit et que –du jour au lendemain- le lien de confiance est rompu, ce qui se traduit bien souvent par la perte pure et simple du poste occupé, celui-ci est alors plongé dans un univers où il aura- bien souvent- énormément de difficulté à se réinsérer.

Pourtant, bien que le caractère essentiel de l'emploi n'ait plus à être démontré dans nos sociétés modernes, il demeure néanmoins que l'obtention d'un nouvel emploi, compte tenu du contexte actuel, relève pour certaines catégories de travailleurs bien plus de l'exploit que d'un acte de volonté<sup>294</sup>. Au-delà des biens matériels et du caractère nécessaire du travail, la précarité occasionnée par la perte d'emploi remet en question l'ensemble des projets de vie du travailleur et le contraint, bien souvent, à reporter ceux-ci à beaucoup plus tard.

---

<sup>293</sup> D. LINHART, *op.cit.*, note 281, p. 56-57.

<sup>294</sup> *Id.*, p. 31.

Par exemple, le fait pour un jeune couple de détenir un emploi précaire peut influencer grandement la décision de ce dernier de concevoir un enfant<sup>295</sup>. Bien souvent, la victime d'une perte d'emploi est déjà bien engagée dans la vie –prêt automobile, hypothèque, enfants aux études- et est, de ce fait, contrainte à des obligations financières importantes. Du jour au lendemain, elle devient soudainement incapable de faire face à ses obligations, faute d'un revenu suffisant<sup>296</sup>.

Comme nous avons pu brièvement le constater, l'octroi d'un salaire est la condition essentielle pour assurer la sécurité et l'actualisation de l'individu dans son projet de vie, lui garantissant ainsi une place au sein de la société. Assurer la stabilité des revenus des membres d'une collectivité est essentiel à son développement économique et social.

### 1.3 Le besoin d'appartenance

Le troisième besoin identifié par la littérature est celui d'appartenance et de socialisation. Par l'occupation d'un emploi stable le travailleur s'insère peu à peu dans une communauté qui possède ses propres règles de fonctionnement, sa propre culture à laquelle l'individu est peu à peu intégré.

---

<sup>295</sup> W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 32. « [...] on peut difficilement imaginer faire vivre une famille sans s'assurer d'un revenu stable, l'exercice d'un emploi aidant les parents à répondre aux besoins physiques et éducationnels de leurs enfants. »

<sup>296</sup> CSN, *op.cit.*, note 291, p.49.

Se développent ainsi, au fil des années, des liens qui transcendent la simple relation qui existe, au départ, entre deux collègues de travail et qui consiste à exécuter une prestation commune de travail dans le but de produire un bien ou un service.

En effet, au-delà de la simple exécution du travail, c'est tout un réseau social qui se tisse à travers les échanges quotidiens qui ont lieu entre collègues<sup>297</sup>. Quitter l'usine est, pour bon nombre de travailleurs, synonyme de deuil. Il s'agit non seulement de renoncer à la présence de collègues côtoyés quotidiennement au fil des ans mais aussi de faire abstraction de tout un monde perçu jusqu'alors comme étant sûr et immuable. Cette coupure vécue comme une véritable déchirure projette ni plus ni moins le travailleur licencié dans le vide. C'est la disparition instantanée d'un système de valeur et de tout un ensemble de points de repères qui est à l'origine de cette déstabilisation<sup>298</sup>.

Du jour au lendemain, ce dernier se retrouve –en permanence- au sein de sa propre cellule familiale qui lui apparaît soudainement bien étrangère. En l'espace d'un instant, la victime du licenciement doit composer non seulement avec la perte de son emploi mais aussi et surtout avec l'apprentissage et l'appropriation d'un nouveau mode de vie. Cette transition

---

<sup>297</sup> G.D.T.L., *op.cit.*, note 282, p.117. « [...] des gens qui ont travaillé ensemble depuis des années forment non seulement des équipes, mais, à bien des égards, une communauté qui dépasse les seules préoccupations matérielles. L'éclatement de cette communauté est [...] ressenti comme une blessure. » V. aussi W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 38. « Le groupe de travail peut-être perçu par les travailleurs comme une grande famille car, pendant des années, on maintient un contact quotidien avec les mêmes personnes. La perte d'emploi signifie donc quitter ce dernier chez soi et souvent rompre avec cette famille. »

<sup>298</sup> D. LINHART, *op.cit.*, note 281, p. 117. « Tout ce qui constituait la spécificité, la valeur de leur passé d'ouvriers, à savoir une forme de socialisation très forte, tissée de proximité, de complicité, d'entraide, de production de sens et de valeur à distance de la rationalité de l'entreprise, une forme collective de quant à soi, entre contestation de l'ordre établi et adhésion à l'idéologie et à la rationalité productive, se trouve brutalement balayé, réduit à néant. »

d'un monde connu, sûr et confortable vers un monde où dominant l'ignorance, l'insécurité et l'absence de points de repères ne se fait pas sans provoquer un changement drastique dans la vie du travailleur.

#### 1.4 Le besoin de reconnaissance et d'estime

Le quatrième besoin qui se voit satisfait par l'occupation d'un emploi est celui de l'estime de soi et de l'obtention d'un statut au sein de la société. La meilleure façon de tuer un homme, c'est de le payer à rien faire, disait Félix Leclerc<sup>299</sup>.

Aussi, le fait d'occuper un emploi est une activité à temps plein et, à travers cette dernière, le travailleur est appelé à s'acquitter de certaines tâches précises qui constamment sont soumises à des évaluations de la part du supérieur immédiat. Il est donc normal que se développe au fil du temps une dynamique à l'intérieur de laquelle le travailleur s'inscrit profondément, au point de fusionner sa propre identité avec la nature intrinsèque de son travail. C'est alors que l'individu vit pour et par son travail. C'est en fonction de ce dernier qu'il se perçoit et qu'il juge des qualités qu'il possède. L'exécution quotidienne de sa prestation de travail et la satisfaction qu'il en retire contribuent à la stabilité psychologique et émotionnelle de l'individu –favorisant chez ce dernier un esprit sain- ce qui lui permet,

---

<sup>299</sup> W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 34. « Se sentir utiles et être satisfaits d'avoir réussi quelque chose nous confèrent de la valeur. Sans emploi, on vit la situation inverse, nos réalisations sont souvent moindres, ce qui nous donne le sentiment d'être inutile et sans valeur. »

en conséquence, d'adopter des comportements qui lui assurent un fonctionnement viable à l'intérieur de la communauté.

Cette perte de statut est surtout ressentie comme une absence d'identité, car la société identifie une personne en fonction de son travail, plus spécifiquement en fonction du travail rémunéré. À cette perte d'identité se greffe peu à peu chez la victime du licenciement l'impression d'avoir commis une faute et d'être, en quelque sorte, responsable de sa propre perte d'emploi. Loin de se résorber, cette impression prend de l'ampleur et contribue à alimenter davantage la détresse de l'individu<sup>300</sup>.

Comme on a pu le constater, il existe donc, pour certains individus, une relation très étroite entre leur équilibre psychologique et le fait d'occuper un emploi. En dehors du cadre formel d'un emploi, ces individus perdent leur identité propre qui est modelée en fonction du travail qu'ils détiennent. Cela est d'autant plus vrai pour les travailleurs plus âgés qui ont, bien souvent, moins d'études à leur actif, ce qui a pour conséquence directe de les rendre moins polyvalents sur le marché du travail et aussi de les confiner à un champ d'intérêts professionnels plutôt restreint. Cette dynamique fait évoluer le travailleur dans un univers qui devient, à ses yeux, le seul et unique mode de référence lui permettant de définir son identité :

---

<sup>300</sup> CSN, *op.cit.*, note 291, p. 6. « [...] plus le temps passe, plus ce sentiment de culpabilité s'installe, surtout après la période d'assurance-chômage quant les gens tombent sur le bien-être social. »

« Ainsi, si le travail, c'est sacré, aussi bien finalement, pour l'ouvrier que pour son entourage, ce n'est pas seulement parce qu'il permet de gagner sa vie. Il est le moyen, peut-être le plus fondamental, par lequel on se donne une valeur et on acquiert de la considération<sup>301</sup>. »

Le travail, quel qu'il soit, est donc essentiel au maintien de l'équilibre de l'individu<sup>302</sup>.

### 1.5 Le besoin de réalisation de soi

Enfin, le cinquième besoin comblé par l'occupation d'un emploi correspond, selon la littérature recensée, à l'accomplissement de soi. Ainsi, par le travail, l'individu se voit offrir la possibilité de se réaliser et de s'actualiser. Pour certains individus, le travail est l'activité située au centre de leur vie. Pour ces travailleurs, le travail représente carrément leur raison de vivre<sup>303</sup>. Ces liens qui unissent ces individus au travail sont tellement puissants que sans leur emploi, ils ont le sentiment profond qu'ils n'existent tout simplement plus.

Par conséquent, lorsque ces travailleurs sont licenciés, ils ont l'intime conviction qu'ils deviennent soudainement inutiles et qu'ils représentent désormais un poids pour la société<sup>304</sup>.

---

<sup>301</sup> G.D.T. L. *op.cit.*, note 282, p. 99.

<sup>302</sup> W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 37. « Même dans les cas où les conditions de travail étaient ressenties comme pénibles ou déplaisantes, l'emploi représentait un tissu de relations et l'insertion sociale qu'il procurait sortait l'individu de l'anonymat. »

<sup>303</sup> W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 33. « [...] cela peut être particulièrement vrai pour les ouvriers (surtout les non spécialisés) qui, souvent issus d'une classe socio-économique faible n'ont pas eu la chance de s'épanouir à travers d'autres activités que celles du travail. »

<sup>304</sup> D. LINHART, *op.cit.*, note 281, p. 120. « Écrasés par les événements, dévalorisés à leurs propres yeux, ils ne voient pas quelle valeur ils pourraient avoir à l'extérieur, où ils ont tout à reconstruire, où ils ont précisément à faire leurs preuves. »

On le constate, l'univers dans lequel baigne le travailleur est intimement lié à l'image qu'il fait de lui-même. Privé de son travail, l'individu n'est tout simplement rien et la réalité qui était sienne se défile, disparaît complètement en l'espace d'un bref instant.

À cet égard, le témoignage suivant est particulièrement éloquent :

« En étant coupé de cet univers, on voit bouleversée la perspective selon laquelle on se percevait, ainsi que le monde et la vie. D'un univers où tout était en ordre –ce qui ne signifie pas que tout allait bien- on tombe brusquement dans le chaos : Quand on est renvoyé, on ne se sent pas le même qu'auparavant, on ne se sent pas sûr de soi, il faut tout reclasser<sup>305</sup>. »

On constate aisément à la lecture de ces propos que cette catégorie de travailleurs est, de ce fait, particulièrement vulnérable au phénomène du licenciement et doit recevoir une attention particulière. L'aide octroyée ne peut, à notre avis, se limiter uniquement à des mesures de reclassement. Dans ces cas, un support de nature psychologique s'avère également essentiel. Cette détresse peut s'expliquer en partie par le fait que les espoirs et attentes, entretenues durant des années, s'estompent pour laisser place au vide, au néant.

En effet, pour le travailleur qui –chaque matin- se rend à l'usine depuis vingt-cinq, trente et parfois même trente-cinq ans, la question de l'emploi quotidien du temps ne se pose plus. Sa vie est réglée selon un horaire précis et une routine bien établie meuble son existence.

---

<sup>305</sup> G.D.T.L., *op.cit.*, note 282, p. 197.



Conforté dans ses habitudes, le travailleur se laisse tout simplement guider par cet emploi du temps « imposé » et en vient à perdre la faculté d'organiser lui-même son propre temps<sup>306</sup>. Ainsi, se retrouver du jour au lendemain sans travail, donc sans activités planifiées quotidiennement, laisse un vide immense dans l'existence du travailleur. Ce sentiment qui provoque, chez le salarié licencié, un désarroi profond peut néanmoins, dans certain cas, être également source de motivation et inciter la victime du licenciement à faire les efforts nécessaires en vue de se réinsérer sur le marché du travail<sup>307</sup>.

On le constate, le choc qui suit l'annonce d'un licenciement laisse l'individu complètement désorienté et déstabilisé. En plus du choc émotionnel, il doit aussi affronter la réalité quotidienne qui est désormais vide de tout sens. Un fort sentiment d'inutilité s'installe rapidement, ce qui a pour effet de provoquer chez le travailleur une dépréciation de sa personne et ultimement, la perte de son estime personnelle.

Ce sentiment profond de dépersonnalisation, de perte de son identité propre, n'est pas sans conséquences dans la vie de tous les jours. L'extrait du témoignage qui suit démontre bien comment le travail occupe une place centrale dans la vie et jusqu'à quel point il peut avoir des répercussions considérables chez certains individus.

---

<sup>306</sup> W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 39. « Toutes les habitudes acquises au fil des années de labeur semblent automatiques, et elles laissent chez le travailleur qui les perd la marque de leur absence, voire même un sentiment de désorganisation et de confusion qui l'oblige à se redéfinir dans un environnement nouveau pour lui. Sans le travail l'individu rencontre des difficultés à maintenir un rythme normal d'activités, il a le sentiment d'être là à ne rien faire, de ne pas être capable d'organiser son temps. »

<sup>307</sup> G.D.T.L., *op.cit.*, note 282, p. 124. « Si les licenciés veulent avoir vite un autre emploi, c'est également, comme ils le disent eux-mêmes, pour retrouver l'ambiance et le moral, parce que le travail fait partie de la vie et que, sans travail, on n'a pas l'impression d'être complet. Ainsi, par cette peur de rester sans travailler, cette hantise du chômage, ils manifestent aussi leur crainte d'une rupture d'équilibre dans leur adaptation sociale. »

« Le pire, c'est s'habituer à ne rien faire pour quelqu'un qui est habitué à travailler tout le temps... mais ça, c'est dur pour le moral, tomber à rien faire. On pense qu'on peut plus rien faire (...) on a de la misère à dire bien là aujourd'hui je vais faire ça<sup>308</sup>. »

Ces propos recueillis auprès d'un travailleur victime d'une perte d'emploi sont lourds de sens. À la lecture de ces derniers, on peut ressentir toute la détresse qui s'empare d'un travailleur licencié. Cette dernière est en partie explicable par l'importance qu'accorde la société au fait de posséder un bon emploi. Le fait de perdre son travail signifie, pour plusieurs, se retrouver tout simplement en marge de la société<sup>309</sup>. Le spectre de l'exclusion et de la pauvreté est alors bien présent. Bref, lorsqu'une personne est désorganisée au point de ne plus être en mesure d'envisager et d'accomplir les choses simples de la vie quotidienne, une intervention s'impose afin d'éviter que cette personne ne développe des symptômes beaucoup plus graves qui peuvent éventuellement la conduire à une dépression majeure et même, à la limite, au suicide.

## 2. Les impacts sur la famille du travailleur licencié

Après avoir passé en revue les différents besoins comblés par l'occupation d'un emploi et les impacts considérables engendrés dans la vie du travailleur lorsque ces derniers ne sont plus satisfaits, nous allons, à présent, nous attarder brièvement aux conséquences de la perte d'emploi dans les rapports familiaux.

---

<sup>308</sup> W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 39.

<sup>309</sup> D. LINHART, *op.cit.*, note 281, p. 185. « [...] ne perdent pas seulement leur emploi, leurs projets, leurs repères, l'assurance d'une vie maîtrisée, mais ils perdent aussi leur dignité de travailleurs, leur estime de soi, leur sentiment d'utilité, celui d'être à leur place dans la société. »

Pour les membres de la famille, une perte d'emploi est souvent lourde de conséquences. Tout d'abord, lorsqu'elle touche le principal pourvoyeur de fonds de la cellule familiale, c'est l'ensemble d'un mode de vie qui doit être revu et corrigé. La baisse drastique du revenu familial oblige, en effet, à revoir l'ensemble des dépenses qui étaient jusqu'alors engagées dans les différentes activités exercées par les membres de la famille. Cela implique donc que tous les membres –sans exception- devront renoncer à certains loisirs qu'ils avaient l'habitude de pratiquer. Habitué à un certain niveau de vie, le changement brutal qu'impose la perte d'emploi n'est pas sans occasionner certaines tensions et frustrations entre les individus. Ces pressions supplémentaires s'ajoutent à celles déjà subies par le travailleur victime de la perte de son emploi. Ainsi, en plus d'être dans une situation où il doit composer avec l'apprentissage et l'appropriation d'un nouveau mode de vie, le travailleur victime de licenciement doit, bien souvent, vivre avec la honte et un sentiment d'impuissance face à la situation. Pourtant, en ce moment difficile, le travailleur a, plus que jamais, besoin de l'appui de ses proches<sup>310</sup>.

On peut s'en douter, la perte d'emploi affecte aussi grandement la relation de couple. Dans les milieux où les rapports homme-femme sont organisés suivant le modèle traditionnel, la perte du statut de pourvoyeur que l'homme détenait auprès de son épouse entraîne chez ce

---

<sup>310</sup> W. RODRIGUES DE OLIVIERA, *op.cit.*, note 274, p. 40. « Le support que le licencié reçoit de son entourage rend moins néfastes l'abattement et le retrait conséquences, de la perte d'emploi et du prolongement du chômage (Hayes et Nuttman, 1981). On pourrait conclure de l'étude menée par Lebeau, Desmarais, Allard et Perrault (1987) que plus le chômeur peut compter sur le soutien et la compréhension de sa famille, moins lourd est l'impact de l'estime de soi. »

dernier un profond sentiment d'échec. En effet, de nombreux hommes ne peuvent accepter le fait que désormais, ils ne sont plus en mesure de fournir la principale source de revenus nécessaires à la viabilité de la cellule familiale. La situation est encore pire lorsque la conjointe du travailleur licencié travaille et que son salaire devient désormais l'unique source de revenus permettant d'assurer la survie de tous les membres de la famille. Loin de considérer la chose comme pouvant constituer une solution temporaire à court terme, cette situation est souvent perçue, dans cette mentalité traditionnelle, comme un échec; comme une négation du rôle joué jusqu'alors par le travailleur victime de licenciement et qui consistait à assurer la subsistance et le bien être de la famille. Le travailleur licencié se trouve rapidement dérouté et a de la difficulté à assumer son rôle de père et d'époux<sup>311</sup>.

Même dans les milieux où les rapports homme-femme sont construits de manière davantage égalitaire, le fait que seul l'un des conjoints, peu importe son sexe, assume l'essentiel du fardeau financier du ménage peut être source de tensions.

On le constate, le phénomène du licenciement n'est pas sans poser plusieurs problèmes et ce à différents niveaux. La victime qui n'est absolument pas préparée à cette épreuve se retrouve, bien souvent, complètement démunie et sans ressources pour affronter les nombreux défis qui surgissent dans le quotidien et qui imposent à l'ex-travailleur une restructuration complète de sa pensée et de son mode de vie. Nous l'avons vu, la perte

---

<sup>311</sup> *Id.*, p. 41. « Il peut arriver que lorsque l'homme n'est plus celui qui gagne le pain, il ait l'impression de perdre sa place et son importance au sein de la famille et de ne plus avoir le droit de parole [...]. »

d'emploi déstabilise complètement l'équilibre du travailleur qui doit apprendre à composer rapidement avec une toute nouvelle façon de vivre.

À la lumière des propos rapportés précédemment, il apparaît évident que, compte tenu de l'ampleur des bouleversements engendrés par le licenciement, le travailleur n'est pas outillé adéquatement pour affronter seul cette épreuve et qu'une aide professionnelle extérieure, sous formes d'interventions régulières et suivies, s'avère nécessaire. À l'heure actuelle, il n'existe aucune structure institutionnelle en place permettant d'assurer une prise en charge adéquate du travailleur licencié.

Certes, on observe la présence de comités de reclassement mais ces derniers, compte tenu des multiples facettes de la problématique vécue par les victimes de licenciement, sont à l'heure actuelle loin d'être en mesure de répondre aux besoins exprimés par les anciens travailleurs.

Pourtant, compte tenu des impacts économiques et sociaux qu'engendre la perte d'un emploi, il apparaît primordial de doter la société de structures efficaces conçues pour fournir l'aide et le support que nécessite la réorganisation de la vie du travailleur suite à une perte d'emploi.

## B. Les impacts sur la vie professionnelle et le statut social du travailleur licencié

### 1. Les impacts sur la vie professionnelle du travailleur licencié

On le constate, à court terme, les effets d'un licenciement collectif sont dévastateurs pour le travailleur qui en est victime. À plus long terme, lorsque le travailleur licencié ne réussit pas à réintégrer le marché du travail, des problèmes plus complexes surgissent. Loin de se résorber avec le temps, ces problèmes s'enveniment si le travailleur n'est pas pris adéquatement en charge et surtout s'il n'est pas rapidement réintégré sur le marché du travail. La déqualification, la désaffiliation, la disqualification, la précarité, la pauvreté et finalement l'exclusion sont les principales menaces qui guettent l'individu privé de travail.

Nous allons passer brièvement en revue l'ensemble de ces notions afin d'en dégager les réalités auxquelles ces dernières réfèrent. Nous serons ainsi à même de constater comment se dessine l'avenir de l'individu sans emploi qui se voit carrément exclu du travail en raison de son incapacité chronique à se trouver un nouvel emploi, et ce, malgré le fait qu'il possède, bien souvent, une vaste expérience et des qualifications professionnelles non reconnues officiellement.

### 1.1 Le phénomène de déqualification

La littérature réfère au terme de déqualification sociale pour décrire une des composantes du processus de disqualification menant ultimement à l'exclusion. Le concept de déqualification semble, à première vue, très proche des concepts de disqualification sociale et de désaffiliation au point où on est porté à croire que ces expressions réfèrent à une même réalité et peuvent, de ce fait, être employées indistinctement. Pourtant la déqualification renvoi à une réalité bien particulière et elle doit, en conséquence, être distinguée de la notion de disqualification sociale ainsi que de la notion de désaffiliation.

Par déqualification on entend, au sens générique du terme, le : « [...] fait, pour quelqu'un, d'occuper une fonction, un poste au-dessous de sa qualification professionnelle<sup>312</sup>. » Saisir les tenants et aboutissants du concept de déqualification, dans le contexte d'une étude sur l'exclusion sociale, oblige à aller au-delà de cette simple définition. Pour ce faire nous croyons qu'il est essentiel, dans un premier temps, de s'arrêter à la définition de la notion de qualification. D'une part, il faut savoir que : « La qualification d'un travail se mesure au degré et à la fréquence de l'activité intellectuelle qu'il exige pour être exécuté<sup>313</sup>. » La composante intellectuelle est l'élément essentiel qui caractérise tout travail qualifié.

---

<sup>312</sup> Le Petit Robert de la langue française (2008)

<sup>313</sup> Michel FEYSSENET, Le processus de déqualification-surqualification de la force de travail, Centre de sociologie urbaine, Paris, Les Presse de Copedith, 1974, p. 121.

D'autre part, du point de vue étymologique, la notion de qualification réfère à une réalité bien circonscrite : « Qualification ou simplement qualité, dérive de la racine qualis, quel, c'est-à-dire déterminé, précis. Une chose ou un acte qualifié sont d'abord ceux dont on peut dire qu'ils sont celui-ci et non celui-là.<sup>314</sup> » Par conséquent, l'épithète de travailleur qualifié sera octroyé à : « [...] un ouvrier ayant la connaissance complète du métier, acquise par un véritable apprentissage ou une formation professionnelle pouvant être sanctionnée par un CAP<sup>315</sup>, ou acquise par une longue pratique du métier et qui exécute les différents travaux qualifiés de ce métier<sup>316</sup>. »

L'ensemble de ces définitions nous conduit à cerner davantage la notion de qualification qui réfère, pour l'essentiel, à deux principaux éléments soit : « le fait que l'ouvrier exerce un métier, d'une part, et le fait que ce métier ait été appris, par une formation ou une pratique relativement longue, d'autre part<sup>317</sup>. »

En résumé, la notion de qualification renvoie donc, en définitive, aux trois réalités suivantes soit :

«

1. La qualification de l'emploi qui correspond aux qualités requises pour le poste de travail;
2. La qualification individuelle qui représente l'ensemble des connaissances professionnelles d'un individu;

---

<sup>314</sup> Pierre NAVILLE, Essai sur la qualification du travail, Recherches de sociologie du travail, Paris, 1956, p.13.

<sup>315</sup> CAP (Certificat d'aptitudes professionnelles)

<sup>316</sup> Dominique MÉDA, Francis VENNAT, Le travail non qualifié : Permanences et Paradoxes, Paris, La Découverte, 2004, p. 16.

<sup>317</sup> Id.



3. La qualification salariale qui traduit le classement de l'individu dans une grille de salaire<sup>318</sup>.»

En somme, la qualification du travail est : « [...] la capacité d'exécuter un processus de travail déterminé<sup>319</sup>.»

Après avoir exposé les principales caractéristiques de la notion de travail qualifié nous allons, à présent, aborder la notion de travail non qualifié. Le travail non qualifié constitue en fait la catégorie résiduelle, l'antithèse de la notion de travail dit qualifié. Par défaut, tout ce qui n'est pas du travail qualifié tombe nécessairement dans la catégorie de travail dit non qualifié. Pour une bonne compréhension du concept de déqualification sociale, il nous apparaît également opportun d'aborder succinctement cette notion.

La notion d'ouvriers non qualifiés vise la catégorie restante soit celle : « [...] des autres, définis en creux par rapport aux qualifiés. Ils peuvent réaliser des travaux élémentaires qui n'exigent aucune formation et aucune adaptation ou encore des opérations qui ne nécessitent pas la connaissance d'un métier dont l'apprentissage peut être sanctionné par un certificat d'aptitude professionnelle<sup>320</sup>.»

Cette définition démontre bien le caractère antinomique du concept de travail non qualifié. D'une part, les premiers mots de la définition marquent le caractère résiduel du concept.

---

<sup>318</sup> D. MÉDA, F. VENNAT, *op.cit.*, note 316, p.28.

<sup>319</sup> P. NAVILLE, *op.cit.*, note 314, p.17.

<sup>320</sup> D. MÉDA, F. VENNAT, *op.cit.*, note 316, p. 16.

D'autre part, l'absence de l'exigence d'une formation spécifique et/ou de connaissances préalables à l'exercice du métier caractérise le travail non qualifié. Par conséquent, l'emploi non qualifié : « [...] sera un emploi désigné ainsi dans les nomenclatures (il se situera au dernier échelon de la grille de classification), vécu comme tel par les travailleurs (qui se disent non qualifiés dans les enquêtes), rémunéré au salaire minimum (cheap labour), souvent occupé par des personnes sans formation ou d'une autre spécialité ou de profils très variés, ayant un statut dégradé et n'offrant aucune perspective professionnelle<sup>321</sup>.»

Le concept de déqualification sociale quant à lui renvoie à une réalité beaucoup plus large en ce qu'il réfère au processus de : « [...] perte d'intégration dans la sphère du travail salarié, territoire clé dans la construction de l'identité personnelle et sociale et pour l'accès aux richesses –précarité de la situation professionnelle (activités temporaires, non déclarées, alternance de périodes d'activité et d'inactivité, salaire insuffisant pour la couverture de base), perte de l'emploi et du revenu<sup>322</sup>.»

En reprenant les éléments de cette définition, on constate que le concept vise, d'abord, à décrire la réalité de la perte d'intégration du travailleur dans la sphère du travail salarié. Les premiers éléments de cette définition supposent, pour le travailleur, le passage d'un travail qualifié vers un travail non qualifié ou, pire encore, le passage vers l'absence totale de

---

<sup>321</sup> José ROSE, *Le travail non qualifié : Permanences et Paradoxes*, Paris, La Découverte, 2004, p. 235-236.

<sup>322</sup> Antonio CUNHA, Jean-Philippe LERESCHE, Isabelle VEZ, *Pauvreté urbaine : Le lien et les lieux*, Lausanne, Les Éditions Réalités sociales, 1998, p.60.

travail. Le processus tend à décrire non seulement la perte d'un emploi qualifié mais aussi la perte des repères qui contribuent à forger l'identité personnelle et sociale de l'individu.

En ce sens, le concept vise à décrire une réalité beaucoup plus vaste que le simple travail non qualifié. Il renvoie également à tous les phénomènes sociaux impliqués dans le processus de perte d'intégration du travail qualifié qui touchent le travailleur victime de déqualification. En conséquence, le concept de déqualification sociale vise non seulement la perte d'un emploi qualifié mais aussi l'observation des phénomènes d'occupation d'emplois peu qualifiés, d'inoccupation totale d'emploi et des problématiques sous jacentes qui en découlent.

Concrètement, cette perte d'intégration se matérialise par le déclassement<sup>323</sup> dont sont victimes les individus. Ainsi, combiné au processus de désaffiliation, le processus de déqualification engendre la disqualification sociale qui génère à son tour la pauvreté et, ultimement, l'exclusion. Des phénomènes tels que la précarité de l'emploi, le chômage, la diminution du pouvoir, l'endettement, les mauvaises conditions de logement, la maladie et

---

<sup>323</sup> Henri ECKERT, « Le travail en France: Quand l'ascenseur social descend: Questionnement sur le travail des femmes et des surdiplômé(es) », Les Cahiers de l'AFMEG, Cahier no 1, 8 mars 2007, Lien Internet: <http://www.afmeg.info/spip.php?article111> « [...] le déclassement, en tant qu'il affecte la trajectoire de groupes sociaux et, par là même, les trajectoires individuelles de la plupart de ceux qui les constituent, désigne l'incapacité de ces groupes à maintenir dans l'espace social les positions qu'ils avaient acquises et les avantages qu'elles comportent. Au plan individuel, cette incapacité se traduit par l'impossibilité pour les enfants de maintenir, au moment de leur entrée dans la vie active, les positions acquises par les familles dont ils sont issus. Le déclassement social se juge donc bien par la comparaison des positions sociales de groupes ou d'individus à deux moments de leur histoire, soit en référence à la position antérieure du groupe, soit par rapport aux positions sociales dont les individus comptaient hériter. Cette incapacité à maintenir une position sociale acquise tient au fait que, dans une conjoncture définie par un recours massif au système d'enseignement, les titres scolaires obtenus par les individus ou les groupes dont ils relèvent ne suffisent plus du fait de l'inflation des titres scolaires sur le marché de l'emploi, à garantir le maintien des positions antérieures. » Nous soulignons.

l'impossibilité de formuler des projets de formation professionnelle sont symptomatiques du phénomène de déqualification<sup>324</sup>.

## 2. Les impacts sur le statut social du travailleur licencié

### 2.1 Le phénomène de désaffiliation

Le deuxième concept objet de notre propos est celui de la désaffiliation. Tout comme la notion de déqualification, la désaffiliation assure en fait une analyse plus fine de l'exclusion en ce qu'elle tente d'apporter les nuances nécessaires en vue de rendre compte de la réalité telle qu'elle est réellement vécue par les personnes qui en sont victimes. Cette représentation de la réalité a été élaborée par le sociologue Robert Castel. Essentiellement, la désaffiliation vise à «désigner le mode particulier de dissociation du lien social, la rupture du lien sociétal qu'ont en commun les exclus et les pauvres<sup>325</sup>».

Plus particulièrement, «selon ce modèle, les populations susceptibles de relever des interventions sociales sont non seulement menacées par l'insuffisance de leurs ressources matérielles, mais aussi fragilisées par la labilité de leur tissu relationnel; non seulement en

---

<sup>324</sup> A CUNHA, J.-P. LERESCHE, I. VEZ, *op.cit.*, note 322, 1998, p.63.

<sup>325</sup> J.P.F., *Social Info : Dictionnaire Suisse de politique sociale*, Centre d'étude de la politique sociale (Genève) et de l'Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale (ARTIAS), Éditions Réalités sociales, 2002. Lien Internet: <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=224>

voie de paupérisation mais aussi en cours de désaffiliation<sup>326</sup>.» L'incidence du bannissement social combiné au retrait de la sphère productive du travail conduit, à plus ou moins long terme, à engendrer la désaffiliation<sup>327</sup>.

Castel, en développant le concept de désaffiliation, entendait conférer un caractère plus dynamique à l'analyse, ce que n'offre manifestement pas la notion d'exclusion.

« Parler de désaffiliation présente l'avantage d'inviter à retracer les trajectoires –on est désaffilié de- c'est-à-dire voir ce qu'il y a en amont, par rapport à quoi les gens décrochent et éventuellement pourquoi ils décrochent. L'exclusion a quelque chose de statique, de définitif; la désaffiliation remonte et essaye d'analyser les situations de vulnérabilité, avant le décrochage<sup>328</sup>.»

Comme on peut le constater, le concept de désaffiliation appréhende le phénomène de l'exclusion sociale en recherchant les causes qui conduisent certains individus à se retrouver en marge de la société. Cette approche assure une vision globale du phénomène, ce qui permet de mieux saisir les facteurs à l'origine de la désaffiliation. Ainsi selon Castel :

« Il semble que l'on puisse appréhender l'exclusion ou plutôt la désaffiliation, à la conjonction de deux axes : il y a la montée du chômage et de la précarité du travail qui risque de s'installer en inemployabilité permanente; il y a corrélativement une fragilisation des supports relationnels, des formes traditionnelles de socialisation qui

---

<sup>326</sup> Robert CASTEL, « De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation – Précarité du travail et vulnérabilité relationnelle », dans Jacques DONZELOT, *Face à l'exclusion le modèle français*, Collection Société, Paris, Édition Esprit, 1991, p.139.

<sup>327</sup> Robert CASTEL, *Les métamorphoses de la question sociale*, coll. « L'espace du politique », Paris, Fayard, 1995, p. 13.

<sup>328</sup> CNDP, *L'exclusion existe-t-elle ? Les réponses de Robert Castel*, Lycée/La table ronde pédagogique, 2001. Lien Internet : [http://www.cndp.fr/tr\\_exclusion/rep\\_cast.html](http://www.cndp.fr/tr_exclusion/rep_cast.html)

risque d'aboutir à l'isolement social. Être exclu, c'est à la fois se trouver à la fois hors de l'ordre du travail et hors des réseaux concrets de solidarité. C'est se retrouver sans place assignée dans la société<sup>329</sup>.»

La mise en œuvre du concept de désaffiliation s'articule autour de trois zones différentes. Il s'agit respectivement de la zone d'intégration, de vulnérabilité et de désaffiliation. Ces zones de l'espace social sont, dans les faits, délimitées par le recoupement des deux axes dont nous faisons mention au paragraphe précédent, soit : l'axe d'intégration et l'axe d'insertion. À chacune de ces zones correspondent les différents statuts qu'un travailleur peut détenir au sein de la société ainsi que les différents degrés d'inclusion et d'exclusion qui y sont généralement associés<sup>330</sup>.

On le constate, Castel établit une relation directe entre le fait de posséder un emploi stable au sein de la société et la possibilité, pour un individu, de tisser un réseau de relations sociales solides et durables. En revanche, l'individu sans emploi se verra ostracisé par la société et, en raison de ce fait, sera dans l'incapacité de constituer un réseau. Cela est pernicieux puisque l'absence de réseau social est un facteur qui contribue à perpétuer l'isolement, ce qui diminue d'autant plus les chances de trouver à nouveau du travail.

Ce qui rend ce concept particulièrement intéressant réside dans le fait qu'il permet de saisir une réalité qui touche de plein fouet le monde du travail actuel et, par conséquent, les

---

<sup>329</sup> Id.

<sup>330</sup> R. CASTEL, loc.cit., note 326, 148. « En schématisant : être dans la zone d'intégration signifie que l'on dispose des garanties d'un travail permanent et que l'on peut mobiliser des supports relationnels solides; la zone de vulnérabilité associe précarité du travail et fragilité relationnelle; la zone de désaffiliation conjugue absence de travail et isolement social. »

travailleurs victimes d'un licenciement collectif en quête d'un nouvel emploi. Comme le souligne Castel, les caractéristiques du marché de l'emploi d'aujourd'hui conduisent au constat suivant :

« Si l'on raisonne en terme de stocks, le salariat typique est massivement majoritaire, mais en terme de flux, le salariat précaire devient déterminant : Les emplois non traditionnels représentent maintenant la majorité des embauches de salariés. Il s'agit d'autant moins d'un phénomène périphérique que l'accroissement de ce type d'emplois touche également le noyau dur de la force de travail; les hommes de 39-49 ans, en principe stabilisés dans le travail. Ainsi a-t-on pu parler, non seulement de la constitution d'une périphérie précaire mais aussi d'une déstabilisation des stables. »

C'est précisément cette nouvelle réalité du marché du travail qui fragilise la situation du travailleur en emploi ou en situation de recherche d'emploi. La multiplication des offres d'emploi de piètre qualité – bas salaires, durée déterminée, non syndiqué, sans avantages sociaux, etc.- combinée à l'incertitude constante qui plane sur la tête du travailleur quant à la question du maintien de son lien d'emploi dans le temps engendre la précarité. Dans les faits, cette précarité se traduit par des périodes plus ou moins brèves d'absence d'emploi suivies de périodes de retour en emploi qui, dans ce dernier cas, peuvent également s'avérer plus ou moins brèves<sup>331</sup>. Cette alternance entre le marché du travail et des périodes de chômage n'est pas sans conséquences pour le travailleur qui en est victime. À force de vivre dans l'incertitude, l'individu est incapable de développer un véritable sentiment d'appartenance envers la société.

---

<sup>331</sup> Id., 154. « [...] dans la plupart des cas, la durée de l'emploi assurée par ces formes précaires n'est que de quelques mois.»

Graduellement, au fil du temps, l'individu se perçoit comme un marginal. Lorsque la situation perdure dans le temps –c'est ce qui se produit lorsque l'ex-travailleur vit une période de chômage dite de longue durée- il y a un phénomène marqué d'appauvrissement des liens sociaux. C'est cette double rupture –perte d'un emploi stable combinée à l'ostracisation sociale – qui entraîne l'individu sur la voie de la désaffiliation.

On le constate, la désaffiliation est le processus qui marque le point de départ du glissement de l'individu vers l'exclusion et éventuellement la pauvreté. Plus précisément, il s'agit de l'étape charnière qui se situe entre le travailleur en emploi –donc pleinement intégré dans la société- et l'ex-travailleur ayant tout perdu –donc totalement exclu de la société-.

La désaffiliation correspond en fait à la période qui se situe entre ces deux situations extrêmes. Nous l'associons, pour notre part, à l'intervalle correspondant au chômage. Durant cette phase, on ne peut affirmer que l'individu est totalement intégré dans la société faute de détenir un emploi. On ne peut également conclure qu'il est totalement exclu de la société puisqu'il détient tout de même un statut soit celui de chômeur. De plus, il perçoit un revenu –quoique modeste- qui lui permet de se procurer les biens de consommation de base en vue d'assurer sa subsistance.

Dans cet espace temps précis, on ne peut donc être en mesure d'affirmer que l'individu fait, au sens strict du terme, partie intégrante de la société. À contrario, on ne peut également conclure qu'il est totalement exclu de la société puisqu'il détient un statut soit celui de chômeur.



Cette situation d'entre deux correspond en fait à la désaffiliation. Il s'agit d'une période charnière pour l'avenir personnel et professionnel de l'individu car c'est dans cet espace temps précis que tout se joue. Ou bien l'individu réintègre la société dans le cadre d'un nouvel emploi ou bien il demeure sans emploi et s'engage carrément sur la voie de l'exclusion sociale. Pour faire face à la situation de façon efficace, Castel laisse entendre :

« [...] qu'une double politique sociale serait possible, ou du moins pensable : l'une, à dominante préventive, consisterait à contrôler la zone de vulnérabilité par des mesures générales; l'autre, à dominante réparatrice, se proposerait de réduire la zone de désaffiliation par des mesures concrètes d'insertion. Sous ce second aspect, la loi sur le Revenu minimum d'insertion –*au Québec on parle plutôt du revenu minimum garanti*<sup>332</sup> - marque au moins le début d'une prise de conscience<sup>333</sup>. »

## 2.2 Le phénomène de disqualification

Le troisième concept que nous envisageons d'aborder est celui de la disqualification sociale. On ne peut en effet traiter de la question du licenciement et de la perte d'emploi qui en résulte sans s'interroger sur ce qu'il advient du statut social du travailleur une fois ce dernier licencié. L'impact est souvent considérable. C'est ainsi qu'un individu qui, par des efforts soutenus investis dans le travail, a mis des années à gravir les échelons pour se tailler une place respectable au sein de la société voit, du jour au lendemain, le fruit de son labeur complètement anéanti. D'une position sociale souvent fort enviable, ce dernier est projeté en l'espace de peu de temps vers les classes inférieures de la société. L'effet est

---

<sup>332</sup> Nous soulignons.

<sup>333</sup> R. CASTEL, *loc.cit.*, note 326, 168.

d'autant plus dévastateur compte tenu du fait que l'individu n'est absolument pas préparé à ce changement drastique de son rythme de vie et surtout qu'il n'aurait jamais envisagé, un jour, d'être dans l'obligation de recourir aux services destinés à cette catégorie de la population, soit l'assistance sociale et autres formes d'aides similaires. De façon générale :

« La disqualification sociale [...] s'attache au discrédit porté sur ceux qui ne participent pas pleinement à la vie économique et sociale. Elle met au centre le statut occupé et sa position dans la hiérarchie sociale en même temps que les effets identitaires des logiques de désignations et d'étiquetage. À ce titre, elle porte également un intérêt au rôle du disqualifié qui n'est plus seulement posé comme agi, mais aussi comme acteur de la disqualification [...]»<sup>334</sup>.

On constate, à la lecture de cette définition, que la disqualification tend, avant tout, à rendre compte d'une réalité sociale. L'emphase est mise sur la personne victime du phénomène de disqualification et plus particulièrement sur les stigmates vécus par cette dernière.

L'analyse porte également sur le processus qui conduit ultimement l'individu à vivre la disqualification sociale et à être qualifié de cette épithète :

« La disqualification tend ainsi à rendre compte tant de la dégradation morale que représente ce processus de changement organisé de statut que de la procédure sociale de désignation qui l'accompagne. Elle repose sur l'idée selon laquelle des faits sociaux, comme le fait assistanciel, peuvent être vécus comme une cérémonie de dégradation statutaire à l'occasion de laquelle est mise en vue une nouvelle appartenance à une catégorie sociale peu honorable ou tout au moins inférieure au rang social antérieurement occupé. Elle réintègre, ce faisant, une dimension symbolique (celle de la valeur de place occupée dans la hiérarchie sociale), à côté des dimensions économiques

---

<sup>334</sup> Marc-Henry SOULET, *Social Info : Dictionnaire Suisse de politique sociale*, Centre d'étude de la politique sociale (Genève) et de l'Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale (ARTIAS), Éditions Réalités sociales, 2002. Lien Internet : <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=239>

et sociales. La question de la valeur sociale des individus et celle de leur contribution à la collectivité en termes d'utilité sociale recoupe en ce sens intimement la dévalorisation de l'identité d'individu qui, ayant intégré celle-ci, en viennent simultanément à l'auto-dénigrement et au décrochage social<sup>335</sup>.»

Plus concrètement, la disqualification sociale est une notion étroitement liée à celle de l'exclusion dont elle découle. Concrètement, la disqualification sociale s'insère, en quelque sorte, dans un processus à la fin duquel émerge l'exclusion<sup>336</sup>.

C'est donc par l'étude des écrits de Paugam que nous aborderons les différents éléments qui se retrouvent sous le concept de disqualification sociale. D'entrée de jeu, disons qu'« étudier la disqualification sociale c'est étudier la diversité des statuts qui les définissent, les identités personnelles, c'est-à-dire les sentiments subjectifs de leur propre situation qu'ils éprouvent au cours de diverses expériences sociales, et enfin les rapports sociaux qu'ils entretiennent avec eux et autrui<sup>337</sup>.»

Comme on peut le constater, le concept de disqualification sociale place l'individu au centre de l'analyse. Il vise à rendre compte de la réalité quotidienne vécue par les membres de la société qui en sont victimes, soit les ex-travailleurs ayant subi la perte de leur emploi

---

<sup>335</sup> Id.

<sup>336</sup> Shirley ROY et Marc-Henry SOULET, « L'exclusion: changement de cap », 2001 vol. 33, no 2, Sociologie et Sociétés, p.4. « [...] l'exclusion peut être la manifestation du déclin ou de la transformation profonde de la société salariale (Autès, 1995). Cela remet en cause la cohésion sociale telle qu'elle est vécue. Elle peut prendre le sens d'une distanciation, d'un affaiblissement ou d'une rupture du lien social. Cette thèse se décline de plusieurs manières dont : la disqualification sociale (Paugam, 1991) qui insiste essentiellement sur la crise des appareils d'intégration [...] »

<sup>337</sup> Serge PAUGAM, La disqualification sociale : Essai sur la nouvelle pauvreté, 2<sup>e</sup> éd., Paris, Éditions Quadriga, 2000, p. 17.

et qui sont incapables de se réinsérer sur le marché du travail. Interrogé sur l'origine et le sens du concept de disqualification sociale, Paugam avance les explications suivantes :

« Je l'ai tout d'abord élaboré dans mes recherches sur la pauvreté afin d'analyser le processus de refoulement hors du marché de l'emploi des franges nombreuses de la population et les expériences vécues de la relation d'assistance qui en accompagne les différentes phases. Progressivement, je l'ai utilisé aussi pour qualifier d'autres situations et expériences, en particulier celles des salariés précaires. Ainsi, le concept de disqualification sociale m'apparaît plus approprié car il met davantage l'accent sur des phénomènes qui ne sont pas compris dans le concept d'exclusion, ni même dans la notion de désaffiliation<sup>338</sup>. »

Ce que vise précisément Paugam par le concept de disqualification est en fait l'étude de « l'une des formes possibles de cette relation entre une population désignée comme pauvre en fonction de sa dépendance à l'égard des services sociaux et le reste de la société.<sup>339</sup> » Tout comme le font remarquer Roy et Soulet<sup>340</sup>, c'est sur le rapport qui existe entre l'individu victime de déqualification et l'incapacité manifeste des organismes de réinsertion, présentement en place, d'assurer une réintégration efficace du travailleur licencié que s'attarde le concept de disqualification sociale.

Le contexte social dans lequel Paugam situe l'étude du phénomène de la disqualification fait l'objet d'une description dans un ouvrage traitant spécifiquement de la question.

---

<sup>338</sup> Geneviève FOURNIER et Bruno BOURASSA, La précarité professionnelle : effets individuels et sociaux, coll. « Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain », Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 2004, p. 15-16.

<sup>339</sup> Id., p. 16.

<sup>340</sup> S. ROY et M.H. SOULET, loc.cit., note 336.

Faisant référence à ce que l'on nomme désormais la "nouvelle pauvreté"<sup>341</sup>, Paugam est d'avis que :

« Ce phénomène renvoie à plusieurs évolutions simultanées, en particulier la dégradation du marché de l'emploi avec la multiplication des emplois instables et la forte croissance du chômage longue durée, mais aussi l'affaiblissement des liens sociaux dont les principaux symptômes sont l'augmentation des ruptures conjugales et le déclin des solidarités de classe et de proximité<sup>342</sup>. »

Comme le fait remarquer Paugam, la "nouvelle pauvreté" touche désormais, et c'est là tout le drame, des couches de la population qui, auparavant, n'avaient jamais côtoyé une forme quelconque de misère. Maintenant la pauvreté s'attaque à

« [...] des personnes qui n'ont pas connu des conditions d'existence misérables durant leur enfance, des personnes qui n'ont jamais habité dans des taudis ou des bidonvilles. Avec le chômage de longue durée, ce sont des centaines de milliers d'ouvriers, d'employés, voire même de cadres, qui, du jour au lendemain, ont perdu de façon durable les liens qu'ils entretiennent avec le monde du travail. Cette mise à distance de l'emploi s'est accompagnée, pour nombre d'entre eux d'un retrait de la vie sociale, d'une crise identitaire, de problèmes de santé (dépression) et, dans certains cas, d'une rupture familiale. L'affaiblissement du revenu et la précarité des conditions de vie les ont conduits, le plus souvent malgré eux, à fréquenter les services d'action sociale pour obtenir les aides financières. L'absence de perspectives d'emploi et le sentiment d'être inutiles au monde peuvent mener certains à la rupture totale avec la société<sup>343</sup>. »

Dans l'étude de la relation qui existe entre une population pauvre –qualifiée comme telle en raison du recours de cette dernière aux organismes sociaux- et le reste de la société,

---

<sup>341</sup> S. PAUGAM, *op.cit.*, note 337, p. 3.

<sup>342</sup> Id.

<sup>343</sup> Id.

Paugam dégage cinq (5) principaux éléments qui doivent être pris en considération pour cerner précisément le concept de disqualification sociale.

Ces éléments permettent ainsi de mieux expliquer cette relation grâce à l'observation empirique qu'il est possible de réaliser dans une société donnée. Plus précisément, ils permettent de : « mettre l'accent à la fois sur le caractère multidimensionnel, dynamique et évolutif de la pauvreté et sur le statut social des pauvres pris en charge au titre de l'assistance<sup>344</sup>. » Dans les lignes qui suivent, nous allons brièvement passer en revue ces éléments afin d'en donner un bref aperçu au lecteur.

Paugam dégage un premier élément révélateur de la présence de disqualification sociale soit la stigmatisation qui est systématiquement dirigée à l'encontre des personnes sans emploi. Les relations qu'entretiennent ces personnes avec le reste de la société sont automatiquement marquées par le statut de sans emploi qui leur est attribué<sup>345</sup>.

Quant au deuxième élément, il met l'emphase sur le processus d'intégration qui est propre à la population faisant partie des couches les plus démunies de la société. Ainsi, le fait d'avoir recours au système d'aide sociale implique, pour les personnes sans emploi, qu'elles font tout de même partie de la société<sup>346</sup>. Par conséquent, la disqualification sociale

---

<sup>344</sup> G. FOURNIER et B. BOURASSA, *opt.cit.*, note 338, p. 16.

<sup>345</sup> *Id.*, « Le fait même d'être assisté assigne les pauvres à une carrière spécifique, altère leur identité préalable et devient un stigmate marquant l'ensemble de leurs rapports avec autrui. »

<sup>346</sup> *Id.*, « L'assistance a une fonction de régulation du système social. Si les pauvres, par le fait d'être assistés, ne peuvent avoir qu'un statut social dévalorisé qui les disqualifie, ils restent malgré tout pleinement membres de la société dont ils constituent pour ainsi dire la dernière strate. »

–contrairement à ce que l'on pourrait croire à prime abord- n'entraîne pas l'exclusion de ceux qui en sont victimes au sens strict du terme. Bien que les sans emplois soient en quelque sorte marginalisés du fait de leur statut, il demeure néanmoins qu'ils font tout de même partie de la société. Les rapports qu'ils entretiennent avec cette dernière se situent tout simplement à un niveau différent. Ils sont en fait caractérisés par la situation de forte interdépendance qui existe entre les structures sociales d'aide existantes et cette catégorie particulière de la population. C'est pour cette raison qu'il est plus à propos, selon Paugam, de parler de disqualification sociale plutôt que d'exclusion. Ce concept permet, par conséquent, de mieux rendre compte de la réalité telle qu'elle se présente aux yeux de l'observateur.

Pour ce qui est du troisième élément, il s'attarde à une réalité souvent occultée mais qui pourtant demeure néanmoins présente. Il s'agit en fait de la possibilité, pour la population défavorisée, de combattre la stigmatisation et l'exclusion dont ils sont victimes en raison de leur statut social<sup>347</sup>. Ainsi, « les pauvres regroupés dans des habitats socialement disqualifiés peuvent résister collectivement –ou parfois individuellement- à la désapprobation sociale en tentant de préserver ou de restaurer leur légitimité culturelle et, par là même, leur inclusion sociale<sup>348</sup>.»

---

<sup>347</sup> Id., p. 17-18. « [...] les pauvres, même lorsqu'ils sont dépendants de la collectivité, ne restent pas dépourvus de possibilités de réaction. S'ils sont stigmatisés, ils conservent des moyens de résistance au discrédit qui les accable. »

<sup>348</sup> Id., p. 18.

Quant au quatrième élément, il introduit une nuance importante quant aux modes de résistance mis en place par la population victime du phénomène de la pauvreté. Il semble que « ces modes de résistance au stigmatisme et d'adaptation à la relation d'assistance varient selon la phase du processus de disqualification dans laquelle se trouvent les pauvres. Les assistés ne constituent pas une strate homogène de la population<sup>349</sup>.» Afin de faire état de la réalité du caractère hétérogène de la population, Paugam a élaboré une typologie des modes de relation à l'assistance qui définit trois types de relation aux services d'action sociale. Il s'agit respectivement de la fragilité, de la dépendance et de la rupture.

Cette typologie décrit en fait les différentes phases traversées par l'individu ayant perdu son emploi et qui est incapable de se réinsérer sur le marché du travail. À la lecture de cette dernière, on constate que chacune de ces phases correspond, en réalité, au long processus qui, au fil du temps, entraîne davantage le désengagement social du travailleur incapable de se réinsérer faute de trouver un nouvel emploi.

Pour ce qui est de la fragilité, elle constitue tout simplement une initiation à la disqualification sociale. C'est durant cette phase que les individus réalisent véritablement leur nouveau statut<sup>350</sup>.

---

<sup>349</sup> Id.

<sup>350</sup> S. PAUGAM, op.cit., note 337, p.6. « Les personnes déclassées à la suite d'un échec professionnel prennent progressivement conscience de la distance qui les sépare de la grande majorité de la population. Elles ont le sentiment que l'échec qui les accable est visible par tout le monde. Elles supposent que tous leurs comportements quotidiens sont interprétés comme des signes d'infériorité de leur statut, voire d'un handicap social. [...]. L'entrée dans les réseaux de l'assistance est perçue par eux comme un renoncement à un vrai statut social et à la perte progressive de la dignité. »



Quant à la phase de dépendance, elle correspond en fait à la période où le travailleur bénéficie du système d'aide sociale. À ce stade, les personnes concernées ont pour la plupart fait leur deuil de la possibilité d'occuper un jour un nouvel emploi. On observe alors une attitude de résignation qui s'installe progressivement suite à de multiples tentatives de réintégrer le marché du travail. Pis encore, certains individus baissent tout simplement les bras et se résignent à recourir, en permanence, aux institutions sociales pour assurer leur survie<sup>351</sup>.

Enfin, la dernière phase du processus correspond à ce que Paugam appelle la rupture du lien social. Il s'agit de l'étape où s'opère une véritable scission entre l'individu et la société. Les personnes qui se trouvent dans cette phase « peuvent sortir du filet ultime de la protection sociale et connaître ensuite des situations de plus en plus marginales où la misère est synonyme de désocialisation<sup>352</sup>. » Les individus qui atteignent cette étape du processus peuvent difficilement espérer s'en sortir. Ils ont, en quelque sorte, atteint un point de non retour<sup>353</sup>. À ce stade, une éventuelle réhabilitation nécessite une intervention et ce à plusieurs niveaux afin d'attaquer simultanément les multiples problèmes auxquels l'individu doit faire face. Compte tenu du nombre important de ressources qui doivent être mobilisées et de l'absence, à l'heure actuelle, de structures adéquates permettant une prise

---

<sup>351</sup> *Id.*, p.9.

<sup>352</sup> *Id.*, p.5.

<sup>353</sup> *Id.*, p.10. « Ceux qui font l'expérience de la rupture connaissent un cumul de handicaps (éloignement du marché de l'emploi, problèmes de santé, absence de logement, perte des contacts avec la famille, etc.). Il s'agit de la phase ultime du processus, le produit d'une accumulation d'échecs qui a conduit à une forte marginalisation. N'ayant plus aucun espoir de s'en sortir véritablement, ces personnes ont le sentiment qu'elles sont inutiles à la société. Elles ont perdu le sens de leur vie. Elles recherchent alors souvent dans l'ivresse la compensation à leurs malheurs ou défaites. »

en charge efficace des individus concernés, on ne peut que conclure aux chances plutôt minces de réinsertion dans la vie active de la société.

Pour ce qui est du cinquième et dernier élément, il s'agit de « préciser les conditions sociohistoriques de ce processus de disqualification sociale<sup>354</sup>.» Plus particulièrement, il met l'emphase sur les phénomènes de société qui ont contribué à accroître le nombre de personnes disqualifiées. Trois principaux facteurs sont en cause, soit :

«

1. un niveau élevé de développement économique associé à une forte dérégulation du marché de l'emploi;
2. une plus grande fragilité des liens sociaux, en particulier dans le domaine de la sociabilité familiale et des réseaux d'aide privée;
3. un État social qui assure au plus grand nombre un niveau de protection avancé, mais dont les modes d'intervention auprès des populations défavorisées se révèlent en grande partie inadaptés<sup>355</sup>.»

Ces trois facteurs sont à l'origine de l'ampleur considérable qu'a connue le phénomène de disqualification au cours des dernières années. Loin de se résorber, il affecte maintenant de plus en plus de gens, issus de toutes les couches de la société, et ce sans distinction aucune<sup>356</sup>.

---

<sup>354</sup> G. FOURNIER et B. BOURASSA, *op.cit.*, note 338, p. 19.

<sup>355</sup> *Id.*

<sup>356</sup> *Id.*, p. 20. « Ce processus conduit à une diversification accrue des pauvres, puisque ces derniers sont nombreux, issus de catégories sociales diverses, à faire l'expérience de la précarité et du chômage qui les refoule, peu à peu, dans la sphère de l'inactivité et de la dépendance où ils sont assimilés à d'autres pauvres qui ont connu des trajectoires différentes. L'ampleur de ce phénomène affecte l'ensemble de la société et

Comme nous pouvons le constater, le concept de disqualification sociale englobe des réalités multiples. Il permet donc de procéder à une analyse plus fine du phénomène de l'exclusion en introduisant des nuances importantes qui tiennent compte davantage de la réalité telle qu'elle est vécue par les acteurs concernés. Essentiellement, le concept vise à rendre compte du fait qu'une personne disqualifiée, bien qu'elle ne participe plus à la vie active de la société, demeure tout de même un membre de cette société, de sorte que l'on ne peut parler d'exclusion au sens strict du terme.

### 2.3 Le phénomène de précarité

Le quatrième concept que nous envisageons d'aborder est celui de la précarité.

« La notion de précarité comme pauvreté potentielle (donc distincte de la pauvreté) inclut l'idée d'instabilité (par exemple du revenu, lorsqu'il est sujet à oscillations imprévisibles) et de fragilité (manque de pouvoir contractuel, par exemple). La précarité est devenue un phénomène important au cours de la transformation sociétale dite postfordiste qui s'est mise en place depuis la fin des années 70. Cette transformation est caractérisée par une tendance à l'aggravation de la déchirure sociale qui se caractérise par « une polarisation des revenus, un dégonflement des couches moyennes, une déréglementation des contrats collectifs, une segmentation du marché du travail et une prolifération des contrats précaires (intérim à durée déterminée, temps partiel)<sup>357</sup>. »

---

devient ce que l'on a appelé la nouvelle question sociale, menaçante pour l'ordre social et la cohésion nationale. »

<sup>357</sup> Christian MARAZZI, Social Info : Dictionnaire Suisse de politique sociale, Centre d'étude de la politique sociale (Genève) et de l'Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale (ARTIAS), Éditions Réalités sociales, 2002. Lien Internet : <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=604>

À l'instar des autres concepts abordés précédemment, la notion de précarité s'avère être essentielle à la compréhension du monde du travail tel qu'il se présente actuellement. Plus particulièrement, dans le cadre de notre projet de thèse, le concept de précarité revêt une grande importance. En effet, suite à un licenciement, l'ex-travailleur qui parvient à se retrouver un emploi risque fort de vivre une situation de travail dite précaire. Il s'agit là d'un des nombreux problèmes que l'individu licencié doit affronter lors d'un éventuel retour sur le marché du travail. Désormais, il ne suffit plus de trouver un emploi. Il faut également le conserver. Détenir un emploi stable est essentiel pour assurer la survie quotidienne du travailleur et de sa famille. Ce type d'emploi favorise également la pleine intégration du travailleur au sein de la société et assure la pérennité des liens sociaux et familiaux<sup>358</sup>.

Il semble que la situation ne va pas en s'améliorant compte tenu du peu d'attention qui est présentement accordée à la question, et ce, malgré l'importance des enjeux impliqués. En effet, le phénomène de la précarité de l'emploi se généralise au point d'atteindre désormais des catégories de travailleurs qui autrefois étaient à l'abri puisqu'ils se situaient dans ce que l'on appelle le noyau dur de l'emploi.

---

<sup>358</sup> Serge PAUGAM, *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, coll. « Lien social. Série Documents d'enquête », Paris, Presses universitaires de France, 2000, p. 14. « [...] plus la précarité de la situation par rapport à l'emploi était grande, plus le risque de ruptures sociales et familiales, de réduction de la sociabilité et d'appauvrissement du revenu et des conditions de vie l'était aussi. [...] le rapport à l'emploi définit des droits sociaux et constitue un des fondements de l'identité sociale. »

« Le problème actuel n'est donc pas seulement celui que pose la constitution d'une périphérie précaire mais aussi celui de la déstabilisation des stables. Le processus de précarisation traverse certaines des zones anciennement stabilisées de l'emploi<sup>359</sup>.»

Le licenciement –qu'il soit collectif ou individuel- est en fait un des symptômes de la calamité que constitue l'emploi précaire qui s'abat en ce moment sur nos sociétés modernes. La précarité se manifeste par l'observation de trois principaux phénomènes, soit : la déstabilisation des stables, l'installation dans la précarité et le déficit de places occupables dans la structure sociale. Par la « déstabilisation des stables » Castel veut mettre en évidence le fait que :

« Une partie de la classe ouvrière intégrée et des salariés de la petite classe moyenne est menacée de basculement. Alors que la consolidation de la société salariale avait continûment élargi l'assise des positions assurées et ménagé les voies de la promotion sociale, c'est le mouvement inverse qui prévaut. C'est sans doute sur le devenir de ces strates intermédiaires –ni le bas ni le haut de la pyramide sociale-, qui n'ont pas actuellement beaucoup à espérer du fait du blocage de la mobilité ascendante, mais davantage à perdre, que se joue l'équilibre de notre structure sociale<sup>360</sup>.»

Quant à l'installation dans la précarité, Castel constate –statistiques à l'appui- que pour un nombre sans cesse croissant de travailleurs, l'emploi conjoncturel est devenu la norme<sup>361</sup>. Ainsi, il est désormais de plus en plus difficile pour le travailleur d'aujourd'hui de mettre sur pied un projet de vie –achat d'une maison, planification de la famille, épargnes en vue de la retraite- ou de conserver ses acquis – dans le cas où c'est un travailleur plus âgé qui

---

<sup>359</sup> R. CASTEL, *op.cit.*, note 327, p. 409.

<sup>360</sup> *Id.*, p. 410.

<sup>361</sup> *Id.*, p. 411. « C'est moins le travail qui est récusé qu'un type d'emploi discontinu et littéralement insignifiant, qui ne peut pas servir de socle à la projection d'un avenir maîtrisable. Cette manière d'habiter le social impose des stratégies de survie fondées sur le présent. »

est touché- et ce contrairement à la situation qui prévalait antérieurement. Il semble que la précarité acquiert de plus en plus un caractère permanent<sup>362</sup>.

Cette nouvelle donne qui caractérise le monde du travail actuel n'est sûrement pas étrangère au fait que l'on assiste de plus en plus à des phénomènes sociaux qui sont symptomatiques d'une société industrielle malade et en déclin.

Enfin, tout indique que la nouvelle configuration du marché du travail est un signe de l'époque bien révolue où chacun pouvait trouver une place au sein de la société grâce à l'obtention d'un travail stable et rémunérateur disponible en quantité suffisante. La zone d'emplois incertains qui entraîne, pour un nombre sans cesse grandissant de travailleurs, une alternance constante entre une situation d'emploi et de non emploi connaît une forte croissance. Toujours selon Castel, ce constat est révélateur d'un phénomène beaucoup plus inquiétant.

« La précarisation de l'emploi et la montée du chômage sont sans doute la manifestation d'un déficit de places occupables dans la structure sociale. [...] tout se passe comme si notre type de société redécouvrait avec surprise la présence en son sein d'un profil de population que l'on croyait disparu, des inutiles au monde qui y séjournent sans vraiment y appartenir. Ils occupent une position de surnuméraires, en situation de flottaison dans une sorte de no man's land social, non intégré et sans doute non intégrable [...]»<sup>363</sup>.

---

<sup>362</sup> Robert CASTEL, « Et maintenant, le précariat... », *Le Monde*, Édition du samedi 29 avril 2006, p. 22. « Un nombre croissant de gens passent de stage en stage ou d'occupation provisoire en occupation provisoire, coupées de périodes plus ou moins longues de chômage. Il peut donc y avoir consistance de la précarité. Elle devient un régime de croisière, ou une condition permanente, ou un registre régulier de l'organisation du travail. »

<sup>363</sup> R. CASTEL, *op.cit.*, note 327, p. 412.

Concrètement, la précarité professionnelle doit être abordée en fonction d'un double rapport, soit le rapport au travail et le rapport à l'emploi. Le rapport au travail réfère à la place que détient chaque individu au sein de la société et sa capacité à contribuer à l'activité productrice de cette dernière, ce qui lui permet, de ce fait, de se forger une identité et de satisfaire son besoin d'accomplissement. Quant au rapport à l'emploi, il réfère plutôt à l'État-providence qui assure à l'individu certains avantages en échange de son apport à la société de production<sup>364</sup>.

À l'instar de la disqualification, l'étude de la question de la précarité professionnelle revêt une importance cruciale. En fait, c'est le caractère répété du travail précaire qui conduit peu à peu l'individu vers la désaffiliation, laquelle à son tour risque d'entraîner la disqualification et ultimement l'exclusion dans l'éventualité où une forme d'aide adéquate n'est pas proposée au travailleur concerné.

Comme on peut le constater, la solution au problème de la précarité de l'emploi est loin d'être simple compte tenu des intérêts antagonistes qui sont en cause. Toutefois, il existe peut-être une solution. Pour Castel, la problématique doit être envisagée globalement en tenant compte des préoccupations de l'ensemble des acteurs.

---

<sup>364</sup> S. PAUGAM, *op.cit.*, note 358, p. 17. « Le rapport au travail s'inscrit dans la logique productive de la société industrielle en faisant de chaque individu un producteur potentiel qui acquiert son identité et le sentiment d'être utile par le principe, analysé par Durkheim, de la complémentarité des fonctions. Le rapport à l'emploi s'inscrit dans la logique protectrice de l'État-providence qui assure des droits sociaux aux citoyens en fonction de leur contribution à l'activité productive, mais aussi en fonction du principe de citoyenneté. Dans une société où les pouvoirs publics régulent et hiérarchisent les statuts sociaux, la stabilité de l'emploi est ce qui garantit à l'individu le bien-être, la sécurité sociale, la possibilité d'entrevoir l'avenir avec sérénité. »

« Il s'agit en somme d'élaborer un nouveau compromis social entre les intérêts des entreprises mesurés en termes de productivité et de compétitivité (incluant la flexibilité lorsqu'elle est techniquement nécessaire) et les intérêts des salariés, mesurés en termes de sécurité, de protection et de revenus. [...] c'est le seul antidote sérieux face à la précarisation [...]»<sup>365</sup>.

## 2.4 Le phénomène de pauvreté

Le cinquième concept que nous croyons utile d'explicitier pour les fins de notre recherche est celui de la pauvreté. D'entrée de jeu, soulignons que définir cette notion n'est pas chose aisée, compte tenu du fait que la pauvreté est un concept « ouvert » qui renvoie, dans les faits, à des réalités qui peuvent en définitive varier énormément selon le contexte. En effet : Qu'est-ce qu'être pauvre? Il est clair que la conception de la pauvreté risque de varier considérablement selon le pays d'appartenance. Différents indicateurs d'ordre économique, social, culturel et politique peuvent influencer les composantes du concept<sup>366</sup>. De plus, à l'intérieur d'un même pays, il apparaît distinctement que la pauvreté acquiert un sens bien différent selon l'angle à partir duquel on envisage le phénomène. Bien sûr, il y a la pauvreté économique qui se traduit, dans les faits, par l'insuffisance de ressources financières pour acquérir les biens et services de bases nécessaires à la subsistance de l'individu et de sa famille. Mais il existe également une autre forme de pauvreté, plus subtile celle-là. Il s'agit de la pauvreté sociale<sup>367</sup>.

<sup>365</sup> R. Castel, *loc.cit.*, note 362, 22.

<sup>366</sup> Serge PAUGAM, *Les formes élémentaires de la pauvreté*, coll. « Le lien social », Paris, Presses universitaires de France, 2005, p. 70.

<sup>367</sup> M. MANGENOT « Précarité, chômage, misère : lectures dissonantes des nouvelles pauvretés », *Le Monde diplomatique*, Septembre 1999, p.4-5. « [...] il semble en effet que de nos jours, la pauvreté ne se réduit pas



Néanmoins, le *Dictionnaire suisse de politique sociale*<sup>368</sup> propose tout de même une définition de ce que l'on entend généralement par le concept de pauvreté.

« Pour qu'il y ait pauvreté il faut premièrement une quantité de ressources matérielles et de citoyenneté excessivement inférieure à la moyenne, un manque tel que le partage des formes de vie communes et la coopération dans les activités habituelles de la société analysée, soient compromises. Mais, l'exclusion sociale ainsi définie devient insoutenable seulement lorsqu'elle comporte aussi une crise des conditions bio-psychiques et morales de la survie d'une personne ou d'un groupe de la population. La pauvreté est donc le résultat de la séquence causale : ressources inférieures à la moyenne, exclusion sociale, crise de la survie morale et physique<sup>369</sup>. »

On le constate à la lecture de cette définition, le concept de pauvreté revêt deux dimensions soit : une dimension économique et une dimension sociale. Compte tenu de la nature particulière du concept de pauvreté, une question se pose pour le chercheur qui envisage de l'exploiter. Comment aborder concrètement l'étude de la pauvreté?

Comme mentionné précédemment, le phénomène de la pauvreté possède un caractère essentiellement dynamique. Cependant, les statistiques disponibles sur la pauvreté ont, de par leur nature, pour effet de fournir un portrait plutôt statique de la réalité. C'est pourquoi il est nécessaire, pour le chercheur qui envisage d'étudier le phénomène de la pauvreté, de recourir au concept de disqualification sociale qui permettra de rendre compte du caractère évolutif de la pauvreté<sup>370</sup>. Par conséquent, le cadre d'analyse qui entoure l'étude de la

---

au manque de revenus et à la non satisfaction des besoins matériels. Elle exprime aussi la marginalisation et la non participation à la vie collective de la société. »

<sup>368</sup> C. MARAZZI, *op.cit.*, note 357, Lien internet: <http://www.socialinfo.ch/>

<sup>369</sup> *Id.*, Lien Internet: <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=571>

<sup>370</sup> S. PAUGAM, *op.cit.*, note 366, p. 58. « [...] la pauvreté correspond, aujourd'hui, moins à un état qu'à un processus. Toute définition statistique de la pauvreté contribue à figer dans le même ensemble des populations

pauvreté ne peut vraisemblablement s'envisager sans également recourir au concept de disqualification en ce qu'il permet au chercheur d'appréhender le phénomène en tenant davantage compte de la réalité auquel il renvoie. En ce sens, les notions de pauvreté et de disqualification sont étroitement liées.

Une typologie de la pauvreté, inspirée des travaux de Simmel<sup>371</sup>, a été élaborée. Cette dernière identifie trois formes élémentaires de pauvreté qu'il est possible d'observer dans une société donnée. Il s'agit de la pauvreté intégrée, de la pauvreté marginale et, enfin, de la pauvreté disqualifiante. Nous allons présenter brièvement au lecteur chacun de ces éléments.

Tout d'abord, précisons que la pauvreté n'est pas perçue comme un état mais est plutôt envisagée à partir d'un rapport qu'entretient une partie de la population –les pauvres- avec les organismes mis en place dont la mission consiste à leur fournir support et assistance. C'est donc l'étude de ce rapport, de cette relation d'interdépendance qui est spécifiquement visée<sup>372</sup>.

---

dont la situation est hétérogène et à occulter la question essentielle du processus d'accumulation progressive des difficultés des individus ou des ménages, de son origine à ses effets à plus ou moins long terme. C'est pour rendre compte de ce phénomène que le concept de disqualification sociale a été élaboré. Celui-ci caractérise, en effet, le processus de refoulement hors du marché de l'emploi de franges de plus en plus nombreuses de la population et les expériences vécues de la relation d'assistance qui en accompagnent les différentes phases. »

<sup>371</sup> Georg SIMMEL, *Les pauvres*, coll. « Quadrige », Paris, Presses universitaires de France, 1998.

<sup>372</sup> *Id.*, p. 88. « Une forme élémentaire de la pauvreté correspond à un type de relation d'interdépendance entre une population désignée comme pauvre –en fonction de sa dépendance à l'égard des services sociaux- et le reste de la société. Cette définition [...] s'écarte d'une approche substantielle des pauvres. Elle suggère de penser la pauvreté en fonction de sa place dans la structure sociale comme instrument de régulation de la société dans son ensemble –c'est-à-dire considérée comme un tout- en particulier par l'intermédiaire des institutions d'assistance ou d'action sociale. Une forme élémentaire de la pauvreté caractérise en cela, d'une

La première forme élémentaire de pauvreté qu'il est possible d'observer est la pauvreté dite intégrée. Soulignons d'emblée que ce type de pauvreté « [...] renvoie davantage à la question sociale de la pauvreté au sens traditionnel qu'à celle de l'exclusion sociale. Ceux que l'on appelle les pauvres sont dans ce type de rapport social, nombreux et peu distincts des autres couches de la population. Leur situation est si courante que l'on en parle moins comme d'un groupe social spécifique que comme le problème d'une région ou d'une localité donnée<sup>373</sup>.»

Ce qui est particulier quant à cette forme de pauvreté c'est le constat, au sein de la population qui en est affectée, d'absence d'écarts entre les individus. En effet, puisque la masse jouit d'un revenu annuel à peu près identique, la stigmatisation a peu de chance d'y accomplir son œuvre<sup>374</sup>.

La pauvreté intégrée démontre bien à quel point le concept est relatif et peut varier d'un endroit à l'autre. Il met également en évidence le fait que paradoxalement, dans certaines sociétés, les effets de la pauvreté ne se font pratiquement pas ressentir au sein de la

---

part le rapport de la société à l'égard de la frange de la population qu'elle considère devoir relever de l'assistance et, d'autre part, réciproquement le rapport de cette frange ainsi désignée à l'égard du reste de la société.»

<sup>373</sup> *Id.*, p. 90.

<sup>374</sup> *Id.*, « Puisque les pauvres ne forment pas une *underclass* [...] mais un groupe social étendu, ils ne sont pas non plus fortement stigmatisés. Leur niveau de vie est bas, mais ils restent fortement insérés dans des réseaux sociaux organisés autour de la famille et du quartier ou du village. Par ailleurs, même s'ils sont touchés par le chômage, celui-ci ne saurait, en lui-même, leur conférer un statut dévalorisé. Il est, en effet, le plus souvent compensé par les ressources tirées de l'économie parallèle. Ces activités jouent aussi un rôle intégrateur pour tous ceux qui s'y adonnent.»

population compte tenu du fait que l'ensemble de la collectivité est touché par le phénomène et non une partie seulement. Comme le fait remarquer Paugam :

« Ce type de rapport social à la pauvreté a davantage de chances de se développer dans des sociétés traditionnelles jugées sous développées ou sous industrialisés que dans les sociétés modernes<sup>375</sup>. »

La deuxième forme élémentaire de pauvreté identifiée est la pauvreté dite marginale. Ce type de pauvreté se rapproche davantage de celle que l'on connaît actuellement dans notre société d'aujourd'hui.

« Contrairement à la pauvreté intégrée, ceux que l'on appelle les pauvres ou les exclus forment seulement une petite frange de la population. Ce sont en quelque sorte, dans la conscience collective, les inadaptes de la civilisation moderne, ceux qui n'ont pu suivre le rythme de la croissance et se conformer aux normes imposées par le développement industriel<sup>376</sup>. »

Contrairement aux pauvres appartenant à la première forme élémentaire de pauvreté, les individus assimilés à la pauvreté marginale ressentent davantage la stigmatisation exercée à leur endroit.

Tout d'abord, ils bénéficient sur le plan économique d'un revenu nettement inférieur, ce qui les empêche de se procurer les biens de consommation qui sont généralement considérés, par la majorité, comme le symbole par excellence de la réussite sociale et de l'intégration.

---

<sup>375</sup> Id.

<sup>376</sup> Id.

Il en résulte que les personnes pauvres sont facilement identifiables et risquent davantage, de ce fait, de subir une forme quelconque d'ostracisme.

Ensuite, en raison des rapports qu'entretiennent les pauvres avec les organismes sociaux mis en place pour les aider, une relation de dépendance s'instaure avec le temps qui a pour effet de créer un sentiment d'infériorité chez les bénéficiaires<sup>377</sup>. C'est donc cette double dimension –économique et sociale- qui contribue à créer chez les moins bien nantis le sentiment de former une classe inférieure qui évolue en marge de la société. Enfin, mentionnons que cette deuxième forme de pauvreté élémentaire risque davantage d'être observée « dans les sociétés industrielles avancées et en expansion<sup>378</sup>.»

La pauvreté disqualifiante constitue la troisième forme élémentaire de pauvreté. Il s'agit de la forme la plus sévère en ce qu'elle « renvoie davantage à la question sociale de l'exclusion qu'à celle de la pauvreté proprement dite<sup>379</sup>.» Bien qu'il s'agisse d'une forme extrême, il semble qu'elle soit davantage observée dans les sociétés dites avancées :

« Ce rapport social spécifique à la pauvreté et à l'exclusion a une probabilité plus élevée de se développer dans les sociétés que l'on pourrait appeler postindustrielles, notamment dans celles confrontées à une forte augmentation du chômage et des statuts précaires sur le marché du travail (phénomène en partie lié aux reconversions de l'appareil productif et aux mutations des relations économiques internationales)<sup>380</sup>.»

---

<sup>377</sup> Id., p. 91 : « Le statut social des personnes jugées inadaptées est, par définition, fortement dégradé. L'intervention sociale dont elles font l'objet renforce chez elles le sentiment d'être en marge de la société. Stigmatisées elles ne peuvent pourtant pas vraiment échapper à la tutelle que les professionnels du social exercent sur elles. »

<sup>378</sup> Id.

<sup>379</sup> Id.

<sup>380</sup> Id., p. 92.

Pourtant, il existe des mécanismes sociaux qui ont été justement mis en place dans le but de prémunir la population contre cette forme sévère de pauvreté. Cependant, selon toute vraisemblance, il appert que les pressions exercées par la mondialisation sur le marché du travail engendrent des transformations tellement considérables que les dispositifs de régulation, tels qu'ils existent présentement, sont dans l'incapacité de fournir une réponse adéquate aux problématiques vécues par les travailleurs actuellement sans emploi ou qui sont en processus de recherche d'emploi. Loin de remplir leur rôle, ces mécanismes contribuent plutôt, par leur inefficacité, à augmenter davantage la détresse des personnes qui devraient normalement en bénéficier, au point où ils entraînent carrément certaines d'entre elles vers l'exclusion<sup>381</sup>.

De surcroît, le nombre d'emplois susceptibles d'engendrer la pauvreté disqualifiante semble prendre davantage d'ampleur tout en ayant pour effet d'aggraver des problématiques déjà présentes chez les individus concernés.

« De plus en plus de personnes sont ainsi confrontées à des situations de précarité par rapport à l'emploi susceptibles de se cumuler à plusieurs handicaps : faiblesse du revenu, médiocrité des conditions de logement et de santé, fragilité de la sociabilité familiale et des réseaux sociaux d'aide privé, participation incertaine à toute forme de vie sociale institutionnalisée<sup>382</sup>. »

---

<sup>381</sup> *Id.*, p. 91. « La déchéance matérielle, même relative, et la dépendance inéluctable à l'égard des transferts sociaux –et surtout des mécanismes assistanciers- se traduisent chez ceux qui vivent ces situations par le sentiment d'être pris dans un engrenage conduisant à l'inutilité sociale. »

<sup>382</sup> *Id.*, p. 92.

Enfin, mentionnons que cette forme élémentaire de pauvreté est pour le moins pernicieuse en ce qu'elle frappe toutes les couches de la population et ce, sans discrimination eu égard à l'origine sociale ou aux qualifications professionnelles<sup>383</sup>. Nous avons déjà fait état de cette question et, à cet égard, nous renvoyons le lecteur aux propos émis antérieurement.

## 2.5 Le phénomène d'exclusion

Le sixième et dernier concept sur lequel nous allons diriger notre attention est celui de l'exclusion. Définir l'exclusion n'est pas chose facile. Qu'est-ce qu'un exclu? En vertu de quel(s) critère(s) peut-on dire qu'une personne est exclue de la société alors qu'une autre ne l'est pas? Selon Karsz :

« N'est pas exclu qui veut. Pour accéder à l'exclusion, les individus et les groupes doivent connaître certains parcours relativement typiques et présenter un certain nombre de caractéristiques, en termes d'emploi, de scolarité, de logement, de vie familiale, etc. C'est précisément la condition nécessaire, expressément étudiée par les travaux sur l'exclusion [...]»<sup>384</sup>.

En plus de la condition nécessaire identifiée par Karsz, une autre condition, soit la condition suffisante, doit également être présente pour accéder au statut « d'exclu ».

Ainsi :

---

<sup>383</sup> Id.

<sup>384</sup> Saül KARSZ, « L'exclusion : faux concept, vrai problème », dans Saül KARSZ et Michel AUTÈS (dir.), L'exclusion, définir pour en finir, Paris, Dunod, 2000, p. 100.

« Pour que des groupes soient reconnus comme tels, c'est-à-dire pour qu'ils soient situés à cette place et pour qu'on s'occupe d'eux dans la mesure où ils s'y tiennent, pour que de leur côté des individus et des groupes puissent se reconnaître comme des exclus, c'est-à-dire pour qu'ils entendent que c'est bien d'eux qu'il s'agit, pour que des analyses théoriques les prennent pour thème et des interventions institutionnelles les désignent pour cible, une condition suffisante est requise. Condition décisive, déterminante, stratégique : l'existence d'une problématique de l'exclusion. Sans problématique théorico-politique de l'exclusion, pas d'exclus en chair et en os<sup>385</sup>. »

On le constate, l'exclusion renvoie à une réalité complexe qui comporte plus d'un angle d'analyse. Plus précisément, on peut définir l'exclusion selon l'usage générique ou l'usage spécifique du terme. Tout d'abord, au sens générique du terme, l'exclusion réfère à la situation où un individu vit une rupture complète du lien social.<sup>386</sup> Quant au sens spécifique, il réfère plutôt à « des situations d'épuration, d'évincement, de rejet, voire des situations d'exclusion déjà existantes<sup>387</sup>. »

Concrètement, compte tenu de notre objet d'étude, c'est en fonction de la sphère sociale que nous envisageons d'aborder l'exclusion. Dans cette perspective :

« Le développement de l'exclusion transforme radicalement le social, le dérade, le laisse sans gouvernail : le social cesse d'être l'espace de l'espoir, de l'espérance et de la promotion (sociale), du progrès partagé, de la possibilité pour tout un chacun de trouver une place dans la société... Le social devient le théâtre d'inégalités d'autant plus intolérables qu'elles semblent incontournables, sinon définitives<sup>388</sup>. »

---

<sup>385</sup> Id., p. 101.

<sup>386</sup> Id., p. 107. « [...] l'exclusion concerne la négation, l'élimination, l'expulsion, la mise à l'écart, le renvoi, la révocation, le refoulement, le bannissement, l'exil. »

<sup>387</sup> Id., p. 108.

<sup>388</sup> Id., p. 112.



Le retour en force du libéralisme économique au cours des dernières années accompagné de la mondialisation du travail a eu pour effet d'engendrer de profonds bouleversements dans le domaine de l'emploi dont les effets se font particulièrement sentir auprès des travailleurs des pays industrialisés. Ces modifications survenues dans l'environnement ont, bien entendu, provoqué une accélération du processus d'exclusion qui affecte désormais une population sans cesse grandissante de travailleurs.

De plus, la nouvelle réalité émergente, issue de la transition vers l'économie du savoir qui est présentement en cours, semble intimement liée à l'apparition du phénomène<sup>389</sup>. C'est donc cette transformation, cette mutation de l'environnement qui constitue un terreau fertile permettant au phénomène de l'exclusion d'étendre son emprise au sein de la société.

Le concept d'exclusion vise à faire état d'un ensemble d'événements qui, éventuellement, conduisent à un effritement du lien social et ultimement à sa rupture<sup>390</sup>. Dans notre recherche de la compréhension de cette transformation du social qui conduit à l'exclusion, nous aurons recours à la sociologie.

« [...] la tâche de la sociologie consiste précisément à analyser ces facteurs qui précèdent l'exclusion pour prendre la mesure des risques de fractures sociales : voir comment fonctionne aujourd'hui l'entreprise, comment se défont les solidarités et

---

<sup>389</sup> Id., p. 103. « En effet, la refonte de la division internationale du travail, les restructurations industrielles et financières, le chômage et la précarisation de masse, la généralisation des rapports marchands, l'ensemble des mutations définissant la phase actuelle du processus de mondialisation, c'est-à-dire d'expansion conquérante du capitalisme produisent des effets que la notion d'exclusion est censée condenser. Son développement est contemporain de la révolution conservatrice et de l'emprise grandissante du libéralisme. »

<sup>390</sup> Michel AUTÈS, « Genèse d'une nouvelle question sociale : l'exclusion », 1995, 34, Lien social et politiques-RIAC, p. 43.

s'effritent les protections qui assuraient l'inclusion dans la société... Comment les situations limites s'inscrivent dans un continuum de positions qui interrogent la cohésion de l'ensemble de la société. Dans la plupart des cas l'exclu est en fait un désaffilié dont la trajectoire est faite d'une série de décrochages par rapport à des états d'équilibre antérieurs plus ou moins stables ou instables<sup>391</sup>.»

C'est donc bien malgré lui que, du jour au lendemain, un individu, qui pourtant était bien intégré, se retrouve soudainement en marge de la société. Ainsi, un ouvrier qui possède de bonnes qualifications, de nombreuses années d'expériences et une solide expertise dans un domaine de travail donné, peut soudainement se voir entraîner sur la voie de l'exclusion advenant le cas où il est victime d'un licenciement. Pour cet individu, il est clair que les nouvelles exigences du marché du travail, la raréfaction de l'emploi, la présence de jeunes plus qualifiés diminuent considérablement ses chances de réinsertion<sup>392</sup>.

Pourtant, même l'individu qui possède un travail bien rémunéré n'est pas à l'abri du phénomène de l'exclusion. Au cours des dernières années, les analyses du marché du travail témoignent de cette nouvelle réalité.

« [...] le développement du chômage et de la précarisation de masse rend de plus en plus aléatoire le travail salarié régulier, très généralement considéré comme la sortie effective et durable de l'exclusion. En outre, disposer d'un emploi –même régulier– ne constitue pas une protection automatique contre la précarité, ni même contre la pauvreté. Dans la mesure où le travail ne semble plus être le support par excellence d'insertion et/ou de réinsertion de larges couches sociales, le projet même d'insertion cesse de paraître évident<sup>393</sup>. »

---

<sup>391</sup> Robert CASTEL, « Les pièges de l'exclusion », 1995, 34, Lien social et politiques-RIAC, p. 15.

<sup>392</sup> Id., 17.

<sup>393</sup> S. KARSZ, loc.cit., note 384, 127.

Ceci nous amène à poser ce que Donzelot<sup>394</sup> décrit comme étant la nouvelle question sociale. Cette dernière est :

« [...] fondée sur le côte-à-côte des inclus et des exclus, des in et des out. Les classes sociales, là où elles existent encore, ne constituent plus aujourd'hui un principe ordonnateur. Les sociétés contemporaines sont traversées par de fortes disparités, certaines s'avérant même plus aiguës, plus insolubles que par le passé, notamment sur un plan économique, en termes d'emploi et de consommation. Mais ces disparités ne s'expliquent, et moins encore ne se résolvent, par le concept de classes sociales. Elles résultent de la mise à l'écart d'individus et de groupes devenus inemployables, insuffisamment qualifiés (laissés pour compte du progrès)<sup>395</sup>. »

C'est précisément en regard de cette nouvelle question sociale que se pose toute la problématique du travailleur victime de licenciement. Comme nous avons pu le constater, malgré qu'un individu possède de nombreuses années d'expérience et un savoir-faire dans un domaine donné, il peut être incapable de se retrouver un nouvel emploi à cause de ses compétences qui sont tout simplement déclarées non transférables.

Il est aberrant de constater que notre société moderne, malgré toute l'ouverture d'esprit dont elle fait preuve, ne semble pas être en mesure de reconnaître les qualifications personnelles et professionnelles détenues par un individu.

En plus du savoir-faire, un travailleur développe, au fil des années, un savoir être qui, lui, peut être facilement transférable. Aussi, bien souvent en cours d'emploi un travailleur reçoit une formation continue reliée à son domaine, ce qui contribue à maintenir actifs les

---

<sup>394</sup> Jacques DONZELOT, *Face à l'exclusion le modèle français*, coll. « Société », Paris, Éditions Esprit, 1991.

<sup>395</sup> S. KARSZ, *loc.cit.*, note 384, 144.

mécanismes d'apprentissage. Selon ce que nous avons pu constater suite à la lecture de la littérature recensée, il semble que les deux derniers éléments susmentionnés demeurent inexploités lorsque vient le moment de réintégrer un individu sur le marché du travail, ce qui, à notre avis, constitue un frein important à l'obtention d'un nouvel emploi. Nous croyons, pour notre part, qu'il y a là une lacune importante de la part des organismes d'aide à la réinsertion en emploi. En effet, dans le processus conduisant à la réinsertion du travailleur, l'emphase devrait davantage porter sur l'exploitation de ces ressources, ce qui contribuerait, à notre avis, à augmenter le taux de réinsertion en emploi. Quoiqu'il en soit, nous envisageons, dans le cadre de cette thèse, de nous attarder à cette problématique en vue, à tout le moins, de sensibiliser les organismes concernés.

Enfin, pour conclure notre exploration du concept d'exclusion, on ne saurait passer sous silence le rôle de l'État qui, par des mécanismes de régulation économique, se doit d'encadrer le marché du travail dans le but de favoriser la réintégration du travailleur victime d'une perte d'emploi. Il semble que le désengagement dont l'État a fait preuve ces dernières années, combiné aux effets de la mondialisation qui ont provoqué un glissement prononcé vers une économie de plus en plus libérale, favorisent ainsi une montée importante de l'individualisme au détriment des valeurs collectives<sup>396</sup>.

---

<sup>396</sup> Jean-Noël CHOPART, « Les sociologues et l'exclusion. Que reste-t-il entre l'individu et l'État ? », 1995, 34, Lien social et politiques-RIAC, p. 35 : « [...] devant la perte irrémédiable des protections qui caractérisent la période de généralisation du salariat [...] c'est à l'État, de décréter les formes de régulation permettant de refonder la nécessaire cohésion entre ceux qui demeurent nantis et qui vivent positivement l'individualisation croissante de notre société, et ceux qui, au travers de processus complexes de désaffiliation sont devenus les surnuméraires de la société post-industrielles et vivent négativement les stigmates de l'exclusion. »

C'est là un autre problème auquel nous envisageons de nous attaquer dans le cadre de cette thèse. Plus exactement, nous allons amorcer une réflexion sur la nature des mécanismes de régulation qu'il conviendrait de mettre en place en vue de contrer les effets néfastes de la mondialisation qui manifestement engendrent des conséquences négatives pour les travailleurs victimes de licenciement qui ne parviennent pas à trouver un nouvel emploi dans une économie qui, sans cesse, laisse une place de plus en plus importante au libre marché.

### C. Brève synthèse

Les impacts du licenciement collectif pour le travailleur licencié et sa famille sont abordés en regard de la théorie des besoins élaborée par Maslow.

Les besoins physiologiques, de sécurité, d'appartenance, de reconnaissance et d'estime, ainsi que celui de réalisation de soi sont en grande partie comblés par l'occupation d'un emploi rémunérateur et permettent de satisfaire les besoins de la vie quotidienne du travailleur. Il s'agit là d'un premier volet de notre étude qui aborde les éléments liés à la psychologie du travail.

Les impacts du licenciement collectif sur la vie professionnelle et le statut social du travailleur licencié sont, dans un deuxième temps, abordés en regard de concepts empruntés à la sociologie des rapports sociaux (recherche d'éléments de désaffiliation, de

disqualification, précarité, pauvreté, exclusion) et à la sociologie du travail (phénomène de déqualification).

Compte tenu de l'intention présumée du législateur qui par la mise en œuvre du régime québécois des licenciements collectifs vise à diminuer ou éliminer complètement les effets négatifs engendrés par la procédure de licenciement, nous avons opté de faire appel aux ressources de la psychologie et de la sociologie du travail. L'analyse des concepts applicables et complémentaires à ceux identifiés lors de la recherche de l'intention présumée –i.e. la déqualification du travailleur, la désaffiliation, la disqualification sociale, la précarité- permettent de définir les indicateurs utiles aux fins de l'étude empirique que nous envisageons.

Nous avons également procédé à la reconstitution de l'intention du législateur au moment où ce dernier élabore le régime québécois des licenciements collectifs. L'intention présentée est une intention présumée puisque construite de manière hypothétique dans une perspective de sociologie du droit. Même si les éléments probants retraçant cette intention présumée ne sont pas aussi nombreux qu'on aurait pu le souhaiter, ils proviennent de l'étude approfondie des sources disponibles. Ces sources démontrent que l'intention présumée revêt une double dimension qui, d'une part, vise le reclassement des travailleurs en favorisant leur accès au marché de l'emploi; d'autre part, vise à combattre la précarité, la pauvreté et l'exclusion sociale chez les travailleurs concernés, et ce, dans le but de leur assurer un niveau de vie décent.

Il en ressort que des indices pertinents –encore que non exclusifs- pour mesurer l’efficacité des dispositions sur le licenciement collectif de la *Loi sur les normes du travail* consistent à vérifier si des phénomènes de précarité, de pauvreté et d’exclusion –peu compatibles avec la notion de vie décente- sont présents chez les travailleurs licenciés après un certain nombre de mois. Pour des raisons pratiques qui seront expliquées dans la partie sur la méthodologie, seule cette avenue pour être réalistement employée ici. Voilà qui nous amène à la recherche d’indicateurs précis de précarité, de pauvreté et d’exclusion.

## CHAPITRE 3

### 1. LA PROBLÉMATIQUE

Les licenciements collectifs sont devenus une réalité qui fait désormais partie du paysage québécois<sup>397</sup>. Les nouvelles contraintes économiques qu'impose la mondialisation forcent bon nombre d'entreprises d'ici à procéder à des licenciements massifs.

« Les sociétés commerciales de l'Amérique du Nord et de l'Europe font face à une sévère compétition de la part des entreprises qui offrent des salaires peu élevés dans les pays du Tiers-Monde. Ainsi, pour contourner ce problème, elles ont adopté des stratégies qui requièrent soit l'utilisation de la main d'œuvre à bon marché, soit l'introduction d'une technologie de plus en plus nouvelle. Quelle que soit la forme choisie, le résultat est le même : de moins en moins d'emplois industriels sont disponibles en Amérique du Nord et en Europe.<sup>398</sup> »

Auparavant réservée, sauf exception, à l'industrie, la situation s'observe désormais dans l'ensemble des secteurs de l'économie y compris le domaine des services, des banques et de l'assurance.<sup>399</sup> Bien entendu, l'annonce d'une fermeture d'usine n'est pas sans conséquences pour la communauté dans laquelle elle survient. La perte du pouvoir

---

<sup>397</sup> Alain HÉBERT, Les impacts socioéconomiques du licenciement collectif auprès des travailleurs âgés de 45 ans et plus, mémoire de maîtrise présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Montréal, Université du Québec à Montréal, 1999, p.1 : « La fin du XXe siècle est marquée par de nombreux bouleversements sociaux, économiques et politiques. Ces bouleversements transforment les sociétés. Le chômage, la pauvreté, l'inégalité sociale entre les individus et entre les peuples vont de pair avec les progrès technologiques et une croissance économique mondiale ».

<sup>398</sup> Paul, J. GRAYSON, Fermetures d'usines et déqualification : trois études de cas, Ottawa, Ministère des Approvisionnement et Services, 1986, p. 7.

<sup>399</sup> Christian MÉNARD, Le reclassement collectif des salariés, Paris, Les Éditions d'Organisation, 1991, p.18.



économique d'une bonne partie de ses membres est, sans aucun doute, la conséquence qui est perçue comme étant la plus dramatique. Cependant, une autre conséquence, tout aussi tragique, est souvent occultée par les différents acteurs appelés à intervenir dans un cas de licenciement collectif. Il s'agit de l'impact que produit le licenciement sur le travailleur lui-même et sur sa famille immédiate. Pour le travailleur l'impact est double. En effet, en plus de perdre une partie importante du pouvoir économique qu'il détenait jusqu'alors, c'est tout un univers qui s'effondre; un univers qui, comme nous le verrons, se révèle être au centre de la vie du travailleur assurant ainsi son équilibre psychique. Ce dernier se définit souvent, en tant qu'individu, en fonction du travail qu'il accomplit. Pour la famille immédiate du travailleur, l'impact est tout aussi important mais il se situe à un autre niveau, ce qui n'est pas non plus sans occasionner des conséquences tout aussi néfastes. En plus de perdre la sécurité que conférait le revenu qui constituait le principal soutien familial, les membres de la famille doivent aussi apprendre à composer avec une personne complètement déstabilisée qui doit se recentrer et redéfinir l'ensemble de ses croyances et perceptions relatives au monde du travail dans lequel elle évoluait.

Le régime québécois des licenciements collectifs prévu à la *Loi sur les normes du travail* prévoit des mesures pour contrer, en tout ou en partie, les impacts négatifs engendrés par un licenciement massif. L'objet de cette thèse vise à vérifier si le régime en vigueur assure une protection efficace aux travailleurs visés par un licenciement collectif.

## A. La question et la proposition de recherche

Pour les fins de notre projet d'étude nous avons, compte tenu des objectifs poursuivis, identifié une question principale de recherche. Cette question est formulée dans les termes suivants :

*Quelle est l'efficacité et l'effectivité des dispositions sur le licenciement collectif telles que libellées présentement dans la Loi sur les normes du travail ? Ces normes minimales sont-elles efficaces? En particulier, parviennent-elles à contrer, en tout ou en partie, les impacts négatifs du licenciement collectif sur le travailleur et sa famille analysés dans leurs effets longitudinaux ?*

Nous croyons qu'il s'agit d'une question cruciale qui se doit d'être étudiée compte tenu des nouveaux enjeux et défis posés au droit du travail suite au phénomène de la mondialisation de l'économie.

Plus particulièrement, nous constatons que des pressions considérables sont exercées, en ce moment même, sur le marché du travail québécois suite à l'entrée en vigueur des accords internationaux de libre-échange. Une des conséquences directement observable de cette internationalisation du travail est la vague massive de licenciements collectifs en cours depuis les dernières années dans l'industrie manufacturière. De surcroît, ces contraintes ont, entre autres, pour effet de raréfier considérablement la quantité de travail demandée<sup>400</sup>, ce

---

<sup>400</sup> Michel PARKIN, Robin BADE, Benoît CARMICHAEL, *Introduction à la macroéconomie moderne*, 2<sup>e</sup> éd., Saint-Laurent, Éditions du renouveau pédagogique, 2000, p. 328 : « La quantité de travail demandée est le nombre d'heures de travail que les entreprises d'une économie veulent consacrer à la production de biens et de services. »

qui a directement pour conséquence de prolonger, parfois indéfiniment, la période au cours de laquelle un individu est sans emploi.

Les mesures actuellement prévues dans la législation du travail, dont la finalité est justement de contrer les impacts négatifs des licenciements collectifs<sup>401</sup>, ne remplissent peut-être pas adéquatement leur rôle qui est, rappelons le, de favoriser la réinsertion sur le marché du travail du travailleur licencié, et ce, le plus rapidement possible.

En effet, l'écart entre les effets recherchés et les effets réellement obtenus semble important au point où il est nécessaire, à notre avis, de s'interroger sérieusement sur l'effectivité et l'efficacité réelle des dispositions législatives en cause. De plus, les conséquences économiques et sociales d'un licenciement massif sont suffisamment importantes –tant pour les travailleurs, leur famille, la communauté locale et régionale que pour l'ensemble de la société- qu'il est nécessaire, à notre avis, de procéder à une étude empirique sur cette question précise afin de dresser le portrait global de l'état de la situation telle qu'elle est réellement vécue par les personnes concernées.

En somme, il s'agit de déterminer si les dispositions sur le licenciement collectif, une fois appliquées, génèrent une quelconque effectivité ainsi qu'une certaine efficacité. Dans l'affirmative, nous pourrions conclure que les dispositions dont il est question remplissent

---

<sup>401</sup> Les normes minimales de travail prévues au régime québécois des licenciements collectifs ont bien pour volonté de contrer les effets négatifs des licenciements « massifs » grâce à des mesures de maintien et de réintégration en emploi.

bien leur rôle. Dans la négative, il s'agira de voir comment il est possible d'intervenir, par des mesures concrètes, en vue d'assurer l'efficacité et l'effectivité réelle des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*.

## B. L'hypothèse

Suite aux lectures réalisées sur notre sujet de recherche et aux réflexions amorcées concernant l'efficacité et l'effectivité des dispositions sur le licenciement collectif prévues dans la *Loi sur les normes du travail*, nous en sommes venu à formuler une principale hypothèse de recherche.

**H:** Notre hypothèse postule que les dispositions sur le licenciement collectif, telles que libellées présentement dans la *Loi sur les normes du travail*, sont efficaces. En effet, ces normes ont bien pour volonté de contrer les effets négatifs d'un licenciement collectif par la mise en place de mesures qui visent à assurer le maintien du travailleur licencié dans son emploi ou sa réintégration dans un nouvel emploi. On ne doit pas présumer, du moins théoriquement et logiquement, que le législateur ait adopté cette législation avec l'intention qu'elle soit inefficace.

De surcroît, les clauses de la convention collective régissant les conditions de travail des employés licenciés de la Louisiana Pacific, les interventions des différents paliers du gouvernement provincial et fédéral, les interventions de l'employeur, le rôle joué par les

acteurs syndicaux, locaux et régionaux peuvent influencer, à la hausse, le degré d'efficacité et d'effectivité des dispositions prévues au régime québécois des licenciements collectifs.

## C. Le cadre théorique

### 1. L'effectivité attendue et l'efficacité de la norme juridique

#### 1.1 L'effectivité attendue de la règle de droit

Le cadre théorique que nous avons choisi de retenir pour les fins de la thèse se réfère au concept d'efficacité du droit. Plus particulièrement –compte tenu de la finalité visée dans le cadre de notre étude- c'est le concept d'effectivité attendue- tel que développé par le sociologue Guy Rocher- qui retient notre attention. Il est désormais généralement admis que les études socio-juridiques, dont l'objet vise à évaluer l'efficacité de la règle de droit, font également appel au concept d'effectivité<sup>402</sup>. Les tenants de cette approche parlent alors d'effectivité « élargie ».

---

<sup>402</sup> Jean-Claude JAVILLIER, Les obstacles juridiques à l'application des normes internationales du travail, Rapport introductif, Premier projet, Institut international d'études sociales, Bureau International du Travail, Janvier 2007, p. 2-3. « Qu'il soit permis, dès l'abord de ne point considérer la séparation de l'un et l'autre comme allant de soi et impliquant une limitation de l'analyse d'un côté ou de l'autre. » Voir également Jean-Claude JAVILLIER cité dans Chrysal Aguidioli KENOUKON, Effectivité et efficacité des normes fondamentales et prioritaires de l'OIT : Cas du Bénin et du Congo, Institut international d'études sociales, Organisation internationale du Travail, Série de recherche, 133, 2007, p. 6. « Dans une approche pragmatique, l'effectivité pour le juriste dit encore le Professeur Javillier, consiste en une identification des obstacles à analyser dans le champ juridique pour parvenir à l'efficacité. Mais conclut-il «il peut paraître bien périlleux de séparer l'effectivité du droit de son efficacité [...] »

La notion d'effectivité, dans son acception première, vise la recherche d'un pourcentage de conformité ou de non- conformité qui requiert de recourir aux méthodes statistiques et, par conséquent, de procéder à une analyse qui fait appel aux méthodes quantitatives<sup>403</sup>.

Toutefois, en règle générale, les études recensées dans la littérature semblent associer si étroitement la notion d'effectivité à celle de l'efficacité qu'il devient difficile –pour ne pas dire quasiment impossible- d'opérer une distinction nette entre les réalités auxquelles renvoie chacun de ces concepts<sup>404</sup>. Les notions d'effectivité et d'efficacité se fondent au point où elles sont employées indistinctement pour qualifier des réalités qui se révèlent pourtant forts distinctes. Plus concrètement, cette confusion dans les termes est issue de la signification propre que chacune des disciplines attribue au concept d'effectivité. Ainsi, selon la discipline en cause, le sens imputé au concept d'effectivité varie en raison du fait que l'on y associe des notions connexes qui viennent en préciser la teneur et la portée.

C'est pourquoi il importe, pour le lecteur, de bien situer le cadre d'analyse dans lequel la notion d'effectivité est employée et ce afin d'en saisir adéquatement le sens qu'on entend

---

<sup>403</sup> Valérie DEMERS, *Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1996, p. 39. « [...] les études d'effectivité se sont principalement attachées –en ayant recours, notamment, aux méthodes d'enquête de la sociologie – à identifier chez les destinataires de la norme juridique le pourcentage des comportements conformes à la norme, et du coup, celui des comportements non conformes ou déviants. Selon le taux de conformité observé, c'est-à-dire selon l'écart entre l'effectivité optimale (100%) et l'effectivité réelle, on concluait alors à l'effectivité ou l'ineffectivité de la norme juridique.

<sup>404</sup> François RANGEON, « Réflexions sur l'effectivité du droit », dans Daniel Lochak (dir.), *Les usages sociaux du droit*, Paris, Presses Universitaires de France, 1989, 126, à la page 126. « [...] il faut toutefois constater qu'il ne règne aucun accord sur la signification précise, la portée et le statut de cette notion. »

lui attribuer<sup>405</sup>. En effet, la notion d'effectivité ne recoupe pas la même réalité selon que l'on aborde la question sous l'angle du droit<sup>406</sup> -effectivité/validité-, de l'économie<sup>407</sup> -effectivité/efficience- ou de la sociologie<sup>408</sup> -effectivité/efficacité-; cette dernière ayant généralement une acceptation beaucoup plus étendue<sup>409</sup>. Qui plus est, ce concept ne possède pas d'équivalent dans la terminologie française<sup>410</sup>. D'où l'importance pour le chercheur de se positionner et d'identifier clairement le sens dans lequel il entend utiliser le

---

<sup>405</sup> CENTRE DE TRADUCTION ET DE TERMINOLOGIE JURIDIQUE (CTTJ) DE LA FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON, cité dans Termium Plus, Banque de données terminologiques et linguistiques, Bureau de la traduction, Gouvernement du Canada, Voir le lien Web suivant : <http://www.termiumplus.gc.ca/guides/juridi/files/928.html>. « [...] le vocable s'est vite enrichi de sens extensifs qu'il convient de passer en revue dans des textes de lectures qui [...] mettent en relief ses diverses manifestations linguistiques et ses unités syntagmatiques. » Voir également Pierre LASCOUTES et Évelyne SERVERIN, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Droit et Société*, 2-1986, p. 130. « Ce qui paraît en revanche plus important, c'est de relever les différences d'emplois du concept, et des notions qui y sont reliées [...]. »

<sup>406</sup> F. RANGEON, *opt.cit.*, note 404, p. 129. « Le rapprochement des notions de validité et d'effectivité est principalement opéré par les juristes. En droit la notion de validité a un double sens. Au sens étroit, elle désigne la « qualité d'un acte qui n'est entaché d'aucun vice de nature à justifier son annulation ». Dans un sens plus large, elle désigne le caractère de la norme ou de l'acte juridique auxquels on reconnaît, dans un ordre juridique donné, qu'ils ont les effets juridiques que leurs auteurs entendent leur conférer ».

<sup>407</sup> *Id.*, p.133. « Notion économique, l'efficience a été longtemps synonyme d'efficacité. C'est au début du XXe siècle que le mot efficience va peu à peu devenir synonyme de rendement et de productivité. On dira qu'une loi est efficiente si elle obtient les effets escomptés au moindre coût. »

<sup>408</sup> *Id.*, p.134. « « [...] [l']approche de type sociologique ou socio-politique consistant à englober l'étude de l'effectivité dans une analyse des usages sociaux du droit, des comportements des acteurs sociaux face au droit. » Voir également CENTRE DE TRADUCTION ET DE TERMINOLOGIE JURIDIQUE (CTTJ) DE LA FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE MONCTON, *opt.cit.*, note 405. « Dans la perspective de la sociologie du droit, on entend par *effectivité du droit* la mesure des écarts entre le droit et son application. *Droit effectif*. Cette notion tend à se confondre avec celle de *l'efficacité du droit (droit efficace)*, qui permet d'évaluer les résultats et les effets sociaux du droit, et celle de *l'efficience du droit (droit efficient)* qui consiste à vérifier que les objectifs assignés à la règle de droit ont été atteints au meilleur coût. »

<sup>409</sup> F. RANGEON, *opt.cit.*, note 404, p. 128. « Le droit parle d'« application », d'« exécution », de « respect » ou d'« observation » de la règle, ces notions se renvoyant l'une à l'autre et sous-entendant une conception impérative du droit réduit à un commandement auquel le sujet est passivement tenu d'obéir. La sociologie dispose quant à elle d'une large palette de notions telles que la « réalisation », l'« effectuation », l'« implementation » (mise en œuvre), ou encore l'« impact », les « effets », les « résultats », voire les performances du droit. »

<sup>410</sup> Guy ROCHER, « L'effectivité du droit », dans Andrée LAJOIE, Roderick A. MACDONALD, Richard JANDA, Guy ROCHER (dir.), *Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1998, p. 135. « Il semble donc que [ce] terme [soit] à la porte d'entrée de la langue française, à tout le moins peut-être encore comme [néologisme], par la voie de ce que l'on peut irrévérencieusement appeler le jargon de la théorie du droit. L'anglais possède le substantif « effectiveness » mais qui se traduit en réalité par efficacité. »

concept d'effectivité, compte tenu des finalités poursuivies dans le cadre de l'étude qu'il propose.

Pour les fins de la thèse qui emprunte le cadre de la sociologie du droit, nous avons retenu la conception « élargie » de la notion d'effectivité. C'est le concept d'effectivité étendue tel que développé par le sociologue Guy Rocher qui nous apparaît le plus approprié compte tenu de l'objectif poursuivi dans le cadre de cette thèse.

En effet, nous visons à rendre compte de l'efficacité des dispositions régissant le régime québécois des licenciements collectifs selon la finalité recherchée par le législateur, et ce, dans le but de déterminer l'adéquation entre les objectifs poursuivis, au moment de l'élaboration de la norme, et les résultats obtenus suite à son application<sup>411</sup>. Pour atteindre notre objectif, nous devons procéder en deux étapes.

Tout d'abord, il nous faut reconstruire l'intention du législateur, c'est-à-dire retracer la motivation avec laquelle le législateur envisageait l'économie générale du régime québécois des licenciements collectifs et rendre compte de ce qu'il avait en tête –buts et visées- au moment où il a conçu les dispositions instituant le régime. L'analyse en regard du concept de l'effectivité attendue nous permettra de réaliser cette première étape.

---

<sup>411</sup> F. RANGEON, *opt.cit.*, note 404, p. 131. « L'efficacité mesure un résultat en fonction d'un objectif et dans des conditions données. »



Dans un deuxième temps, nous devons évaluer si, suite à leur mise en œuvre, les dispositions constituant le régime québécois des licenciements collectifs sont efficaces. La recherche de la présence d'effets désirés permettra de valider l'atteinte des objectifs visés par le législateur -au moment de l'élaboration de la norme- et de conclure à l'efficacité ou à l'inefficacité des dispositions à l'étude.

Dans le prochain sous-titre, nous traitons de ce que la sociologie du droit entend par l'efficacité de la règle de droit. Également, nous aborderons la notion d'effets voulus qui est le concept clé permettant d'établir le lien entre l'effectivité attendue et l'efficacité observée. Ainsi, l'observation empirique des effets recherchés par le législateur permettra de tirer des constats qui tendent à démontrer l'atteinte des objectifs poursuivis, ce qui révélera des indices d'efficacité de la règle de droit. Dans le cas contraire –c'est-à-dire dans l'éventualité où l'observation empirique ne démontre pas l'existence des effets recherchés lors de l'élaboration de la norme– il faudra alors évaluer en quoi les effets obtenus sont révélateurs de la présence d'efficacité, d'inefficacité ou, au mieux, d'efficacité réduite.

## 1.2 L'efficacité de la norme juridique

Tel que nous l'avons vu, le sociologue Guy Rocher expose sa conception de l'efficacité du droit dans les termes suivants.

« L'efficacité d'une loi me paraît faire référence au fait qu'elle atteint l'effet désiré par son auteur ou, si ce n'est celui-là même, à tout le moins un effet qui

se situe dans la direction souhaitée par l'auteur et non pas en contradiction avec elle.<sup>412</sup>»

Une loi sera donc efficace si, une fois mise en application, elle remplit bien le rôle pour lequel elle fut édictée; c'est-à-dire générer le ou les effets désirés par le législateur au moment où ce dernier conçoit la norme juridique. C'est l'observation des effets recherchés – ou effets voulus- suite à la mise en œuvre des dispositions régissant le régime québécois des licenciements collectifs qui permettra de rendre compte de son efficacité ou de son inefficacité.

Concrètement, les effets voulus réfèrent : « [...] aux objectifs poursuivis par les différents acteurs politiques qui ont pris part à la décision législative<sup>413</sup>. » Le concept d'effectivité observée permettra donc de dégager, dans la perspective de l'analyse sociologique, les effets engendrés à la suite de la mise en œuvre de la règle de droit.

Nous serons ainsi en mesure de dresser un constat d'efficacité ou d'inefficacité suite à la présence ou l'absence d'adéquation entre les effets recherchés -au moment de l'élaboration de la norme- et les effets réellement obtenus suite à son application.

---

<sup>412</sup> G. ROCHER, *opt.cit.*, note 410, p.135. Voir également F. RANGEON, *opt.cit.*, note 404, p. 130. « [...] l'efficacité est le caractère d'un acte ou d'une décision qui produit l'effet recherché par son auteur. [...] l'efficacité est l'appréciation a posteriori des résultats réels d'une norme, de ses effets concrets.»

<sup>413</sup> V. DEMERS, *opt.cit.*, note 403, p. 82.

En effet, l'effectivité observée : « [...] porte sur les modes de réception du droit dans la sphère sociale.<sup>414</sup> » Il s'agit là d'une avenue intéressante puisqu'elle permet d'exploiter des cadres d'analyses empruntés à d'autres disciplines que celle du droit traditionnel pur<sup>415</sup>. Rocher résume bien les nouvelles voies d'analyse, identifiées par Lascoumes et Serverin<sup>416</sup>, qui permettent d'emprunter cette vision de l'effectivité.

« Questionner le système juridique sur son efficacité sociale [...] c'est introduire de nouveaux acteurs oeuvrant sur d'autres terrains et faisant usage de normes différentes de celles que le système juridique met habituellement en œuvre. 1) Changement d'acteurs [...] Appréhender le droit sous l'angle du résultat social a pour premier effet d'effacer les acteurs individuels au profit d'entités abstraites, porteuses d'un « intérêt général » supérieur à celui de ses membres [...] 2) Changement de terrain [...] Le changement essentiel s'opère par la substitution à l'espace juridictionnel d'espaces de négociation, c'est-à-dire d'espaces où la question du résultat attendu prime sur la confrontation des règles [...] 3) Changement de système normatif [...] L'évaluation [de la norme] échappe complètement au champ juridictionnel pour s'effectuer directement dans le champ des régulations sociales [...] [selon] une obligation de résultat<sup>417</sup>. »

Pour notre part, c'est dans cette perspective que nous situons le cadre d'analyse de notre recherche. En effet, nous inscrivons le questionnement du système juridique à l'étude sous l'angle de son efficacité sociale. Plus particulièrement, c'est l'évaluation de la norme dans la sphère sociale – et plus précisément la recherche du coût social dans le champ des

---

<sup>414</sup> G. ROCHER, *opt.cit.*, note 410, p. 143.

<sup>415</sup> *Id.*, p. 142-143: « Une telle perspective ouvre des horizons presque infinis –peut-être parce qu'encore indéfinis- d'analyses et d'évaluations sociologiques, politiques, économiques, historiques, voire éthiques du droit. »

<sup>416</sup> Pierre LASCOUMES et Évelyne SERVERIN, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », *Droit et Société*, 2-1986.

<sup>417</sup> G. ROCHER, *opt.cit.*, note 410, 143.

régulations sociales- qui oriente notre analyse. Lascoumes et Serverin<sup>418</sup> font état de la perspective dans laquelle s'inscrit le cadre d'analyse de nos travaux:

« La norme juridique entre alors dans le champ des techniques de « social engineering » et se reformule à travers des catégories fonctionnelles telles la survie de l'entreprise, l'intérêt de l'enfant, la protection des consommateurs, la protection des salariés. [...] la validité du droit ne se mesure plus à l'état de sa cohérence interne. Interrogé sur ses natures, puis sur son effectivité, le système juridique est de plus en plus questionné en termes d'efficacité, de productivité sociale immédiate<sup>419</sup>.»

C'est donc dans le cadre de la protection des travailleurs licenciés que s'inscrit notre étude. Les dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec seront analysées d'abord en terme d'effectivité attendue, puis évaluées dans leurs effets, c'est-à-dire leur effectivité observée, pour tirer un constat d'efficacité ou d'inefficacité du droit.

En guise de conclusion sur l'exposé des notions d'effectivité attendue et d'effectivité observée, nous jugeons pertinents de présenter au lecteur les propos de Véronique Abad qui résume fort bien la distinction à faire entre les notions d'effectivité attendue et d'effectivité observée.

« Analyser l'effectivité attendue revient à rechercher l'intention du normalisateur ou du législateur au moment où la règle était élaborée, c'est-à-dire quels étaient les objectifs poursuivis. Au contraire, l'effectivité observée est

---

<sup>418</sup> P. LASCOUMES et É. SERVERIN, *loc.cit.*, note 416.

<sup>419</sup> *Id.*, p. 149.

celle qui résulte réellement de la mise en œuvre de la règle confrontée aux aléas de la société.<sup>420</sup>»

## D. Le modèle d'analyse

Dans ce qui suit, nous allons exposer les éléments qui composent le modèle conceptuel d'analyse élaboré pour les fins de notre recherche. Le modèle propose, comme point de départ, de centrer notre attention sur une localité où il y a eu des licenciements massifs de travailleurs. Ces licenciements ont, bien entendu, entraîné l'application des dispositions sur le licenciement collectif prévues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec. Globalement nous estimons que les normes relatives aux licenciements collectifs, contenues dans la *Loi sur les normes du travail* (variables indépendantes), atteindront un certain niveau d'efficacité et d'effectivité (variables dépendantes).

Toutefois, les dispositions des conventions collectives, les interventions gouvernementales et de l'employeur ainsi que le rôle joué, d'une part, par les acteurs locaux et régionaux, et, d'autre part, par l'acteur syndical, risquent d'influencer à la hausse ou à la baisse ce niveau d'efficacité (variables intermédiaires). Suivant l'évaluation faite suite à la mise en œuvre de ces dispositions législatives, deux situations peuvent se produire. Dans la première situation, l'application de la législation ne produit pas les effets recherchés. On dira alors que les dispositions sont, du moins par rapport aux phénomènes étudiés, peu ou pas du tout

---

<sup>420</sup> Véronique ABAD, «L'effectivité des recours en matière de publicité sur Internet », 2005, 10, 2, Lex Electronica, p.8.

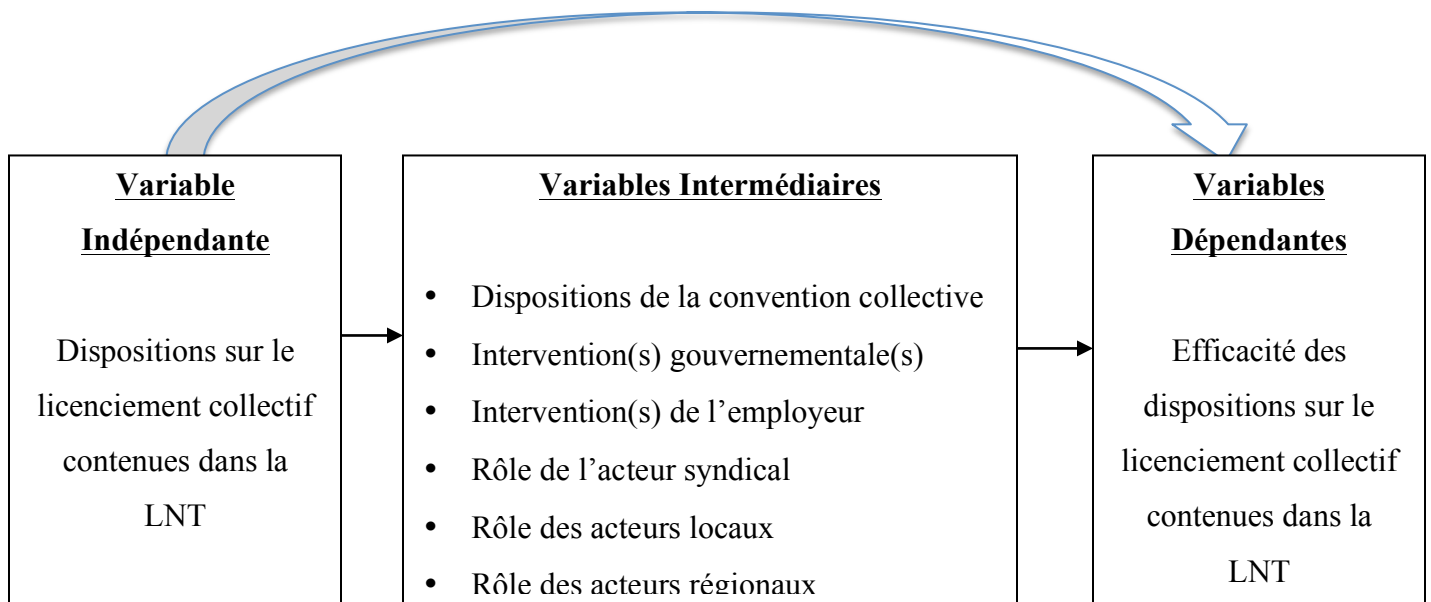
efficaces (il restera à voir si ces normes sont dotées d'une quelconque effectivité). Nous rappelons toutefois qu'il s'agit d'une intention présumée, donc d'une hypothèse qui tient compte de la paucité des sources disponibles. Les documents repérés et analysés – notamment les déclarations ministérielles et le contenu même de la loi- pointent dans deux directions soit : le reclassement des travailleurs dans des emplois de qualité assurant un niveau de vie décent et une qualité de vie familiale et personnelle –plus généralement, la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Vu les difficultés posées par la recherche de terrain (dispersion des travailleurs concernées), nous avons choisi de nous centrer sur l'évaluation de la présence des phénomènes de précarité, de pauvreté et d'exclusion chez les travailleurs concernés plutôt que de nous centrer sur le phénomène même du reclassement. Dans la deuxième situation et toujours dans la même mesure, la mise en œuvre de la loi produit les effets souhaités par le législateur au moment de l'élaboration de la loi. On dira alors que les dispositions sont efficaces.

Les conséquences engendrées par l'une ou l'autre des situations ne sont évidemment pas les mêmes. Dans le cas de la première situation -soit celle où les dispositions législatives s'avèrent peu ou pas du tout efficaces- nous devrions observer, chez les travailleurs concernés, des phénomènes tels que : l'exclusion, la pauvreté, la précarité, la disqualification sociale, la désaffiliation et la déqualification du travail. L'échec –dans la mesure où nous pouvons l'évaluer- du rôle qui devrait être normalement joué suite à la mise en œuvre des dispositions sur le licenciement collectif -qui se traduit, pour le travailleur, par une période de chômage prolongée ou indéfinie- entraînerait l'apparition des phénomènes susmentionnés. Quant à la deuxième situation ,c'est-à-dire celle où les

dispositions législatives s'avèrent, même relativement efficaces, nous devrions observer, chez les travailleurs concernés, des phénomènes tels que : l'intégration dans le cadre d'un emploi acceptable, la détention d'un statut social stable, la cohésion sociale, la stabilité, et enfin, un niveau de vie adéquat. Cette fois, c'est le succès de l'application des dispositions sur le licenciement collectif qui se traduit notamment, pour le travailleur, par l'obtention d'un nouvel emploi dans des délais raisonnables qui entraînerait l'apparition de ces phénomènes.

**FIGURE 1**

**L'efficacité sociale globale et l'effectivité attendue des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la Loi sur les normes du travail**



## E. Le cadre opératoire

Sous ce titre, nous présenterons au lecteur le cadre opératoire de la recherche réalisée sur le terrain. Tout d'abord, nous ferons état du contexte d'opérationnalisation de la recherche. Puis nous présenterons en deuxième lieu les variables retenues lors de la construction de notre modèle conceptuel.

### 1. Le contexte d'opérationnalisation de la recherche

Dans cette sous-section nous présenterons le contexte d'opérationnalisation de notre recherche. Pour ce faire ferons état dans premier temps de la situation géographique du terrain d'études retenu. Puis, nous présenterons un bref historique de la communauté locale au sein de laquelle nous avons réalisé notre étude empirique. Suivra une présentation de l'entreprise qui procéda au licenciement collectif ainsi que du syndicat local dont les membres furent victimes du licenciement prononcé. Enfin, nous ferons une brève présentation des caractéristiques des travailleurs licenciés.

#### 1.1 La situation géographique des lieux

La municipalité de Saint-Michel-des-Saints fait partie de la MRC de Matawinie et est située dans la région administrative de Lanaudière. La superficie de son territoire couvre plus de 563 km carré. Il faut un peu plus de deux heures pour parcourir les 150 km de distance qui



la sépare de Montréal. La Haute Matawinie est reconnue pour la qualité exceptionnelle de ses sites naturels, ce qui en fait une destination de choix pour les amateurs de la nature.

Le Parc du Lac Taureau assure la renommée de la région. Le réservoir Taureau forme un immense lac d'une superficie qui compte, au total, 95 km carré. On dénombre un peu plus de 60 îles et ilots dispersés sur la surface du lac. Ses rives comptent environ 32 km et sont composées de plages sablonneuses. Bien qu'une certaine partie des lieux soit habitée, il n'en demeure pas moins que l'immense majorité du territoire est toujours à l'état sauvage. Le nombre d'établissements à vocation touristique y est limité et les schémas d'aménagement ne prévoient pas, pour l'instant, de développement à grande échelle, dans le souci de préserver le caractère sauvage des lieux.

## 1.2 Un bref historique de la communauté locale

C'est au 19<sup>e</sup> siècle que la nécessité d'explorer de nouveaux territoires s'impose<sup>421</sup>. La croissance démographique est telle que la seule solution consiste - pour nombre de familles - à migrer vers les États-Unis<sup>422</sup>. C'est au mois de septembre 1862 que Léandre Brassard - curé du village de Saint-Paul de Joliette- entreprend son expédition en compagnie de Moïse

---

<sup>421</sup> Madeleine, SAINT-GEORGES, St-Michel-des-Saints et la Haute Matawinie, Montréal, Les Éditions Histoire Québec, 2010, p. 20. « Au XIX<sup>e</sup> siècle, toutes les bonnes terres sont occupées et le morcellement des lots a atteint les limites acceptables; le *vieux peuplé* de la vallée du St-Laurent ne peut plus accueillir de nouvelles familles, tandis qu'à la ville on regarde d'un œil inquiet cette main d'œuvre importune. »

<sup>422</sup> Id. « Les Canadiens Français prendront donc le chemin de l'exil, pour aller grossir les rangs de ceux qui se sont engagés dans les manufactures de chaussures ou les filatures de coton de la Nouvelle Angleterre. Là-bas il y a de l'ouvrage pour tout le monde et on gagne deux piastres par jour. Beau temps, mauvais temps! »

Brassard - curé des villages de St-Roch de L'Achigan et de St-Alphonse de Rodriguez- dans l'espoir de découvrir des terres qu'il sera possible de cultiver. C'est au pied de la chute Roberval que les Brassard fondèrent le village de Saint-Michel-des-Saints. Dès 1863 on procéda à la construction des premières habitations ainsi que du moulin à scie qui abritait également un moulin à farine<sup>423</sup>.

De 5 familles lors de sa fondation en 1863, le petit village de Saint-Michel-des-Saints passe, en 1868, à 22 familles<sup>424</sup>. Très vite, on se rend compte que l'agriculture s'avère insuffisante pour assurer la subsistance des familles. Des sources de revenus supplémentaires sont alors nécessaires. Les premiers habitants doivent donc se tourner vers la forêt afin de combler le manque à gagner<sup>425</sup>. Graduellement, l'exploitation des ressources forestières, en particulier le bois, acquiert de plus en plus d'importance dans l'activité économique<sup>426</sup>. Au fil du temps, le développement de la technologie change le visage du métier de bûcheron<sup>427</sup> qui devient le gagne-pain des habitants du village<sup>428</sup>. Dans le premier tiers du 20<sup>e</sup> siècle, plusieurs petits indépendants se chargent de faire fonctionner les moulins à scie.

---

<sup>423</sup> Id., p. 23. « Le moulin à scie débuta ses opérations le 10 octobre 1863. On scia pendant l'année huit cent trente-trois morceaux. Trois cents billots furent taillés avec la scie longue. »

<sup>424</sup> Id., p. 25.

<sup>425</sup> Id., p. 55. « Puisque la terre n'arrivait pas à nourrir les familles, il fallut trouver d'autres moyens de subsistance. C'est ainsi que la chasse, la pêche et la trappe assurèrent la survie des pionniers. [...] Outre les revenus de trappeur, il y avait les payes de chantiers. »

<sup>426</sup> Id., p. 59. « Chaque année, on ouvrait de nouveaux chemins pour atteindre les zones de coupe de bois. »

<sup>427</sup> Id., p. 61. « Dans les années quarante, l'invention de la scie mécanique révolutionna le travail en forêt. Les conditions de vie et d'hygiène s'étaient considérablement améliorées dans les chantiers. Désormais, des femmes s'engageaient avec leurs hommes. »

<sup>428</sup> Id., p. 67. « L'industrie forestière restera la principale source, pour ne pas dire l'unique source de revenus des cent quarante premières années d[u] village [...]. »

Toutefois, la concurrence accrue générée par le contexte de 1915 –la guerre du papier<sup>429</sup>- combinée à la conjoncture économique suite à la crise de 1929 entraîne la disparition des petits propriétaires indépendants<sup>430</sup>.

C'est dans le cadre de cette conjoncture particulière qui généra un accroissement important du volume de production que l'on procéda à la construction du réservoir Toro<sup>431</sup> -dont les travaux s'échelonnèrent sur une période de 3 ans soit de 1928 à 1931- et qui plus tard allait devenir le Lac Taureau<sup>432</sup>.

---

<sup>429</sup> Claude MARCIL, *Histoire de la foresterie*, dans *Le Kiosque de la forêt*, Agence Science-Press. « Entre 1915 et 1925, avec la forte demande de papier journal, les Américains et les Britanniques investissent massivement dans l'industrie québécoise des pâtes et papiers. Rapidement, la capacité de production dépasse la demande et la concurrence entre les compagnies amène une guerre des prix à partir de 1925. Certaines sociétés papetières se regroupent. Ainsi, au Saguenay, Price s'associe à Duke, le géant américain du tabac; en Mauricie, de grandes entreprises forestières s'associent à la Banque Royale et à son président Herbert Holt. D'autres sont éliminées; [...]. Des usines sont fermées et un village fantôme (Val Jalbert au Lac-St-Jean) témoigne encore de l'âpreté de cette guerre du papier. À part le groupe de Holt, à la fin des années 20, quelques grands dominent le secteur du papier [...]. Les grands producteurs canadiens cherchent à régler la crise en s'entendant sur un prix de base du papier journal permettant à toutes les entreprises de réaliser des profits. Mais la puissante International Paper, liée aux banques du groupe Rockefeller, refuse de participer. À la fin des années 20, la guerre qui oppose les sociétés papetières du Canada et des États-Unis se termine par la victoire du groupe américain, nettement plus riche. » Source : <http://www.sciencepresse.qc.ca/kiosqueforet/page3foret.html>

<sup>430</sup> M. ST-GEORGES, *opt. cit.*, note 421, p. 68. « Au début du siècle dernier, plusieurs petits moulins à scie étaient opérés par des familles de la région [...]. Suite à la guerre du papier de 1915 et du crash financier en 1929, la concurrence des Compagnies Forestières Incorporées sonna le glas des scieries locales, qui fermeront leurs portes une à une ou seront rachetées par la St-Maurice Paper, la Laurentides Pulp and Paper ou par la Belgo. »

<sup>431</sup> *Id.*, p. 128. « Aux États-Unis, la demande pour le papier journal ne cessait de croître. Le Canada devait donc augmenter sa production. Mais les moulins de pâtes et papier actionnés par le pouvoir hydraulique avaient besoin d'un débit d'eau régulier pour fonctionner douze mois par année. Aussi, pour régulariser le débit d'eau qui alimentait les grandes usines de Shawinigan Falls, les autorités civiles gouvernementales décidèrent de construire un grand réservoir capable de maintenir en tout temps un volume d'eau constant sur les affluents de la St-Maurice. »

<sup>432</sup> *Id.*, p. 129. « Le réservoir Taureau deviendrait un des plus grands lacs de la Province avec ses trois cent-quatre-vingt-cinq milles de circonférence. »

Aujourd'hui, le Lac Taureau est exploité à des fins touristiques. Depuis la fermeture de l'usine en août 2006, l'activité récréotouristique est devenue la principale source de revenus des habitants de la municipalité<sup>433</sup>.

### 1.3 L'entreprise

La Louisiana Pacific est une compagnie américaine officiellement fondée en 1973 à Portland en Orégon. Elle est issue d'une société préexistante –la Georgia Pacific Cie- qui à l'époque délaisse tout le créneau de la fabrication des matériaux destinés à la construction. Suite à l'acquisition de 16 petites entreprises situées dans le sud des États-Unis - spécialisées dans la fabrication de panneaux contreplaqués- la Georgia Pacific Cie fut accusée, par la Commission fédérale du commerce, de tentatives de monopole dans l'industrie du contreplaqué. Suite à un règlement négocié avec la Commission, la Georgia Pacific Cie accepte de céder 20% de ses actifs.

Dès juillet 1972, on forme la société Louisiana Pacific dans le but de prendre en charge la division de la production des matériaux de construction qui jusqu'alors est assurée par la Georgia Pacific. Au fil du temps, la Louisiana Pacific a pris de l'expansion et a considérablement diversifié ses activités. Aujourd'hui, la compagnie exploite trois lignes d'affaires dont la principale se spécialise dans la production de panneaux à copeaux

---

<sup>433</sup> Id., p. 116. « La crise forestière a recentré les priorités. Le tourisme est désormais le fer de lance de notre économie. »

orientées (OSB). Les deux autres lignes sont respectivement spécialisées dans la fabrication de produits de revêtement et d'ingénierie ainsi que dans le bois à base de matériaux composites<sup>434</sup>. Outre les États-Unis et le Canada (4 usines au Québec), Louisiana Pacific possède des établissements au Chili (2 usines) ainsi qu'au Brésil (1 usine). Au total on parle d'une trentaine d'usines réparties au sein des trois Amériques. C'est en 1999 que la Louisiana Pacific acquiert l'usine de Saint-Michel-des-Saints qui est la propriété du Groupe Forex.

À travers le monde, les effectifs du groupe Louisiana Pacific oscillent autour de 4 500 personnes. Au Québec, on parle d'environ 185 employés soit : 9 employés au siège social de Montréal, 6 employés à l'usine de Chambord, et 170 employés à l'usine de Maniwake. Le chiffre d'affaire annuel oscille entre 800 millions et 1 milliard de dollars.

#### 1.4 Le syndicat local de l'usine

Louisiana Pacific possède deux usines à Saint-Michel-des-Saints, soit l'usine de panneaux et la scierie qui est adjacente. Les travailleurs de chacune des usines sont représentés par un syndicat dument accrédité. Le Syndicat des travailleurs des panneaux gaufrés de Saint-Michel-des-Saints représente les travailleurs de l'usine de panneaux tandis que les travailleurs de la scierie sont représentés par le Syndicat des employés de la scierie de

---

<sup>434</sup> YAHOO FINANCE WORLDWIDE, Industry Center -Lumber, Wood Production, 2011, Source : <http://translate.google.ca/translate?hl=fr&langpair=en%7Cfr&u=http://biz.yahoo.com/ic/10/10918.html>

Saint-Michel-des-Saints. Le syndicat de l'usine de panneaux regroupe 160 salariés tandis que celui de la scierie compte 80 salariés au sein de ses rangs. Les syndicats locaux sont affiliés à la CSN-FTPF. La signature de la dernière convention collective eut lieu en août 2003 dans le cas de l'usine de panneaux et en avril 2006 dans le cas de la scierie. Chacune des ententes dispose d'un terme de 4 ans. À notre connaissance, il n'y a pas eu depuis 1999 –année d'acquisition de l'usine de Saint-Michel-des-Saints par la Louisiana Pacific- de conflits ou de grèves majeures.

### 1.5 La convention collective

Nous avons passé en revue les clauses de chacune des conventions collectives régissant les relations de travail entre Louisiana Pacific, le Syndicat des travailleurs des panneaux gaufrés de Saint-Michel-des-Saints et le Syndicat des employés de la scierie.

L'analyse du texte de chacune des conventions révèle que ces dernières ne renferment aucune clause assujettissant les parties au respect d'une procédure quelconque dans l'éventualité où un licenciement collectif se produirait suite à l'annonce d'une fermeture complète de l'usine. Toutefois, les conventions collectives contiennent une clause de protection de l'emploi en cas d'introduction d'un changement technologique. Ainsi, des mesures spécifiques destinées à sauvegarder les droits des parties sont prévues dans l'éventualité où l'employeur désire implanter un tel changement.

Tout d'abord, un préavis indiquant la nature du changement doit être adressé à la partie syndicale. Suite à ce préavis et à la demande du syndicat, une rencontre doit avoir lieu pour discuter des mesures qui doivent être envisagées dans le but de sauvegarder les droits des parties. Des mesures de formation, un droit de supplantation et une compensation monétaire suite à une rétrogradation sont les principales mesures susceptibles de trouver application.

Pour un résumé complet du contenu des clauses générales de chacune des conventions collectives, nous référons le lecteur aux documents produits par le Ministère du Travail du Québec<sup>435</sup>.

### 1.6 Les travailleurs visés par le licenciement collectif

Les travailleurs visés par la procédure de licenciement sont en majorité des hommes. À la scierie, la moyenne d'âge des travailleurs se situe entre 50 et 65 ans. Ils comptent, pour la plupart, entre 25 et 35 ans d'ancienneté.

En ce qui concerne l'usine de panneaux, la moyenne d'âge des travailleurs licenciés se situe entre 30 et 35 ans. Au moment du licenciement, ils comptaient entre 4 et 18 années d'ancienneté. Il s'agit pour la plupart de pères de famille et leur salaire est, dans bien des

---

<sup>435</sup> Pour le sommaire des clauses de la convention collective du Syndicat des travailleurs des panneaux gauffrés de Saint-Michel-des-Saints, le lecteur peut consulter le document intitulé : Statistique-travail, *Les ententes négociées*, Ministère du Travail, novembre 2003, p. 13. Quant au condensé des clauses de la convention collective du Syndicat des employés de la scierie, le lecteur est invité à consulter le document intitulé : Statistique-travail, *Les ententes négociées*, Ministère du Travail, août 2006, p. 12.

cas, la principale source de revenus du couple. Pour bon nombre de ces travailleurs, l'expérience acquise en usine dans le cadre de leur travail s'avère être la seule formation reçue.

## 2. Les variables

Le modèle conceptuel élaboré dans le cadre de cette thèse est composé d'une variable indépendante, de six variables intermédiaires et d'une variable dépendante. La variable indépendante retenue est la *Loi sur les normes du travail du Québec*. Quant aux variables intermédiaires identifiées il s'agit respectivement de la convention collective, des interventions gouvernementales, des interventions de l'employeur, du rôle de l'acteur syndical, des acteurs locaux ainsi que des acteurs régionaux. Enfin, l'efficacité de la règle de droit fait office de variable dépendante.

Dans le cadre des lignes qui suivent, nous allons passer en revue chacune des variables énumérées afin d'en déterminer les contenus pour ainsi permettre au lecteur de déterminer à quoi elles font référence.

### 2.1 Variable indépendante

La *Loi sur les normes du travail* est la variable retenue dans le cadre de notre modèle conceptuel à titre de variable indépendante. Voici la définition de son contenu.



### 2.1.1 La Loi sur les normes du travail

Le Ministère du Travail du Québec définit la *Loi sur les normes du travail* dans les termes suivants : « La Loi sur les normes du travail, administrée par la Commission des normes du travail, garantit des conditions de travail minimales à l'ensemble des travailleurs québécois. La loi s'applique, à quelques exceptions près, à tout employeur dont l'entreprise est de compétence provinciale, y compris au gouvernement, à ses ministères et à ses organismes. Ces employeurs ne peuvent imposer à leurs salariés des conditions de travail moins avantageuses que celles prévues par la loi et ses règlements<sup>436</sup>. »

La section de la Loi qui nous intéresse dans le cadre de cette thèse est celle qui traite du régime québécois des licenciements collectifs. Ainsi, dès l'annonce, par l'employeur, d'une fermeture définitive de son établissement, le régime régissant la procédure de licenciement collectif est mise en œuvre. Avis de fermeture transmis au ministre, préavis versé aux salariés visés par la procédure de licenciement, mise en place d'un comité de reclassement destiné à favoriser le maintien du travailleur en emploi ou sa réintégration dans un nouvel emploi et formation sont les principales mesures prévues dans le cadre du régime québécois établi par la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

---

<sup>436</sup> MINISTÈRE DU TRAVAIL, Site officiel du Gouvernement du Québec, Rubrique Loi et règlements, Lien Internet : [http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/encadrement\\_legislatif/normes.html](http://www.travail.gouv.qc.ca/ministere/encadrement_legislatif/normes.html)

## 2.2 Variables intermédiaires

La convention collective, les interventions de nature gouvernementales, les interventions de l'employeur, le rôle de l'acteur syndical, le rôle des acteurs locaux, et le rôle des acteurs régionaux sont les variables retenues dans le cadre de notre modèle conceptuel à titre de variables intermédiaires. Pour chacune de ces variables, nous présentons la définition de leur contenu.

### 2.2.1 La convention collective

Au Québec, la convention collective jouit d'un statut particulier. De par sa nature et son caractère autonome, elle représente bien davantage qu'une simple entente négociée entre les parties. Dans les faits, il s'agit d'une véritable institution qui établit et gouverne les rapports entre les signataires. « La convention collective est définie comme une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou association d'employeurs. La convention collective de travail ne peut être classée dans aucune des catégories juridiques traditionnelles, telles que la loi ou le contrat, le rôle de l'État dans l'établissement des règles relatives aux relations collectives de travail empêchant cette dernière qualification. Il s'agit donc d'un instrument de nature particulière<sup>437</sup>.» Pour obtenir des détails au sujet du

---

<sup>437</sup> Renée-Claude DROUIN, *La mobilité du salarié dans l'entreprise*, Montréal, Wilson et Lafleur 2002, pp. 17-18.

contenu des conventions collectives de la scierie et de l'usine de panneaux, nous référons le lecteur aux développements exposés dans la section précédente<sup>438</sup>.

### 2.2.2 Les interventions gouvernementales

C'est par l'entremise des lois, des règlements et des politiques publiques que le gouvernement intervient dans toutes les sphères de la société. « Les actes de gouvernement sont ceux qu'accomplissent le Souverain ou son représentant, le gouvernement ou un ministre en vertu de la prérogative royale ou d'une loi qui la confirme. Les actes du gouvernement ne donnent normalement pas lieu à des contrôles autres que politiques<sup>439</sup>.» Suite à la vague de licenciements massifs survenus dans l'industrie forestière, les deux ordres de gouvernements –fédéral et provincial- ont récemment adopté diverses mesures dans le but de remédier aux effets générés par la crise. Les mesures dont il est question proviennent, d'une part, des programmes d'aide gouvernementaux mis en place et, d'autre part, des budgets issus des exercices financiers de l'année 2009 des gouvernements du Québec et du Canada. Nous reviendrons plus loin sur le détail du contenu de ces programmes et autres mesures d'aide mises en place à l'occasion des exercices financiers de l'année 2009.

---

<sup>438</sup> *Supra*, p. 225 et 226.

<sup>439</sup> Pierre ISSALYS et Denis LEMIEUX, L'action gouvernementale : Précis de droit des institutions administratives, 2<sup>e</sup> éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2002, p. 144.

### 2.2.3 Les interventions de l'employeur

Nous définissons les interventions de l'employeur comme étant toute action, de quelque nature que ce soit, mise en œuvre par ce dernier dans le but de contrer les effets négatifs des licenciements collectifs à l'égard des travailleurs licenciés. À titre d'exemple, notons le rôle joué par l'employeur dans l'organisation du comité de reclassement ainsi que sa participation financière à la mise en place de mesures de formation négociées et véritablement adaptées à la réalité des travailleurs dans le but de favoriser leur réintégration sur le marché du travail.

### 2.2.4 Le rôle de l'acteur syndical

Nous définissons le rôle de l'acteur syndical comme étant toute action, de quelque nature que ce soit, mise en œuvre par ce dernier dans le but de contrer les effets négatifs du licenciement collectif à l'égard des travailleurs visés par ces licenciements. Les représentations au niveau politique, les interventions dans l'élaboration et la mise en place de mesures de formation adaptées à la réalité des travailleurs et les manifestations sur le terrain font partie du rôle joué par l'acteur syndical.

### 2.2.5 Le rôle des acteurs locaux

Nous définissons le rôle des acteurs locaux comme étant toute action, de quelque nature que ce soit, mise en œuvre par ces derniers dans le but de contrer les effets négatifs du licenciement collectif à l'égard des travailleurs visés par ces licenciements. Le rôle des acteurs locaux varie considérablement selon la nature de la fonction exercée.

Les représentations au niveau politique, la mise en place de mesures d'aide directe aux travailleurs et à leur famille ainsi que la recherche de solutions diverses pour remédier aux conséquences engendrées par les pertes massives d'emplois traduisent les différents rôles joués par les acteurs sociaux dans le cadre de cette crise que traverse la communauté.

### 2.2.6 Le rôle des acteurs régionaux

Nous définissons le rôle des acteurs régionaux comme étant toute action, de quelque nature que ce soit, mise en œuvre par ces derniers dans le but de contrer les effets négatifs du licenciement collectif à l'égard des travailleurs visés par ces licenciements. Les interventions des acteurs régionaux se situent davantage au niveau politique. La recherche de mesures destinées à venir en aide aux communautés victimes d'un licenciement collectif, le questionnement de la pertinence des mesures d'aide existantes et proposées, les implications dans divers dossiers dans le but de régler des problématiques particulières et le

lobbying sont les principales activités observées dans le cadre du rôle joué par les acteurs régionaux.

### 2.3 Variables dépendantes

L'efficacité de la loi et le concept d'effectivité attendue sont les variables que nous avons retenus dans le cadre de notre modèle conceptuel à titre de variables dépendantes. Voici la présentation de leur contenu.

#### 2.3.1 L'efficacité

Tel que mentionné, nous retenons la définition proposée par Guy Rocher pour décrire le concept d'efficacité de la disposition législative.

« L'efficacité d'une loi me paraît faire référence au fait qu'elle atteint l'effet désiré par son auteur ou, si ce n'est celui-là même, à tout le moins un effet qui se situe dans la direction souhaitée par l'auteur et non pas en contradiction avec elle<sup>440</sup>. »

Plus particulièrement, nous retenons ici l'idée d'efficacité sociale globale de la loi mesurée en fonction de son objectif social, soit la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

---

<sup>440</sup> Guy ROCHER, « L'effectivité du droit », dans Andrée LAJOIE, Roderick A. MACDONNALD, Richard JANDA, Guy ROCHER (dir.), *Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1998, p. 135.

Des dispositions législatives peu ou pas du tout efficaces nous conduiront à observer, au sein de la population de travailleurs victimes de ces licenciements collectifs, des phénomènes de déqualification, de désaffiliation, de disqualification, de précarité, de pauvreté et d'exclusion. Au contraire, des dispositions législatives relativement efficaces nous conduiront à observer, au sein de la population de travailleurs victimes de ces licenciements collectifs, des phénomènes d'intégration, de statut social stable, de cohésion sociale, de stabilité et de niveau de vie décent.

### 2.3.2 L'effectivité attendue

Nous pouvons nous référer ici à la définition utilisée par Luzius Mader pour décrire le concept d'effectivité de la disposition législative.

« [...] l'effectivité comprend deux aspects : il s'agit de voir si, premièrement, les comportements ou situations réels observables correspondent à celles prévues par la législation, et si, deuxièmement, ces comportements ou situations sont réellement imputables à la législation. Analyser l'effectivité d'une législation signifie donc, dans un premier temps, comparer les conduites réelles des destinataires au modèle normatif de comportement; cette comparaison permet d'établir le taux d'observation ou d'inobservation d'une norme légale. Mais la simple comparaison ne suffit pas, puisque la conformité de la réalité observable aux dispositions légales peut être purement fortuite, due à d'autres facteurs, sans lien causal avec la législation. Il faut donc, dans un second temps, examiner les rapports entre le modèle normatif et les comportements réels<sup>441</sup>. »

---

<sup>441</sup> Luzius MADER, *L'évaluation législative : Pour une analyse empirique des effets de la législation*, Genève, Édition Payot Lausanne, 1985, pp. 56-57.

Comme nous pouvons le constater, le premier aspect de la définition proposée par Mader correspond à la notion d'efficacité au sens où l'entend Guy Rocher. Quant au second aspect de la définition de Mader, il attire plutôt l'attention sur l'imputation causale qui renvoie davantage au concept d'effectivité attendue tel que le conçoit Guy Rocher.

« Étudier l'effectivité attendue, c'est observer des faits d'une nature particulière. Il ne s'agit pas de l'effectivité dans les faits, mais de l'effectivité telle qu'elle se présente dans l'esprit de l'auteur du droit, juge, législateur, administrateur ou même contractant. Il s'agit bien des faits, mais des faits que l'on peut décrypter par l'analyse du discours écrit ou oral de l'auteur du droit, ou de gestes posés par lui, voire de ses silences<sup>442</sup>. »

Il faut prendre garde de ne pas confondre la notion d'effectivité attendue avec la notion d'effectivité telle que définie selon le sens général du terme.

« En effet, analyser l'effectivité d'une norme juridique signifie, dans la perspective dominante, que l'on cherche à identifier la proportion dans laquelle les comportements observables correspondent au modèle que prescrit une norme juridique<sup>443</sup>. »

À la lecture de cette définition, on constate que la notion d'effectivité telle que proposée dans son acception générale nécessite le recours à des tests statistiques qui sont le propre des méthodes quantitatives, et qui ont nécessité la constitution d'un échantillon propre à la réalisation de ce type d'étude<sup>444</sup>.

---

<sup>442</sup> G. ROCHER, *op.cit.*, note 440, p. 138.

<sup>443</sup> Valérie DEMERS, *Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit*, Montréal, Les Éditions Thémis, 1996, p. 23.

<sup>444</sup> V. DEMERS, *op.cit.*, note 443, p. 17. « L'effectivité désigne [...] l'évaluation scientifique et statistique de la fréquence des situations qui correspondent ou ne correspondent pas au modèle que constitue la norme.



Cette définition s'inscrit dans la conception étroite de la notion d'effectivité<sup>445</sup> qui est considérée par plusieurs comme incomplète en ce qu'elle ne permet pas de procéder à l'évaluation satisfaisante de la norme juridique. C'est pourquoi il est nécessaire de recourir à un second concept, soit celui des effets de la règle de droit<sup>446</sup>.

Ainsi, pour assurer l'exhaustivité du processus d'évaluation des normes juridiques, il existe une alternative qui permet de greffer au concept d'effectivité un second concept soit celui des effets de la règle de droit<sup>447</sup>. Pour notre part, compte tenu du type de recherche réalisée, de la sélection des sujets retenus et de la finalité poursuivie dans le cadre de notre étude, nous privilégions le recours au concept d'effectivité élargie qui implique, comme nous venons de l'exposer, de nous attarder aux effets de la règle de droit.

Ainsi, des dispositions législatives efficaces nous conduiront à observer des résultats conformes aux buts recherchés par le législateur à l'occasion de l'introduction, dans la *Loi sur les normes du travail*, du régime québécois des licenciements collectifs. Au contraire, des dispositions législatives inefficaces généreront des résultats qui s'inscrivent davantage à l'encontre des objectifs visés par le législateur au moment de l'élaboration de la norme.

---

Dans cette optique, on dira d'une norme qu'elle est effective si à ce qu'elle prescrit correspond un degré de conformité élevé. »

<sup>445</sup> *Id.*, p. 61. « [...] ces auteurs endossent une définition restrictive de l'effectivité, qui consiste en la mesure du taux de conformité du comportement à la norme. »

<sup>446</sup> *Id.* « [...] ces auteurs font appel à la notion d'effets du droit justement parce que celle d'effectivité leur apparaît trop réductrice et rend impossible une évaluation adéquate de la norme. »

<sup>447</sup> *Id.*, [...] face à l'incomplétude du concept d'effectivité, [ces auteurs] proposent, non pas son élargissement, mais –dans le but de pallier à ses limites- son utilisation parallèle avec un autre concept, celui des effets du droit. »

## CHAPITRE 4

### 1. LA MÉTHODOLOGIE

Afin de recueillir le matériel nécessaire à nos analyses, nous avons exploité deux techniques complémentaires de collectes de données. Nous avons d'abord procédé par entrevues semi-dirigées auprès d'acteurs syndicaux et régionaux qui ont eu à traiter avec la problématique des licenciements collectifs dans le cadre du dossier de la fermeture de la Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints. L'employeur accepta également de nous rencontrer. Bien entendu, nous avons aussi interrogé des travailleurs de l'usine -victimes du licenciement collectif- ainsi que certaines de leur conjointe. Nous avons mené le processus d'entrevues au cours des années 2008 et 2009. Pour le bénéfice du lecteur, nous avons pris soin de reproduire, en annexe, les grilles d'entrevues utilisées pour les fins de la collecte.

Parallèlement aux entrevues, nous avons eu recours à une autre technique d'enquête soit l'analyse documentaire. L'étude des dispositions législatives pertinentes, de la jurisprudence et de la doctrine -qui traitent de la problématique des licenciements collectifs- fut menée en marge du processus d'entrevues et complétée en avril 2010. À ces documents, il faut aussi ajouter une nomenclature de l'ensemble des mesures et programmes gouvernementaux mis en place pour remédier aux effets générés par la crise de l'industrie forestière québécoise, dont les pertes massives d'emplois.

## A. Le type de recherche

Par l'exercice réalisé dans le cadre de cette thèse, nous souhaitons précisément mieux cerner les tenants et aboutissants de la problématique des licenciements collectifs ainsi que ses effets sur les populations qui en sont victimes. En conséquence, l'étude de cas est la démarche de recherche retenue.

« [...] on peut dire que l'étude de cas est une approche de recherche empirique qui consiste à enquêter sur un phénomène, un événement, un groupe ou un ensemble d'individus, sélectionné de façon non aléatoire, afin d'en tirer une description précise et une interprétation qui dépasse ses bornes. Le cas étudié est donc bien délimité, mais forme un sous système dont l'analyse permet de mieux comprendre un système plus large. Ainsi, on s'intéressera aux composantes qui forment le cas, y compris son contexte immédiat, son histoire et ses différentes dimensions<sup>448</sup>. »

L'étude de cas, compte tenu de ses finalités, se prête bien à notre avis à la démarche retenue dans le cadre de cette thèse. En effet, l'objet de notre recherche vise à étudier les problématiques engendrées chez les travailleurs de la petite communauté de Saint-Michel-des-Saints à la suite du licenciement collectif survenu à l'usine Louisiana Pacific le 8 août 2006.

Grâce aux résultats obtenus, nous serons en mesure de constater si le régime québécois des licenciements collectifs, prévu à la *Loi sur les normes du travail*, parvient, en tout ou en

---

<sup>448</sup> Simon N. ROY, *L'étude de cas*, dans Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données, Benoît GAUTHIER (dir.), Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 2009, p. 207.

partie, à contrer les effets négatifs générés chez les travailleurs à la suite de la fermeture définitive de l'établissement du principal employeur de la région.

Les théories de l'effectivité et de l'efficacité de la règle de droit nous permettront de poser un diagnostic sur le degré d'atteinte des objectifs fixés par la législation des normes du travail.

« [...] l'étude de cas est souvent utilisée en recherche appliquée [...] où elle est utile pour prendre la mesure de l'efficacité –ou des limites- d'un programme<sup>449</sup>.»

Bien entendu, les connaissances générées à la suite d'un tel exercice ne nous permettront pas de tirer un constat général d'efficacité ou d'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif sur l'ensemble du territoire québécois – les résultats étant non généralisables puisque l'étude réalisée dans le cadre de cette thèse est une monographie.

Toutefois, les résultats obtenus représenteront un bon indicateur du portrait de la situation des communautés situées en régions éloignées qui sont victimes du phénomène des licenciements collectifs. Dans l'éventualité où la chose s'avère nécessaire, nous espérons être en mesure d'entrevoir, dans le cadre de cette thèse, des pistes de solutions concrètes qui permettront d'améliorer le sort des travailleurs licenciés vivant dans ces régions éloignées.

---

<sup>449</sup> Id., p. 202.

## B. Les méthodes de recherche

Tel que mentionné au début de ce chapitre, nous avons, pour réaliser notre étude, eu recours à deux méthodes de recherche soit l'analyse documentaire et la réalisation d'entrevues semi dirigées. Les textes sélectionnés pour réaliser la partie documentaire proviennent de diverses sources. Ainsi, nous avons repéré en droit québécois, canadien et français les dispositions législatives qui régissent la problématique des licenciements collectifs. Nous avons répété le même exercice à l'égard de la jurisprudence québécoise, canadienne et française ainsi qu'à l'égard de la doctrine.

Afin de compléter le corpus de textes nécessaires à la réalisation de notre étude, nous avons également réalisé une nomenclature des différents programmes d'aide gouvernementale mis en place pour répondre à la crise de l'industrie forestière. Enfin, nous avons pris soin de repérer divers documents issus de l'appareil gouvernemental qui abordent l'étude de la problématique des licenciements collectifs en territoire québécois.

Le type d'entrevue retenu pour les fins de notre recherche est l'entrevue semi-dirigée<sup>450</sup>.

La thématique, l'objet et les finalités poursuivies par notre étude se prêtent bien au choix de

---

<sup>450</sup> Benoît GAUTHIER, *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*, Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1997, p. 266. « L'entrevue semi-dirigée consiste en une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le flux de l'entrevue dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux sur lesquels il souhaite entendre le répondant, permettant ainsi de dégager une compréhension riche du phénomène à l'étude.

ce type d'entrevue<sup>451</sup>. En effet, à travers l'expérience et les réflexions des acteurs interviewés, nous serons en mesure de cerner les effets engendrés par l'application des dispositions sur le licenciement collectif et ainsi évaluer l'adéquation entre les effets recherchés par le législateur, au moment de l'élaboration de la norme, et les effets réellement obtenus suite à son application. L'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif pourra être ainsi appréciée à travers le prisme des acteurs qui ont directement été impliqués au centre de la problématique des licenciements survenus au sein de la petite communauté de Saint-Michel-des-Saints.

### C. Les objectifs de la recherche

Le premier objectif de la recherche consiste à mesurer les effets des dispositions sur le licenciement, contenues dans la *Loi sur les normes du travail*, après leur mise en application. Nous visons à observer les effets perçus des dispositions en question non seulement à l'égard des principaux intéressés, c'est-à-dire les travailleurs licenciés, mais aussi à l'égard de leur entourage immédiat, soit les conjointes des travailleurs touchés ainsi que leurs enfants. Le deuxième objectif de notre démarche consiste à évaluer, avec le plus grand degré de précision possible, l'efficacité réelle des dispositions sur le licenciement collectif.

---

<sup>451</sup> S. N. ROY, *op.cit.*, note 448, p. 201. « L'étude de cas fait plus souvent appel à des méthodes qualitatives, dont l'entrevue semi-dirigée. »

Ainsi, à l'issue du processus d'analyse, nous serons en mesure de nous prononcer sur le degré d'efficacité réellement atteint, dans la communauté de Saint-Michel-des-Saints, par les dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* suite à leur mise en œuvre. Le cas échéant, nous pourrions envisager les correctifs qu'il faut mettre en place pour pallier les lacunes de la loi.

### D. L'objet d'étude

L'objet de notre étude porte sur un cas de fermeture définitive où les licenciements collectifs ont durement touché une population entière de travailleurs, leur famille, et la communauté dans son ensemble. Comme mentionné précédemment, le choix du terrain et du sujet traité fonde le recours à l'étude de cas.

Le cas retenu est celui de la petite municipalité de Saint-Michel-des-Saints où les licenciements collectifs sont survenus à la suite de la crise de l'industrie forestière qui sévit actuellement au Québec et aux effets engendrés par la mondialisation du travail. Ce cas représente une occasion unique d'étudier l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. En effet, au moment où nous avons débuté le processus d'entrevues, auprès des travailleurs licenciés et des acteurs du milieu, le licenciement avait eu lieu depuis deux ans déjà, ce qui implique que la législation régissant le régime québécois des licenciements collectifs avait trouvé application. Par conséquent, l'évaluation de son efficacité devenait ainsi possible.

De plus, dans le dossier de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints, les dispositions législatives en matière de licenciement collectif furent sollicitées dans un contexte fort particulier. En effet, un important pourcentage des travailleurs de la communauté fut affecté par le licenciement du 8 août 2006. L'ampleur du licenciement prononcé –perte de 250 emplois directs- combiné au caractère mono industriel de la municipalité, à sa situation géographique, et au profil des travailleurs visés par la mesure représente, à notre avis, une opportunité d'évaluer –alors qu'il est sollicité à sa pleine capacité- l'efficacité des dispositions contenues dans le régime québécois des licenciements collectifs prévu à la *Loi sur les normes du travail*.

## E. La préparation du terrain et la sélection des travailleurs interviewés

Entreprendre une étude de terrain exige des démarches particulières qui demandent au chercheur de faire preuve d'autonomie et d'initiative. D'une part, il doit, pour procéder au terrain, établir des contacts auprès des acteurs de première ligne qui sont en mesure de fournir un accès aux sujets visés par l'étude. D'autre part, le chercheur doit convaincre du bien fondé de son étude les sujets qu'il entend soumettre au processus d'entrevue. Selon le type de clientèle visé et la nature du sujet traité, le processus de recrutement s'avérera plus ou moins ardu.



Afin de réaliser notre étude nous avons, pour notre part, procédé en deux temps. Tout d'abord, nous avons présenté notre projet d'étude à un collègue rattaché au Centre de recherche duquel nous sommes membre étudiant. En tant que conseiller syndical de la CSN –maintenant retraité- il fut en mesure d'établir un premier contact avec un permanent de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt.

Nous nous sommes donc rendus dans les bureaux de la section de Lanaudière –situés à Joliette- pour y rencontrer un délégué syndical qui fut directement impliqué dans le dossier de la fermeture de l'usine. Après lui avoir exposé notre projet de recherche -tout en insistant sur la pertinence de réaliser cette étude compte tenu du contexte actuel- ce dernier accepta de faire les contacts avec le président du syndicat local de l'usine de panneaux située à Saint-Michel-des-Saints. À la suite d'une série d'échanges téléphoniques avec le président du syndicat local, nous avons convenu de nous rendre directement sur le terrain pour y présenter le projet.

En mars 2008, nous avons donc rencontré le président du syndicat local ainsi que le secrétaire trésorier pour sonder leur intérêt à l'égard du projet et évaluer la faisabilité de l'étude, considérant le contexte particulier dans lequel se trouvent non seulement les travailleurs victimes du licenciement collectif mais aussi l'ensemble de la communauté. La réaction de nos interlocuteurs fut très positive et ils manifestèrent un intérêt à s'impliquer dans le projet.

D'entrée de jeu, ils soulevèrent néanmoins deux difficultés potentielles. La première de ces difficultés résulte du fait qu'un nombre indéterminé de travailleurs licenciés ont déjà quitté la région dans l'espoir d'intégrer un nouvel emploi. En effet, au moment où nous avons réalisé cette première entrevue, l'usine avait fermé ses portes depuis près d'un an et demi, ce qui a forcé un bon nombre de familles à migrer vers d'autres régions. Ayant perdu leur trace –faute de la tenue d'un registre- il serait impossible pour nous d'entrer en contact avec ces travailleurs afin de nous enquérir de ce qu'il est advenu d'eux. La deuxième difficulté appréhendée est directement attribuable au contexte de l'étude envisagée -documenter dans ses effets l'expérience douloureuse d'un licenciement collectif- ainsi qu'au type de clientèle que nous désirions soumettre au processus d'entrevue –un travailleur de la forêt ayant perdu définitivement son emploi dans le contexte d'un licenciement collectif-.

Rapidement, nous avons constaté que les appréhensions de nos interlocuteurs se sont avérées exactes. Tout d'abord, il fut impossible de retracer les travailleurs qui ont choisi de quitter définitivement la région, compte tenu de l'absence d'un registre permettant de préciser le lieu de leur migration ainsi que leur occupation du moment. Cette situation est plutôt ennuyeuse car elle nous prive de données importantes sur le sort de ces travailleurs et de leur famille. Ces travailleurs ont-ils trouvé un nouvel emploi ? Le cas échéant, s'agit-il d'un emploi équivalent à celui détenu auparavant ? Dans la négative, comment assurent-ils leur subsistance et celle de leur famille? Aussi, les dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* ont-elles joué un rôle dans la décision de ces travailleurs de quitter la région ? Plus particulièrement, l'efficacité ou l'inefficacité des

dispositions sur le licenciement collectif est-elle en totalité ou en partie responsable de l'exode de ces travailleurs ?

Par ailleurs, le choix des sujets que nous envisagions de soumettre au processus d'entrevue ne fut pas sans nous poser plusieurs difficultés. Non seulement il fallait opérer une sélection de travailleurs dont les caractéristiques correspondent le plus possible à celles que l'on retrouve dans l'ensemble de la population étudiée, mais nous devions aussi convaincre ces travailleurs de venir nous rencontrer afin de partager leur expérience.

Dans un premier temps, nous avons opté pour une approche téléphonique. À partir d'une liste de noms fournie par le président du syndicat local de l'usine de panneaux, nous avons entrepris de rejoindre les travailleurs afin de leur exposer notre projet d'étude et nous enquêter de leur intérêt à participer au processus d'entrevue. Après plusieurs appels, nous avons rapidement constaté qu'il nous serait difficile, voire impossible; de recruter des sujets en employant cette technique.

D'une part, le découragement était facilement perceptible chez les sujets abordés par suite du déroulement des événements entourant le licenciement et de l'absence d'une aide jugée adéquate permettant de pallier les problématiques rencontrées. D'autre part, notre présence au sein de la petite communauté fut rapidement remarquée et suscita plusieurs interrogations qui eurent pour effet d'engendrer de la méfiance à notre égard. Il s'agissait là d'un obstacle de taille auquel il fallait remédier, compte tenu du fait que le processus d'entrevue s'avère essentiel pour réaliser l'étude projetée. Nous devions donc trouver le

moyen de créer un contact direct avec la population de travailleurs licenciés dans le but de nous faire connaître et d'ainsi instaurer un climat de confiance.

Une occasion inespérée se présenta lors d'un événement organisé par la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt, et ce, en collaboration avec le syndicat local. En effet, afin de protester contre la lenteur du processus de négociation entourant le règlement du dossier de l'assurance emploi, les instances syndicales organisèrent une manifestation, à Joliette, devant l'édifice abritant les bureaux fédéraux du Service d'assurance emploi. Nous avons vu en cet événement une excellente occasion d'établir un premier contact avec les travailleurs licenciés.

Nous sommes montés à bord de l'autobus conduisant les travailleurs licenciés sur les lieux de la manifestation. Suite à un petit discours faisant état de notre projet d'étude, nous avons profité du reste du trajet pour nous faire connaître davantage en échangeant avec quelques travailleurs. Une fois sur place, nous avons participé activement aux activités proposées – assemblée de motivation, marche dans les rues de la municipalité, petit lunch servi à l'intention des travailleurs, etc.- pour manifester notre sympathie à l'égard de la cause des travailleurs licenciés. Notre démarche remporta un certain succès puisqu'à la fin de la journée une poignée de travailleurs se sont montrés intéressés à participer au processus d'entrevue. Nous avons donc pris l'initiative de louer un local situé au centre du village afin d'y accueillir les travailleurs désirant partager leur expérience de vie et celle de leur famille. Nous avons rapidement constaté qu'il était préférable de procéder ainsi.

En effet, cette approche conférait au sujet l'entière liberté de se présenter à l'entrevue au moment qui lui convenait, ce qui facilita grandement l'établissement du lien de confiance qui doit s'instaurer entre le chercheur et le sujet objet de l'étude.

Créer un lien de confiance fut donc un des obstacles que nous avons dû surmonter pour nous assurer la collaboration des travailleurs licenciés. Il faut avoir en tête le contexte dans lequel se trouve la communauté de Saint-Michel-des-Saints au moment où nous avons entrepris notre étude. L'usine demeure fermée depuis près de deux ans déjà, malgré de nombreuses rumeurs de vente des installations laissant entrevoir une possible réouverture.

À cela, il faut ajouter le cafouillage entourant l'organisation et le financement du programme de formation implanté dans le cadre du comité de reclassement ainsi que la problématique relative au versement des prestations d'assurance emploi cotisées à même les sommes versées dans le cadre de la période de formation. Bref, tous les ingrédients sont réunis pour perpétuer un climat de méfiance. Suite à cette série noire, le scepticisme plane quant aux retombées positives susceptibles d'être générées par notre projet, ce qui explique en partie la lassitude et le manque de motivation manifestés par la population de travailleurs licenciés.

Enfin, il faut également prendre en compte l'élément culturel qui posa un défi supplémentaire. Non seulement il a fallu nous imprégner du contexte culturel dans lequel baigne la communauté de Saint-Michel-des-Saints -en nous adaptant aux réalités locales et régionales- mais nous avons dû également prendre le temps d'exposer notre propre réalité

ainsi que les objectifs poursuivis dans le cadre de la démarche entreprise. Ce n'est qu'en démystifiant notre présence auprès de la population étudiée que nous avons pu, dans une certaine mesure, nous assurer la collaboration nécessaire à la réalisation du processus d'entrevues.

Dès la première journée de l'ouverture de nos installations, nous avons reçu un premier travailleur licencié qui s'est présenté de sa propre initiative. Après lui avoir exposé les recommandations d'usages -conformément aux exigences du certificat éthique- nous avons débuté l'entrevue. La posture d'écoute adoptée combinée à une attitude empathique eut pour effet de rendre très confortable le sujet interviewé. Ce dernier s'exprima avec aisance en n'hésitant pas à nous confier ses craintes et angoisses face aux événements présents et à venir. Le résultat s'est traduit par une récolte de données au contenu à la fois riche et nuancé. À la fin de l'entrevue, le sujet a même osé nous confier que la démarche fut bénéfique en ce qu'elle lui avait permis d'exprimer une foule d'émotions refoulées et ce pour la toute première fois depuis les événements du 8 août 2006.

Puisque notre premier sujet dressa un bilan positif de son expérience, il s'empressa de la partager auprès de ses ex confrères de travail. Petit à petit, l'information circula auprès des travailleurs licenciés ce qui nous assura la venue d'un second sujet. Encore une fois, l'expérience s'avéra positive, ce qui nous permit -dans ce cas précis- de nous assurer la collaboration du sujet en question dans le cadre de notre processus de recrutement. En effet, nous avons profité de l'occasion pour faire part de nos difficultés de recrutement et demander au sujet de nous référer les noms de collègues qui seraient potentiellement

intéressés à participer au processus d'entrevue. Nous avons également énuméré certains critères recherchés chez les candidats afin de nous permettre de cibler des sujets appartenant aux différents groupes d'âges et corps d'emploi que l'on retrouve au sein de l'usine de Saint-Michel-des-Saints. L'initiative généra des résultats positifs. En effet, il fut plus facile pour nous de recruter –via un appel téléphonique- des travailleurs licenciés préalablement référés par un de leur collègue qui avait lui-même vécu l'expérience de l'entrevue.

## F. L'outil de mesure

Afin de recueillir les données nécessaires à la réalisation de notre recherche, nous avons élaboré des grilles d'entrevues. Ces grilles s'adressent aux travailleurs licenciés collectivement de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints, aux acteurs syndicaux, locaux et régionaux qui ont eu à intervenir dans le dossier de la fermeture de l'usine ainsi qu'aux organismes communautaires, présents à Saint-Michel-des-Saints, qui traitent directement ou indirectement avec les travailleurs licenciés et leurs familles.

L'administration de ces grilles est réalisée dans le cadre d'entrevues semi dirigées. Chaque personne fut rencontrée individuellement dans le cadre d'un entretien privé qui se déroule sur une période pouvant s'étendre, en moyenne, de 40 à 60 minutes. Cette règle souffre d'une exception cependant. Dans le cas de l'organisme Arc-en-ci-elle, nous avons opté pour la formule du « focus group » où 3 personnes furent invitées à s'exprimer,

simultanément, sur les sujets proposés. Compte tenu de la nature particulière de l'organisme -et de sa clientèle- nous avons conclu que nous obtiendrions de meilleurs résultats en optant pour cette formule.

Dans toutes les grilles d'entrevues, chacune des questions est formulée de manière à laisser les sujets s'exprimer librement. Avant de conclure chaque entrevue, les sujets sont encouragés à s'exprimer sur toute autre question qui n'est pas abordée lors de l'entretien et sur laquelle ils désirent partager une opinion ou formuler un commentaire.

## G. Les sujets interviewés

En ce qui a trait aux travailleurs licenciés, nous avons pris soin de cibler les sujets selon leur âge, leur occupation et l'usine où ils furent employés. Les sujets prospectés sont donc issus de l'usine de panneaux et de la scierie qui font toutes deux partie de la Louisiana Pacific. Nous avons également pris soin de solliciter les travailleurs forestiers qui œuvraient pour la Louisiana Pacific à titre de travailleurs autonomes. L'ensemble de nos efforts nous a permis de recruter un maximum de 10 travailleurs. Le plus jeune travailleur est âgé de 32 ans et le plus vieux, de 62 ans. Entre ces deux extrêmes, nous avons recruté 4 travailleurs âgés dans la quarantaine et 4 travailleurs âgés dans la cinquantaine. La sélection inclut des travailleurs appartenant à l'usine de panneaux ainsi qu'à la scierie. Certains de ces travailleurs sont issus du milieu syndiqué tandis que d'autres étaient embauchés à titre de travailleur autonome.



À ces 10 entrevues il faut ajouter une entrevue exploratoire réalisée en mars auprès du vice-président du syndicat de l'usine de panneaux. Cette entrevue visait à établir un premier contact avec le milieu, et à brosser un tableau général de la situation à Saint-Michel-des-Saints depuis l'annonce de la fermeture définitive de l'usine de panneaux et de la scierie en octobre 2007.

Afin de compléter la récolte des données nécessaires à nos analyses, nous avons également sollicité le concours des acteurs qui furent directement impliqués dans le dossier de la fermeture de l'usine ou qui de par leur mission ont eu –de près ou de loin- à traiter avec la problématique des licenciements collectifs. Nous avons donc soumis au processus d'entrevue les acteurs locaux, régionaux et provinciaux qui ont une connaissance du régime québécois des licenciements collectifs et/ou des impacts générés suite à son application. ce sont 15 représentants issus de divers milieux qui furent ainsi rencontrés, dont l'employeur. Au total, notre sélection compte 25 sujets.

En mars 2008, nous avons rencontré les membres de l'organisme Arc-en-ci-elle. Le rôle de cet organisme consiste à briser l'isolement des femmes tout en favorisant leur santé mentale et physique, leur autonomie ainsi que la prévention de la violence physique et psychologique dont elles peuvent être victimes. Nous avons également interrogé la responsable du comptoir alimentaire de la Haute Matawinie. Le mandat de cet organisme consiste à fournir un support alimentaire aux personnes et familles dans le besoin qui vivent sur le territoire de la municipalité de Saint-Michel-des-Saints et des municipalités avoisinantes, soit: Saint-Zénon, Saint-Ignace et Saint-Guillaume. Enfin, nous avons

interrogé la responsable de la Maison des Jeunes du Nord. Le rôle de cet organisme consiste à accueillir les jeunes de la municipalité de Saint-Michel et des environs afin de leur offrir différentes activités et une écoute active quant aux questionnements qu'ils peuvent avoir à propos de divers sujets de la vie courante tels que l'accès au marché de l'emploi, la consommation de drogues et d'alcool, la vie amoureuse, etc.

L'objectif visé par cette série d'entrevues auprès des organismes communautaires est de mesurer l'impact à long terme du licenciement collectif sur la famille du travailleur touché. Ainsi, l'entrevue auprès de l'organisme Arc-en-ci-elle nous a permis d'échanger directement avec quelques conjointes des travailleurs victimes du licenciement collectif. Nous avons pu en apprendre davantage sur les effets du licenciement dans leur vie quotidienne. Quant à l'entrevue réalisée auprès de la responsable du comptoir alimentaire de la Haute Matawinie, elle nous a permis de dresser un portrait de la situation des familles de Saint-Michel eu égard à l'accès aux denrées alimentaires. Enfin, l'entrevue auprès de la responsable de la Maison des Jeunes du Nord nous a permis de cerner le vécu et les réactions des enfants des travailleurs licenciés.

Vers la fin de l'année 2008 et au cours de l'année 2009, nous avons procédé à une série d'entrevues auprès des acteurs clés qui ont eu, dans le cadre de leurs fonctions, à intervenir directement ou indirectement, dans le dossier de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints. Le maire et la directrice de la Chambre de commerce de Saint-Michel-des-Saints, le député fédéral du comté de Joliette, un acteur clé issu du milieu syndical, le Directeur des relations industrielles du Conseil de l'industrie forestière du

Québec et le Conseiller principal, Programmes RH & avantages sociaux de la Louisiana Pacific Canada furent rencontrés tour à tour.

Suite à la transcription intégrale des entrevues, nous avons procédé au traitement des données recueillies. L'analyse thématique de contenu du discours fut l'approche privilégiée dans le cadre de cette thèse.

## CHAPITRE 5

### 1. LES RÉSULTATS

#### A. Le respect des dispositions législatives

Dans le but de dresser le constat de l'assujetti à la conformité de la lettre de la loi, nous avons cherché à retracer le déroulement de la mise en œuvre du régime québécois des licenciements collectifs dans le contexte de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints.

Pour ce faire, nous avons tout simplement vérifié, auprès des autorités et autres acteurs impliqués dans le dossier, le niveau d'observance –par l'employeur- des préceptes de la loi. Pour réaliser cet objectif, nous avons procédé en deux temps. Tout d'abord, nous avons examiné le processus ayant conduit à la mise en œuvre des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec. Sous ce premier volet, nous abordons deux points soit le respect, par l'employeur, des exigences de la loi – ce qui implique la conformité de l'avis au niveau de ses conditions de forme- ainsi que l'observation des modalités relatives au versement du préavis. Dans un deuxième temps, nous avons examiné les activités réalisées dans le cadre du comité de reclassement.

## 1. La mise en œuvre des dispositions sur le licenciement collectif

L'étude du processus de mise en œuvre des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* s'est déroulée en deux temps. Dans un premier temps, nous avons abordé les aspects du processus qui relève de la Commission des normes du travail du Québec pour ensuite nous concentrer sur les aspects qui sont du ressort de l'employeur, du syndicat et du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

### 1.1 Aspects relevant de la Commission des normes du travail

Dans le cadre des aspects de la procédure de licenciement collectif qui relève de la Commission des normes du travail, nous avons abordé la question de l'étude du respect des exigences de la loi par l'employeur. Nous avons donc tenté de déterminer si les exigences relatives à l'envoi de l'avis, au versement du préavis et à la formation du comité de reclassement furent respectées.

#### 1.1.1 Respect des exigences de la loi (Avis, Préavis, Reclassement)

Selon nos observations, la conduite adoptée par l'employeur correspond à celle prévue par les dispositions législatives sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les*

*normes du travail*<sup>452</sup>. Il appert que dans le cas précis du dossier de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints, l'employeur a rencontré les exigences relatives à l'envoi de l'avis, au versement du préavis et à la formation du comité de reclassement. En effet :

- L'avis au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a été envoyé conformément à l'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail* en date du 10 août 2008<sup>453</sup>;
- Une copie de l'avis de licenciement collectif fut transmise à la Commission et à l'association accréditée conformément à l'article 84.0.6 de la *Loi sur les normes du travail* en date du 10 août 2008<sup>454</sup>;
- Un préavis de licenciement fut versé à chacun des travailleurs licenciés : cette somme s'élève, en moyenne, à un montant qui correspond à la somme de 7 500\$<sup>455</sup> par travailleur licencié et respecte les exigences de la *Loi sur les normes du travail*;
- Le comité d'aide au reclassement fut constitué de concert avec l'employeur et l'association accréditée conformément à l'article 84.0.9 de la *Loi sur les normes du*

---

<sup>452</sup> Voir également Annexe 5 « Rapport des avis de licenciements collectifs (CNT) »

<sup>453</sup> Id.

<sup>454</sup> Id.

<sup>455</sup> Note de l'auteur : Nous n'avons pas été en mesure d'obtenir des autorités compétentes le montant exact qui fut versé aux travailleurs licenciés à titre de préavis pour le motif que cette information est classée confidentielle par la Commission de l'accès à l'information. Le montant indiqué est approximatif. Il est issu des entretiens réalisés auprès du syndicat et des travailleurs licenciés.

*travail*. Les activités du Comité d'aide au reclassement de Louisiana-Pacific Division Scierie débutent officiellement le 28 novembre 2006<sup>456</sup> et celles du Comité d'aide au reclassement de Louisiana-Pacific Division OSB le 5 mars 2007<sup>457</sup>.

- L'employeur a financièrement contribué aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et à ses activités conformément à l'article 84.0.11 de la *Loi sur les normes du travail*. Les frais du Comité de reclassement de la Division Scierie s'élèvent à un montant total de 43 829,08\$. Cette somme est conjointement défrayée par l'employeur et Emploi Québec à part égale<sup>458</sup>. Quant aux frais du Comité de reclassement de la Division OSB, ils s'élèvent à un montant total de 55 736,50\$. Dans le cas du Comité de reclassement de la Division OSB, on ne peut déterminer si cette somme est défrayée conjointement ou uniquement par une des parties puisque cette information est absente du rapport<sup>459</sup>.

Par conséquent, nos observations sur la conduite adoptée par l'employeur dans le cadre de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints nous permettent de dresser les constats suivants :

---

<sup>456</sup> Bourassa, Brodeur, Bellemare & Associés, Rapport final, Comité d'aide au reclassement de Louisiana-Pacific Division Scierie, présenté par la présidence du comité, 30 janvier 2008, p. 4.

<sup>457</sup> Bourassa, Brodeur, Bellemare & Associés, Rapport final, Comité d'aide au reclassement de Louisiana-Pacific Division OSB, présenté par la présidence du comité, 30 janvier 2008, p. 4.

<sup>458</sup> Bourassa, Brodeur, Bellemare & Associés, opt.cit., note 456, p. 9.

<sup>459</sup> Id., p. 10.

- Les dispositions sur le licenciement collectif sont connues des destinataires, soit l'employeur et l'association accréditée;
- L'employeur a respecté les normes sur le licenciement collectif en se conformant aux préceptes des dispositions de la *Loi sur les normes du travail*: en effet, l'employeur s'est conformé aux exigences relatives à l'envoi de l'avis et au versement du préavis, l'employeur a participé à la mise en place et au financement du comité de reclassement –et ce- en collaboration avec l'association accréditée;
- L'employeur est disposé à respecter les normes sur le licenciement collectif puisqu'il n'a pas été nécessaire de recourir aux dispositions coercitives prévues par la *Loi sur les normes du travail* pour en assurer le respect<sup>460</sup>;
- Les comportements et situations observés, dans le dossier du licenciement collectif de Saint-Michel-des-Saints, correspondent aux minima imposés par la législation du travail.

---

<sup>460</sup> OUIMET Hélène, *Travail Plus : Le travail et vos droits*, Éditions Wilson & Lafleur, Montréal, 2008, p.139. « [...] l'employeur qui ne donne pas l'avis de licenciement collectif ou qui donne un avis d'une durée insuffisante peut être l'objet d'une poursuite pénale. L'employeur est alors passible d'une amende de 1500\$ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard. »



## 2. Le Comité de reclassement

Dans le cas de la fermeture des installations de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints, deux comités de reclassement furent constitués. Le premier comité s'adresse aux employés de la scierie -représenté par le Syndicat des employé(e)s de la Scierie- et le second aux employés de l'usine de panneaux –représenté par le Syndicat des travailleurs des panneaux gaufrés-. Nous allons passer en revue la composition de chacun de ces comités, leur mode de fonctionnement ainsi que les services mis en place à l'intention des travailleurs licenciés. Également, nous allons prendre soin de distinguer les mesures qui découlent directement de la mise en œuvre de la loi des mesures qui relèvent plutôt des autres programmes mis en place dans la cadre de la crise qui sévit au sein de l'ensemble de l'industrie forestière. Aussi, nous ferons brièvement état des problématiques rencontrées et des causes possibles. Enfin, nous avons également procédé à une brève analyse des données présentées dans les sections « Suivi et bilan » des rapports des comités de reclassement des employés de la scierie et de l'usine de panneaux gaufrés. Ces résultats dressent le portrait du taux de succès obtenu à la suite des activités de reclassement. Bien que sommaires – les résultats présentés ne font qu'exprimer un pourcentage- nous sommes d'avis qu'ils sont tout de même utiles pour éclairer davantage les données récoltées dans le cadre de notre recherche empirique.

## 2.1 Composition

La composition du comité de reclassement de la scierie ainsi que celui de l'usine de panneaux est sensiblement la même. Dans les deux cas, des représentants de la partie syndicale (2 dans le cas de la scierie et 3 dans le cas de l'usine de panneaux), patronale (2 dans les deux cas) et gouvernementale (2 dans les deux cas) siègent sur les comités de reclassement. Une seule personne assure la présidence du comité dans chacun des cas.

Les comités de reclassement ont également fait appel à des ressources externes pour s'adjoindre les expertises nécessaires à la réalisation des mandats prévus au plan d'action du comité<sup>461</sup>.

## 2.2 Fonctionnement

Pour chacun des comités de reclassement 4 réunions furent convoquées. Dans le cadre du Comité de reclassement de l'usine de panneaux gaufrés, il faut ajouter deux réunions supplémentaires qui furent consacrées à dresser « l'état de la situation ». Il nous est impossible de relater la teneur des échanges qui eurent cours dans le cadre de ces comités

---

<sup>461</sup> Bourassa, Brodeur, Bellemare & Associés, opt.cit., note 456, p. 6. Voir également Bourassa, Brodeur, Bellemare & Associés, opt.cit., note 457, p. 7. Les ressources externes ayant participé aux activités sont : Formation académique 2000 pour la préparation aux équivalences de secondaire 5, Le CJE et la SADC pour l'information et l'aide au démarrage d'entreprise, [La] Commission scolaire des Samares pour les cours de sécurités sur les chantiers de construction, [Le] Chef d'équipe et agents d'Emploi-Québec pour les retours aux études et les subventions salariales, La Chambre de Commerce de St-Michel pour les infrastructures.

de reclassement puisque les rapports auxquels nous avons eu accès, par le biais de la Commission de l'accès à l'information, n'en font pas mention<sup>462</sup>.

### 2.3 Services offerts aux travailleurs

Les services offerts aux travailleurs licenciés dans le cadre du comité de reclassement se divisent en deux principales catégories. D'abord, des rencontres d'informations générales – telles que de l'information scolaire et professionnelle, de l'information sur le démarrage d'entreprise, de l'information sur la reconnaissance des acquis – furent offertes aux travailleurs. Ensuite, des services professionnels et plus personnalisés furent également proposés – tels que la préparation aux tests d'équivalence de secondaire 5, une prestation de cours en sécurité sur les chantiers de construction, des cours de perfectionnement, un service d'orientation et de soutien psychologique.

### 2.4 Mesures qui découlent de la mise en œuvre de la loi

Les dispositions du régime québécois des licenciements collectifs ne précisent pas les mesures qu'il faut mettre en place pour assurer le respect des objectifs prévus par la *Loi sur les normes du travail*. La loi mentionne uniquement que le comité de reclassement doit : « [...] fournir aux salariés visés par le licenciement collectif toute forme d'aide convenue

---

<sup>462</sup> Bourassa, Brodeur, Bellemare & Associés, *opt.cit.*, note 456, p. 6. Voir également Bourassa, Brodeur, Bellemare & Associés, *opt.cit.*, note 457, p. 7.

entre les parties [...]. » Le législateur semble donc laisser toute la latitude aux membres du comité de reclassement pour décider des mesures appropriées qu'il faut mettre en place dans un cas précis compte tenu des circonstances. Dans le but d'en apprendre davantage sur le contenu des ces mesures « appropriées », nous avons communiqué avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

L'essentiel des propos obtenus auprès de la représentante du Ministère se résume en l'absence de mesures standardisées préalablement définies. Ainsi, chaque licenciement collectif, prononcé selon le régime québécois des licenciements collectifs prévu à la *Loi sur les normes du travail*, est un cas d'espèce et fait l'objet d'une évaluation particulière de la part des membres du comité de reclassement dont le mandat est de proposer et d'assurer la mise en place de mesures adaptées aux circonstances<sup>463</sup>.

## 2.5 Mesures qui découlent des autres programmes

En marge des mesures proposées dans la cadre des dispositions de la loi instituant le régime québécois des licenciements collectifs, nous avons également répertorié une série de

---

<sup>463</sup> À la suite d'un entretien –d'abord verbal et ensuite téléphonique- avec une conseillère du Service de direction des mesures et services aux entreprises et aux partenaires externes du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, nous avons eu la confirmation qu'il n'existe pas de mesures « standardisées » qui s'appliquent automatiquement lors de la mise en place d'un comité de reclassement. Chaque licenciement collectif fait l'objet d'une évaluation distincte en tenant compte des caractéristiques propres aux travailleurs de la communauté dans laquelle surviennent ces licenciements. Suite à cette évaluation, une série de mesures est proposée par l'entremise du comité de reclassement qui travaille de concert avec Emploi Québec. Il semble, de prime abord, que ces mesures ne soient pas spécifiques ou prédéterminées à l'avance. Elles font plutôt partie d'un « coffre à outils » dont dispose Emploi Québec pour faire face aux problématiques particulières vécues par les travailleurs victimes d'un licenciement collectif dans une région donnée.

mesures de nature supplétive, instaurée par les gouvernements provincial et fédéral, pour pallier les effets engendrés par la crise forestière. Ces mesures particulières, adoptées dans le cadre d'une série de programmes d'aides destinés à l'industrie forestière et ses travailleurs, visent essentiellement à remédier aux problématiques qui sont générées suite à l'apparente insuffisance des mesures actuellement en place pour contrer les effets néfastes d'un licenciement collectif.

## 2.6 Problématiques rencontrées et causes possibles

L'étude réalisée dans le cadre de cette thèse révèle une série de problématiques qui fut observées non seulement à l'occasion de la mise en œuvre du régime québécois des licenciements collectifs mais aussi lors de la réforme et l'application de certains programmes gouvernementaux.

Une première problématique concerne l'interaction entre la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur l'assurance emploi*. La mise en application simultanée des régimes prévus dans chacune des lois eut pour principale conséquence d'annuler les effets du régime d'assurance emploi dont bénéficiaient les travailleurs licenciés. L'absence d'harmonisation entre les dispositions de chacune des lois explique ce cafouillage.

Une deuxième problématique recensée concerne les mesures de formation. Il s'est rapidement avéré que les mesures proposées, dans le cadre du comité de reclassement de

Saint-Michel-des-Saints, ne correspondaient pas aux attentes et besoins des travailleurs visés par la procédure de licenciement. L'absence de mesures adaptées qui tiennent véritablement compte non seulement des caractéristiques de la population licenciée mais aussi des besoins de la communauté dans laquelle surviennent ces licenciements est à l'origine de la problématique observée.

Une troisième problématique concerne les programmes d'aides gouvernementales. Bien que ces derniers semblent proposer des mesures intéressantes, il n'en demeure pas moins qu'il est extrêmement difficile, voir impossible, d'assurer leur mise en application. Un contenu plus ou moins précis, des délais d'applications exorbitants, des modalités d'application ambiguës et des intermédiaires trop nombreux sont à l'origine des difficultés rencontrées. Enfin, la disparition du PATA, pourtant jugé répondre adéquatement à la réalité des travailleurs licenciés, est une quatrième problématique observée. Son remplacement par des mesures de recyclage dont l'objectif est d'assurer la réintégration des travailleurs sur le marché du travail ne répond pas aux véritables besoins exprimés. L'inadéquation entre les mesures présentées dans le cadre du programme de recyclage et la réalité vécue non seulement par les travailleurs licenciés mais aussi par les communautés visées par ces licenciements explique le succès plutôt mitigé des mesures proposées.

## 2.7 Taux de succès des activités de reclassement

Suite à une demande à la Commission d'accès à l'information, nous avons obtenu les rapports du comité de reclassement des deux usines soit celui de la Division Scierie<sup>464</sup> ainsi que celui de la Division OSB<sup>465</sup>. Tel que mentionné ci-dessus, ces rapports contiennent chacun une section qui fait état du suivi et bilan des activités complétées dans le cadre des comités de reclassement. Nous présentons d'abord au lecteur le taux de placement en emploi des employés de la Division Scierie suite au déroulement des activités du comité de reclassement. Par la suite, nous reprenons le même exercice mais cette fois suite au déroulement des activités de reclassement réalisées dans le cadre de la division OSB.

Ainsi, en date du 30 janvier 2008, en ce qui concerne le taux de placement en emploi des employés licenciés de la Division Scierie, on constate que 17 participants -sur un total de 61 participants- occupaient un nouvel emploi. Ce qui représente un taux de réussite de 27,8%. La lecture des résultats démontre également que 7 participants sur un total de 61 participants ont effectué un retour aux études.

Par conséquent, 11,4% des participants au comité de reclassement ont une chance raisonnable de trouver un nouvel emploi à la fin de leur période de formation. On parle ici d'une probabilité de retrouver un nouvel emploi et non d'une certitude. En effet, plusieurs

---

<sup>464</sup> Bourassa, Brodeur, Bellemare & Associés, opt.cit., note 456.

<sup>465</sup> Bourassa, Brodeur, Bellemare & Associés, opt.cit., note 457.

caractéristiques individuelles inhérentes à ces travailleurs licenciés risquent de limiter sérieusement leur réintégration. Enfin, 36 personnes sont, toujours en date du 30 janvier 2008, disponibles à l'emploi ce qui signifie qu'ils n'ont toujours pas trouvé de travail suite aux activités réalisées dans le cadre du comité de reclassement. Par conséquent, 59% des travailleurs licenciés appartenant à la Division Scierie sont sans emploi en date du 30 janvier 2008.

Aussi en date du 30 janvier 2008, en ce qui concerne le taux de placement en emploi des employés licenciés de la Division OSB, on constate que 16 participants sur un total de 69 participants occupaient un nouvel emploi. Ce qui représente un taux de réussite de 23,2%. La lecture des résultats démontre également que 19 participants sur un total de 69 participants ont effectué un retour aux études. Par conséquent, 27,5% des participants au comité de reclassement ont une chance raisonnable de trouver un nouvel emploi à la fin de leur période de formation. Encore une fois, on parle ici d'une probabilité de retrouver un nouvel emploi et non d'une certitude –et ce pour les mêmes motifs que ceux exposés précédemment-. Enfin 26 personnes sont, toujours en date du 30 janvier 2008, disponibles à l'emploi ce qui signifie qu'ils n'ont toujours pas trouvé de travail suite aux activités réalisées dans le cadre du comité de reclassement. Par conséquent, 37,7% des travailleurs licenciés appartenant à la Division Scierie sont sans emploi.

Ces résultats nous indiquent deux choses. D'une part, les mesures actuellement prévues, dans la *Loi sur les normes du travail* ne sont pas totalement dépourvues d'efficacité puisque nous observons un taux de placement réel avoisinant les 28% dans le cas de la



Division Scierie et 23% dans le cas de la Division OSB. Il s'agit toutefois d'un taux de placement plutôt faible puisque seulement le quart des travailleurs occupe à nouveau un emploi suite aux activités de reclassement réalisées dans le cadre du comité. Toutefois, suite à un retour aux études, on observe que 11,4% des travailleurs licenciés de la Division Scierie ont une chance de trouver un nouvel emploi. Dans le cas de la Division OSB, la proportion est beaucoup plus élevée et passe à près de 28%. Toutefois, un retour aux études ne peut garantir l'obtention d'un nouvel emploi bien qu'il est susceptible d'accroître les probabilités de réintégrer le marché du travail.

C'est donc dire que les seules mesures visant la réintégration des travailleurs licenciés, actuellement prévues dans le cadre du régime québécois des licenciements collectifs, ne suffisent pas à remplir adéquatement leur rôle. Ces résultats tendent à indiquer que la mise en place d'un programme de formation – spécialement adapté à la situation particulière des travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints et négocié directement entre l'employeur, le syndicat et Emploi Québec- fut nécessaire pour obtenir un taux de placement plus « acceptable ».

Dans les lignes qui suivent, nous allons dans un premier temps aborder l'étude des impacts du licenciement collectif sur la vie quotidienne du travailleur et de sa famille pour ensuite nous concentrer sur les impacts concernant sa vie professionnelle et son statut social.

## B. Le vécu des travailleurs

Un licenciement est source stress et de changements importants dans l'existence de ceux qui sont directement visés par une telle mesure. Il en va de même pour leur entourage. Sous ce titre nous aborderons dans un premier temps les impacts sur la vie quotidienne du travailleur licencié. Puis nous nous attarderons aux impacts du licenciement sur la famille du travailleur victime de licenciement. En troisième lieu nous passerons en revue les impacts sur la vie professionnelle et le statut social du travailleur licencié.

### 1. Les impacts sur la vie quotidienne du travailleur

Les entrevues réalisées au printemps 2008, auprès des travailleurs licenciés et des divers acteurs de la communauté, visent à vérifier les impacts du licenciement sur les travailleurs d'une part, et sur leurs familles, d'autre part. C'est en référant aux 5 concepts de la théorie des besoins de Maslow, ainsi qu'aux concepts de déqualification, de désaffiliation, de disqualification, de précarité, de pauvreté et d'exclusion que nous allons dresser le portrait de la situation des travailleurs et de leurs familles. Les résultats de cette analyse nous permettront de répondre à notre question de recherche et, ultimement, de confirmer ou d'infirmer les hypothèses formulées au départ.

En ayant recours au processus d'entrevues, nous avons été en mesure de dresser un portrait du vécu des travailleurs de Saint-Michel-des-Saints à la suite de l'annonce de la fermeture

de l'usine qui les employait depuis plusieurs décennies déjà. C'est en parcourant les trajectoires suivies par quelques uns d'entre eux que nous avons pu remonter le fil du temps et revivre, en leur compagnie, ces événements tragiques. Grâce à la générosité de 10 de ces travailleurs, nous avons pu reconstruire une bonne partie de ces tranches de vie. Voici leur histoire.

Les travailleurs de la Louisiana Pacific ont toujours connu une existence relativement aisée. Ayant fait leur entrée à l'usine alors qu'ils sont encore jeunes ils ont pu, au cours des années, acquérir une expérience de travail et une stabilité d'emploi leur garantissant une tranquillité d'esprit et un niveau de vie plutôt confortable. Les salaires négociés, au fil du renouvellement des conventions collectives, permettent à la plupart de ces travailleurs de gagner, au moment du licenciement, des revenus annuels se situant approximativement entre 50 000\$ et 60 000\$. Dans l'imaginaire collectif, l'usine de panneaux, ainsi que la scierie, étaient là pour rester. Pour la plupart, la possibilité d'une fermeture éventuelle était totalement exclue. Chacun sait qu'il peut compter sur la Louisiana Pacific pour amener du pain sur la table. Cette dernière leur garantit un emploi stable jusqu'au jour où l'heure de la retraite sonnera.

La plupart des travailleurs croient en la pérennité de l'usine. À ce sujet, les propos de Marc, journalier à la scierie, sont révélateurs « *Quand cela a fermé [...] cela a donné un shake [...] les gars disaient : Cela ne se peut pas*<sup>466</sup>. »

---

<sup>466</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 7.

Quant à Martin, mécanicien âgé de 32 ans, il avait la certitude de pouvoir occuper son emploi jusqu'à l'âge de la retraite. « *On s'était acheté une maison ici car j'avais une bonne job... J'étais bien... j'avais une sécurité d'emploi... des bonnes conditions... je me suis dit : « Je suis ici pour la vie<sup>467</sup>!* »

Dans les lignes qui suivent nous allons, grâce aux témoignages recueillis, cerner les impacts immédiats de la perte d'emploi dans la vie du travailleur. Suivront, dans un deuxième temps, les impacts de la perte d'emploi pour les enfants et les conjointes des travailleurs licenciés. Dans un troisième temps, nous nous attarderons aux impacts à long terme du licenciement dans l'existence du travailleur. Puis, nous passerons brièvement en revue les différents programmes d'aides destinés aux travailleurs âgés. Nous nous attarderons ensuite aux rôles joués par l'acteur syndical et les acteurs régionaux dans leurs tentatives de venir en aide aux travailleurs licenciés. Enfin, nous présenterons les principaux constats des organismes communautaires qui doivent, dans le cadre de leur mandat, traiter quotidiennement avec la problématique du licenciement collectif.

### 1.1 Les impacts sur le travailleur licencié

Afin de mesurer les impacts immédiats de la perte d'emploi dans la vie du travailleur, nous avons choisi de recourir à la théorie des besoins d'Abraham Maslow. En nous référant au

---

<sup>467</sup> Travailleur no 6 (Martin) p. 3.

vécu des travailleurs licenciés nous examinerons, tour à tour, les cinq (5) besoins identifiés dans la théorie.

### 1.1.1 Les besoins physiologiques

Selon la théorie des besoins de Maslow, les besoins physiologiques forment le premier groupe de besoins qui doivent être comblés chez un individu. Situés au premier niveau de la pyramide, les besoins primaires sont essentiels à la survie de l'être humain. Dans nos sociétés modernes, la satisfaction des besoins physiologiques est assurée, essentiellement, par l'occupation d'un emploi rémunéré<sup>468</sup>.

#### *Nourriture, vêtements, logement, santé physique...*

Tous les travailleurs rencontrés ont déclaré qu'ils disposent, pour eux et leurs familles, de nourriture, de vêtements et de logements en quantité et qualité suffisante. Bien que leur situation soit extrêmement précaire, ils parviennent néanmoins à satisfaire leurs besoins de base.

L'état de santé physique des travailleurs est un bon indicateur nous permettant d'évaluer le degré de satisfaction des besoins physiologiques. Dans l'ensemble, l'état de santé physique

---

<sup>468</sup> DOLAN L. Shimon et LAMOUREUX Gérard, *Initiation à la psychologie du travail*, Gaëtan Morin Éditeur, Boucherville, 1990, p. 62. « La société dans laquelle nous vivons nous incite à travailler ou, à tout le moins, à nous procurer de l'argent pour assouvir nos besoins physiologiques. Sans argent, il est difficile, voire impossible de satisfaire nos besoins primaires tels que manger, nous loger et nous vêtir.

des travailleurs semble se maintenir. L'échantillon retenu ne renferme pas de cas d'individus qui se sont plaints d'une dégradation significative de leur état de santé physique. Hormis le gain de poids dû à de plus grandes périodes d'inactivités, on ne note pas de changements significatifs dans l'état général de santé des travailleurs entre la période précédant le licenciement et la période suivant le licenciement.

### 1.1.2 Le besoin de sécurité

Les besoins de sécurité apparaissent en deuxième lieu dans la pyramide de la théorie des besoins. La satisfaction des besoins de sécurité assure une certaine sérénité à l'être humain. Le sentiment de détenir un certain contrôle sur les situations présentes et à venir est un indicateur de la satisfaction des besoins de sécurité. À l'instar des besoins physiologiques, les besoins de sécurité sont satisfaits par l'occupation d'un emploi rémunéré<sup>469</sup>.

Pour notre part, nous avons évalué le degré de satisfaction des besoins de sécurité des travailleurs en les interrogeant sur quatre (4) principaux aspects, soit leur moral, leur sentiment d'inquiétude, leur sentiment de contrôle sur la vie en général et leurs appréhensions face à l'avenir<sup>470</sup>. Les témoignages qui suivent font état de la gamme des

---

<sup>469</sup> Id. « Les besoins de sécurité des travailleurs sont en partie comblés lorsqu'ils occupent un emploi permanent, à temps complet. »

<sup>470</sup> Ces éléments sont tirés de la définition du concept de « Bonne santé » selon l'Organisation mondiale de la santé, de la définition du concept de « Sécurité » ainsi que du concept de « Liberté de choix et d'action » d'après le Centre d'Économie du Développement de l'Université de Montesquieu-Bordeaux IV.

émotions et sentiments qui caractérisent le vécu des travailleurs en situation de perte d'emploi permanente.

***Moral...***

Nous avons interrogé les travailleurs sur l'état de leur moral depuis la fermeture de l'usine. Les résultats obtenus démontrent que les individus ne réagissent pas tous de la même façon à l'incertitude occasionnée par la perte de leur emploi. Nous observons plusieurs variantes au sein de l'échantillon retenu.

Réjean tente toujours de garder une attitude positive malgré les circonstances difficiles occasionnées par la perte de son emploi. En fait, c'est le désir de trouver un nouvel emploi qui le motive à ne pas perdre espoir en la venue de jours meilleurs. *« J'essaie d'être toujours positif. Je me raccroche à ça. La seule chose qui me permet de continuer c'est si je me présente à quelqu'un, avec le moral à terre, cela ne peut pas le motiver à m'engager. À chaque fois que quelqu'un me demande : Comment ça va ? Ça va toujours bien! Peu importe si il y a des hauts et des bas, je ne veux pas le laisser paraître pour mettre les chances sur mon bord<sup>471</sup>. »*

Bien que Réjean affiche une attitude positive, il n'en demeure pas moins qu'il est grandement affecté par la fermeture de l'usine. Dans son for intérieur, l'espoir d'une

---

<sup>471</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 1.

possible réouverture subsiste encore, et ce, malgré l'annonce de la fermeture définitive des installations en octobre 2007. *« Mon deuil, je vais le faire quand je vais voir sortir les machines de l'usine. Tant que la structure est là en place, c'est difficile d'amener ça ailleurs. Le jour où je vais voir sortir les machines de l'usine là je vais me dire c'est vraiment fini. C'est le point de non retour<sup>472</sup>. »*

D'autres vivent la situation plus difficilement. C'est le cas de Marc, dont le moral est affecté par un état de stress qui se manifeste surtout la nuit. Le sentiment d'insécurité occasionné par la perte de son emploi lui occasionne des troubles du sommeil. *« Tu as un stress de nuit. [...] je vais te dire la nuit... à 3 heures du matin... le hamster se met à tourner. Là tu vas te coucher... alors tu t'endors à 4 heures... je ne sais pas si cela t'es déjà arrivé... lorsque tu as un certain stress... mais là c'est amplifié... je vois que cela s'amplifie... je vois que... Tu sais tu as beau dire ne stress pas avec ça... j'ai toujours mangé... j'ai toujours travaillé... je vais me trouver quelque chose... veux... veux pas... ça joue... j'ai des problèmes de sommeil... on se rapproche du temps où il va falloir que les jobs arrivent... là ça augmente! Il faut que je me couche très tard pour pouvoir faire une meilleure nuit<sup>473</sup>. »*

---

<sup>472</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 2.

<sup>473</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 2.



Henri vit aussi quelques inquiétudes qui se manifestent dans son quotidien et qui affectent son moral. *« C'est sûr que cela nous inquiète de ne pas avoir d'ouvrage. C'est toujours inquiétant un peu. Le moral... quand tu n'as pas d'ouvrage... il va moins bien<sup>474</sup>. »*

Quant à Georges, c'est au niveau de l'accomplissement de ses activités quotidiennes qu'il est le plus affecté. L'homme motivé qu'il était auparavant semble être désormais chose du passé. *« Ben disons qu'aujourd'hui... j'ai perdu l'habitude... cela fait deux ans... j'ai perdu l'habitude... comment je te dirais ça... je commence de quoi... et... à un moment donné... cela m'écoeure... tu sais avant j'aurais dit... il faut je le fasse... je vais le faire... je vais persévérer... et là... à un moment donné... ah fuck... cela m'écoeure... tasse toi... avant j'aurais persévéré... j'aurais toffé... (Interviewer : Tu as moins de motivation ?) heu... oui. Chose que je ne faisais pas avant... avant je faisais un projet... c'était de « a » à « z »... même la nuit j'en rêvais... à ce que j'étais pour faire le lendemain... aujourd'hui ben... pfff... ça me passe 10 pieds par-dessus la tête<sup>475</sup>. »*

Marcel est aussi affecté au niveau de son moral. Il s'est trouvé une occupation afin de l'aider à traverser les périodes de découragements. *« C'est difficile... ben là comme je te dis je vais faire du bénévolat... pour me changer les idées un peu... l'année passée... je suis allé travailler un peu... mais là... je ne sais pas si je vais revenir là-dessus... ce n'est pas pire là... c'est sûr des bouts c'est décourageant ben raide<sup>476</sup>. »*

---

<sup>474</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 2.

<sup>475</sup> Travailleur no 4 (Georges) p. 2.

<sup>476</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 2.

Pour Martin, le moral est bon. Ce dernier a de nouveaux projets en tête et il n'hésite pas à poser des gestes concrets pour améliorer son sort et celui de sa famille. *« [...] je suis motivé... puis mon deuil est fait là... Je me dis que... c'est sûr que je vise à vendre ma maison puis à déménager... plus au sud de Lanaudière... je ne veux plus me faire prendre dans une fermeture... puis dans un village mono industriel<sup>477</sup>. »*

Dans le cas de Fernand, compte tenu des épreuves traversées, le moral est durement affecté. *« Ah ce n'est pas fort... ce n'est pas fort [...] C'est l'état de survie<sup>478</sup>. »*

En ce qui concerne Paul, c'est l'annonce de la fermeture définitive de l'usine qui affecta durement son moral. *« C'est sûr qu'avec l'annonce que l'on a eu de l'usine... qui fermait définitivement au mois d'octobre 2007... le moral n'était pas trop fort parce que déjà là... je suis membre du syndicat... on avait espérance... on travaillait dans le sens de la réouverture... alors cette annonce là... les bras nous ont tombé [...] c'est sûr vu le contexte et toutes les annonces de fermetures ... tu peux pas rien faire... tu vois que la réalité est là... mais dans le fond... c'est sûr que le moral est tombé au plus bas<sup>479</sup>. »*

Quant à Yves, le moral est au beau fixe. Il faut dire que ce travailleur n'a pas hésité à prendre tous les moyens afin d'améliorer son sort. C'est avec enthousiasme qu'il nous fait part de ses projets de formation présentement en cours mais aussi de sa crainte de devoir

---

<sup>477</sup> Travailleur no 6 (Martin) p. 2.

<sup>478</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 2.

<sup>479</sup> Travailleur no 8 (Paul) p. 2.

possiblement quitter sa région natale. « [...] je suis bien positif... tu sais... j'ai une bonne formation là bas... j'entrevois cela bien positif... la seule chose qui me fait peur un peu dans mon cas... pour plus tard... c'est d'être obligé de déménager de Saint-Michel. Cela me chicotte un peu... je te dirais que cela c'est l'affaire qui me chicotte le plus... parce que moi je suis natif de Saint-Michel... puis vraiment natif là... je suis vraiment venu au monde ici... puis cela me ferait bien de quoi... d'être obligé de partir... tu sais moi c'est la seule chose un peu à laquelle je songe<sup>480</sup>. »

On observe la même chose du côté de Jules. « Ah j'ai un moral de fer.... Je suis indestructible on dirait... j'en ai passé des mûres puis des pas mûres... je m'en suis toujours sorti... alors aujourd'hui ce n'est pas cela qui va m'empêcher d'avancer<sup>481</sup>. »

### ***Sentiment d'inquiétude généralisé...***

Une situation telle que celle vécue par les travailleurs de Saint-Michel-des-Saints n'est pas sans provoquer certains soucis qui vont au-delà de la simple inquiétude. Nous avons cherché à savoir si les travailleurs ont, à un moment ou un autre, vécu un sentiment d'inquiétude généralisée depuis la perte de leur emploi.

---

<sup>480</sup> Travailleur no 9 (Yves) p. 2.

<sup>481</sup> Travailleur no 10 (Jules) p. 3.

Encore une fois, il est utile de préciser que nous avons observé plusieurs variantes au sein de notre échantillon puisque chacun vit la situation à sa façon avec son propre bagage d'expérience.

Pour Réjean, cette inquiétude se manifeste surtout lors des formations suivies et, plus précisément, à l'approche des périodes d'évaluations « [...] *je ne suis pas capable de faire les examens. Moi j'aimerais mieux que l'on ne me le dise pas que c'est un examen. Je connais la matière, je peux faire tout ce que l'on me demande mais j'en perds mes moyens*<sup>482</sup>. »

Pour Marc, ce sentiment d'inquiétude est plutôt relatif et ce fait sentir par périodes seulement. « *Je ne suis pas toujours en état de stress généralisé car j'ai un bon bout de payé. Recule 15 ans en arrière et là ça ne va pas bien. Ça ne va pas bien*<sup>483</sup>...»

Dans le cas d'Henri, il n'y a pas de signes manifestes permettant de conclure que ce dernier est aux prises avec un sentiment généralisé d'inquiétude. « *De l'inquiétude pas vraiment... je me dis toujours qu'il va redécoller quelque chose. [...] j'ai tout le temps retrouvé de l'ouvrage... je me raccroche à ça... j'ai toujours trouvé d'autres choses à venir jusqu'à date. Je me dis toujours je vais me trouver quelque chose*<sup>484</sup>. »

---

<sup>482</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 5.

<sup>483</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 4.

<sup>484</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 3.

Quant à Marcel et Martin, ils ressentent vivement ce sentiment d'inquiétude. Le fait de se retrouver soudainement sans emploi est à l'origine de cet inconfort. « *C'est paniquant des bouts... C'est sûr que c'est paniquant en tabarnak! Je ne suis pas habitué... pas avoir d'ouvrage.*<sup>485</sup> »

Le témoignage de Martin abonde dans le même sens. « *Oui cela m'est arrivé. C'est certain! C'est inquiétant... c'est une situation où tu es habitué d'avoir un emploi... là tu ne l'as plus... cela met de la pression*<sup>486</sup>. »

En ce qui concerne Jules, c'est plutôt son âge et l'absence de débouchés qui sont sources d'inquiétudes. « *Pour l'avenir oui... heu... qu'est ce que je vais faire ?... J'ai commencé à me questionner sur l'avenir oui... en questionnement personnel là... qu'est ce que je vais faire, où je vais me diriger... j'ai l'âge pour ne pas me faire employer nulle part... ça c'est un problème*<sup>487</sup>. »

### ***Sentiment de perte de contrôle sur la vie...***

Nous avons tenté d'identifier des cas de travailleurs qui avaient, à un moment ou l'autre, vécu un sentiment de perte de contrôle sur leur vie en général. Il s'agit d'une question délicate, difficile à aborder compte tenu du contexte de notre étude et du profil des sujets

---

<sup>485</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 4.

<sup>486</sup> Travailleur no 6 (Martin) p. 4.

<sup>487</sup> Travailleur no 10 (Jules) p. 4.

interviewés dans le cadre des entrevues. En conséquence il est possible que nous n'ayons pas été en mesure de saisir la véritable étendue du phénomène et que ce dernier se révèle davantage présent que ce que les extraits d'entrevue laissent

Réjean est de nature plutôt positive. Le sentiment dont il est question ne semble pas faire partie de son lot quotidien en ce qu'il tente de saisir toutes les opportunités qui s'offrent à lui pour surmonter les embûches. *« Non heu... je... je ne suis pas une personne qui va s'asseoir et jongler toujours... broyer du noir comme on peut dire... j'essaie toujours de me rattacher aux étapes qui vont m'amener vers des débouchés autant que possible<sup>488</sup>. »*

La trajectoire de Marc fait en sorte que ce dernier a eu, au cours de sa vie, à négocier avec cette émotion. *« Oui c'est sûr. Ça m'est arrivé... ben oui... ben oui... dans toute... écoute j'ai eu beaucoup de licenciements dans ma vie... des fins de contrats où c'était juste des projets en forêt... des compagnies... tu marches à contrat tout ça... alors j'ai été tellement longtemps en forêt... je n'ai pas été seulement à l'usine... j'ai été 17 ans en forêt... il y a des printemps où tu te ramasses sur le chômage et tu sais pas ce qui va t'arriver plus tard... cela devient stressant un petit peu. Il se fait comme des vides... j'appelle ça faire un neutre. Tu pèses sur la clotche et cela n'avance pas... Tu fais juste continuer à rouler. Je ne sais pas si tu comprends<sup>489</sup>? »*

---

<sup>488</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 5.

<sup>489</sup> Travailleur no 2 (Marc) p.5.

Dans le cas d'Henri et de Georges, nous ne percevons pas, dans leurs propos, ce sentiment de perte de contrôle. Georges en particulier adopte une attitude plutôt résiliente face à la vie en général et aux situations désagréables qui peuvent survenir au cours de cette dernière.

*« Non... non... je me suis toujours dit : « Ça ne donne rien de t'énerver! » Il y a encore de quoi de bien plus grave que cela dans la vie... Moi j'ai toujours eu comme attitude... « On s'énervera quand ce sera le temps... » Ne pas avoir peur avant... avoir peur pendant... parce que là des fois... avant... c'est là que cela fait plus de torts car tu te dessines des scénarios... quand cela arrive... tu te fais... c'est peut-être pas un bon raisonnement... mais en tk... moi ça marche assez bien... Je m'énerverai quand se sera le temps ! Si cela ne marche pas... comme dirait l'autre... je m'en calice tu... cela arrivera... c'est tout<sup>490</sup>! »*

Il en va de même pour Marcel et Martin.

### ***Appréhensions face à l'avenir...***

Nous avons interrogé les travailleurs sur la perception qu'ils ont face à leur avenir. Encore là, il existe autant de réponses que d'individus. En effet chacun possède son propre seuil de tolérance au stress et une façon bien personnelle de réfléchir et d'entrevoir l'avenir qui s'offre à lui ainsi qu'aux membres de sa famille.

Réjean aimerait bien demeurer dans la région et se trouver un nouvel emploi. Il n'exclut toutefois pas la possibilité de s'expatrier advenant le cas où il ne parviendrait pas à occuper

---

<sup>490</sup> Travailleur no 4 (Georges) p. 5.

à nouveau un emploi dans les environs. Toutefois, cette option ne sera exercée qu'en dernier recours. « *Si je ne réussis pas à trouver de quoi localement, qui m'apporte un salaire pour subsister, je n'aurai pas le choix d'aller à l'extérieur. Mon épouse a un emploi assez bien rémunéré ici à Saint-Michel... c'est possible qu'elle se fasse transférer ailleurs... dans une autre région. Nous autres nous sommes attachés à la place. J'ai déjà été travaillé à Montréal, ailleurs, à l'extérieur. Je suis revenu à Saint-Michel car j'aime la nature, l'environnement, le climat social... c'est bien intéressant! J'aime mieux avoir le salaire minimum ici qu'avoir le gros salaire au Centre-ville de Montréal<sup>491</sup>. »*

Pour Marc, l'avenir s'annonce plus sombre. En fait, il préfère ne pas faire de projet pour l'instant. Dans son cas, les rêves et projets futurs se sont éteints avec la fermeture de l'usine. « *J'envisage aucun avenir mon gars... ah non... non... non... saison par saison... on marche à coup de 4 mois... de 3 mois<sup>492</sup>. »* À titre d'exemple, Marc projetait d'avoir un autre enfant. La fermeture de l'usine mit un terme définitif à ce projet d'agrandir la cellule familiale. « *M'a te donner un in! Je pensais à un deuxième enfant... terminé! Là un enfant... j'en ai un... pis je me suis fait couper ça... il y a pas longtemps... mets ça sur ton « tape » c'est bon. Un travailleur qui a décidé là... sa femme elle en voulait... un deuxième... pis terminé! J'ai coupé ça<sup>493</sup>!*»

---

<sup>491</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 3 et p. 4.

<sup>492</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 4.

<sup>493</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 4.



Quant à Henri, il est plutôt résigné. Sincèrement, il ne croit pas retravailler d'ici à ce qu'il atteigne l'âge qui lui donnera droit au versement de ses prestations de pension de vieillesse. *« Avoir eu de l'ouvrage... j'aurais bien aimé ça... j'aurais travaillé jusqu'à 65 ans... mais là on n'a pas d'ouvrage par ici... puis aller où<sup>494</sup>? »*

Pour ce qui est de Georges, il préfère ne pas se prononcer pour l'instant. Il vit dans l'espoir d'une réouverture de l'usine. Pour lui le temps c'est arrêté en août 2006 lors de l'annonce de l'arrêt complet des opérations. *« Je vais te dire franchement... je ne le sais même pas encore. Je ne le sais même pas encore car on a toujours espoir que cela ouvre à nouveau... la scierie surtout en bas là... moi j'attends ça... ce qui va arriver en premier<sup>495</sup>. »*

Après avoir passé en revue l'historique des emplois occupés au cours des deux dernières années, Marcel conclut ainsi ses réflexions sur son avenir qu'il entrevoit plutôt sombre sans possibilité de véritablement s'en sortir une fois pour toute. Pour lui la fermeture de l'usine Louisiana Pacific ainsi que la perte d'emploi qui en résulte signifient tout simplement un retour à la case départ. *« Alors là je me suis retrouvé chez nous... plus d'ouvrage encore... puis là pas de chômage<sup>496</sup>. »*

---

<sup>494</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 2.

<sup>495</sup> Travailleur no 4 (Georges) p. 3.

<sup>496</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 5.

Quant à Martin, il envisage l'avenir en faisant preuve d'un certain calme. Il se projette déjà dans le cadre d'un nouveau travail et il planifie, en ce moment même, les actions qu'il devra accomplir pour réaliser ses objectifs de vie ainsi que ceux de sa famille.

Son jeune âge combiné au fait qu'il est nouveau papa n'est sûrement pas étranger à l'enthousiasme qu'il manifeste à l'égard de son avenir personnel et professionnel. « *On est serein là dedans... puis aussitôt que je vais me trouver un travail... on va faire les démarches pour vendre la maison le plus vite possible... elle est à vendre... mais là on va faire les démarches avec un agent*<sup>497</sup>. »

Dans le cas de Paul, c'est le revenu qu'il touchera à la retraite qui est une source importante d'inquiétude. L'absence de cotisations à venir au régime des rentes du Québec amputera considérablement son revenu de retraite au point où il se demande comment il fera pour joindre les deux bouts dans le cas où il ne trouve pas un nouveau travail ce qui ne sera pas chose facile compte tenu de son état de santé précaire. « *[...] j'ai été un travailleur de la forêt... dans les usines... une bonne partie de ma vie de travailleur... j'avais espérance de finir mes jours là dedans... mais là en tombant accidenté... en plus fermeture de l'usine... la retraite... elle vient d'en manger un coup [...]* ah c'est inquiétant... *[...] je vais te dire ben franchement je m'inquiète un peu pour mon avenir [...]* j'ai fait venir mes rentes pour

---

<sup>497</sup> Travailleur no 6 (Martin) p. 3 et 4.

*savoir comment je pourrais retirer aujourd'hui... puis 400\$ par mois... ça va être dur... ça va être dur... quand bien même que tu es une personne âgée là<sup>498</sup>. »*

Tout comme Georges, Yves s'accroche à l'espoir d'une réouverture éventuelle de l'usine. Son espoir en un avenir meilleur demeure quand même bon puisqu'il envisage déjà des solutions alternatives dans l'éventualité où l'usine demeure fermée. « *Oui c'est sûr que il n'y a peut-être pas une journée que l'on y pense pas... mais il y a aussi le fait que... moi à quelque part il y a toujours espoir un peu... moi j'appelle cela mon espoir caché... c'est de... je sais qu'ils sont en pourparlers pas mal là [...] moi c'est bien dans mon espoir qu'ils vendent puis qu'ils ouvrent... puis advenant que cela ne marche pas... à partir de ce moment là... on va regarder d'autres avenues là<sup>499</sup>. »*

Quant à Jules, il n'entend pas demeurer à rien faire. Il a déjà entrepris des démarches afin de se lancer en affaires. « *Peu importe... je vais faire de quoi là... je vais bouger... j'ai bougé mes affaires pour aller vers la SAVC là... puis les subventions pour démarrer mon entreprise... puis je vais m'essayer là dedans... puis si cela pète... ben cela pètera... c'est toute<sup>500</sup>! »*

---

<sup>498</sup> Travailleur no 8 (Paul) p. 3 et 4.

<sup>499</sup> Travailleur no 9 (Yves) p. 3.

<sup>500</sup> Travailleur no 10 (Jules) p. 3.

### 1.1.3 Le besoin d'appartenance

Les besoins d'appartenance forment la troisième strate de la pyramide élaborée par Maslow. Faire partie d'un groupe et créer des liens avec ses semblables résument, pour l'essentiel, les principaux besoins d'appartenance exprimés par l'être humain.

Pour notre part, nous avons évalué le degré de satisfaction des besoins d'appartenance en interrogeant les travailleurs sur la fréquence des contacts sociaux et des amitiés qu'ils entretiennent, avec leurs pairs, depuis la fermeture de l'usine.

Au niveau de la fréquence des contacts sociaux et des amitiés on observe, chez les travailleurs licenciés, trois grandes tendances. D'une part, il y a ceux pour qui les contacts sociaux et amitiés sont demeurés les mêmes à la suite de la fermeture de l'usine. C'est le cas de Marcel. « *Cela n'a pas changé vraiment là [...] mes amis sont encore là*<sup>501</sup>. » Le témoignage d'Henri abonde dans le même sens. « *C'est resté pareil*<sup>502</sup>. » D'autre part, il y a ceux pour qui les amitiés et contacts sociaux se font désormais plus rares sans toutefois disparaître complètement. On observe surtout cette tendance depuis la fin de la période de formation. C'est le cas de Georges. « *Ah pas beaucoup... le temps que la formation a marché... oui... car on était encore ensemble... mais après ça non... je les ai perdus*<sup>503</sup>. »

---

<sup>501</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 8.

<sup>502</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 5.

<sup>503</sup> Travailleur no 4 (Georges) p. 6.

Le témoignage de Marc confirme les constats émis par Georges. « *Non ce n'est pas si mal ça.... car on a rencontré tout le monde pendant un an... on a fait chum avec des gars de la scierie... [...] c'est sûr que cela se détériore un petit peu... tu t'unis avec des gens de travail... des confrères de travail... pendant 10-12-14-35 ans<sup>504</sup>...* »

Dans le cas de Martin, il y a une différence plus marquée entre la période précédant le licenciement et la période suivant le licenciement. Chez ce dernier, l'isolement social est davantage constaté depuis la fermeture de l'usine. « *Ben c'est sûr que... ce n'est plus la même chose... quand tu travailles à tous les jours... nécessairement tu rencontres des gens... tu organises des activités... mais là tu te ramasses dans une fermeture... tout le monde prend son bord... l'un travaille à une place... l'autre travaille à une autre place...ça fini que tu restes plus à la maison<sup>505</sup>.* »

Enfin, il y a ceux pour qui les contacts sociaux et amitiés se sont améliorés depuis la fermeture de l'usine. C'est le cas de Jules qui milite activement au sein du syndicat local. « *Non... je suis impliqué partout et c'est le contraire qui se produit... mes contacts sociaux ont remonté<sup>506</sup>.* »

---

<sup>504</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 8.

<sup>505</sup> Travailleur no 6 (Martin) p. 5.

<sup>506</sup> Travailleur no 10 (Jules) p. 10.

### 1.1.4 Le besoin de reconnaissance et d'estime

Les besoins d'estime occupent le quatrième palier de la pyramide de Maslow. L'estime de soi et la reconnaissance de la compétence par les pairs forment les deux principales catégories des besoins d'estime<sup>507</sup>. Dans nos sociétés modernes, les besoins d'estime sont en partie comblés par le rang que nous occupons dans l'échelle sociale<sup>508</sup>. Pour notre part, nous avons cherché à mesurer le degré de satisfaction des besoins d'estime chez les travailleurs licenciés. L'observation de remarques désobligeantes et de réactions négatives, au sein de la communauté, peuvent nous orienter sur le degré de satisfaction des besoins d'estime. Nous avons donc interrogé les travailleurs sur les perceptions que la communauté entretient à leur endroit.

Les témoignages recueillis révèlent la présence de remarques désobligeantes et de réactions négatives, de la part de la communauté, à l'égard des travailleurs licenciés. Curieusement, comme nous le verrons, c'est alors que les travailleurs sont toujours à l'emploi de la Louisiana Pacific que les insinuations se font sentir. Est principalement en cause la question des salaires gagnés par les travailleurs. Dans une petite communauté comme celle de Saint-

---

<sup>507</sup> DOLAN L. Shimon et LAMOUREUX Gérard, Initiation à la psychologie du travail, Gaëtan Morin Éditeur, Boucherville, 1990, p. 64. « Les besoins d'estime peuvent être partagés en deux catégories. Il y a d'abord les besoins qui concernent l'estime de soi, c'est-à-dire les besoins de confiance en soi, d'indépendance, d'épanouissement, de compétences et de savoir. Il y a, ensuite, les besoins qui touchent la reconnaissance de la compétence par les collègues et l'organisation. Cette reconnaissance peut se manifester par la considération, le respect, les promotions et la valorisation des titres professionnels. »

<sup>508</sup> VIGNON Étienne et LECOMTE Pierre, Le travail demain un privilège?, Nouvelle Cité, Paris, 1988, p.112. « Notre système de valeurs donne aux hommes un statut en fonction de leur travail professionnel. [...] le travail constitue le seul moyen de définir la place qui leur revient dans la société, de se positionner socialement, de s'identifier tant vis-à-vis de la société que vis-à-vis d'eux-mêmes. »

Michel-des-Saints, située en région éloignée et dont l'économie repose essentiellement sur le tourisme, un salaire annuel se situant entre 50 000\$ et 60 000\$ est perçu comme très élevé et ne manque pas de susciter l'envie. En conséquence, la population classe les travailleurs de la Louisiana Pacific dans une catégorie à part. C'est le sentiment qu'éprouve Réjean. *« Du temps que je travaillais, le monde nous voyait comme des privilégiés. Il y avait un peu de jalousie par rapport au niveau de vie que l'on menait<sup>509</sup>. »*

Certains membres de la communauté vont plus loin et n'hésitent pas à attribuer la cause de la fermeture au versement de salaires trop élevés. C'est ce que Marc nous révèle dans son témoignage. *« [...] du monde qui ne connaissait pas le dossier... pis qui disait que, au départ, on gagnait trop cher... je m'excuse mais je gagnais 550\$ par semaine clair... c'est un salaire juste... on est en 2008-2007-2006... du monde qui pensait que l'on ne faisait rien dans cette usine là... je m'excuse mais on faisait des 12 heures... pis le gars qui m'aurait suivi... au bout de 15 jours il aurait jumpé<sup>510</sup>! »*

Toutefois, à la suite de la fermeture, la perception de la population à l'égard des travailleurs change radicalement. L'effet de la disparition des salaires élevés se fait durement ressentir au sein de la petite communauté.

Dans son témoignage, Réjean nous explique ce changement d'attitude. *« La population se rend compte que finalement... ce qu'on leur disait nous, quand on avait des commentaires*

---

<sup>509</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 5.

<sup>510</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 5.

*comme ça, c'est que si j'ai un bon salaire cela me permet d'acheter chez vous... puis de t'offrir de meilleures conditions de vie. Il faut que tu vois plus loin que seulement le bon salaire qu'on avait... Là, maintenant, les personnes s'en rendent compte... que ce soit la coiffeuse, le dentiste, l'opticien... ils se rendent compte que l'on est plus là aujourd'hui<sup>511</sup>. »*

Marcel nous relate qu'une certaine solidarité s'installe progressivement entre tous les membres de la communauté. *« Ah c'est pas drôle... c'est pas drôle... (Interviewer : Alors tu ressens une solidarité?) Ah oui... oui... oui... le monde n'a pas envie de rire... c'est tout triste... tout le monde mange la claque... criss... (Interviewer : C'est généralisé?) C'est général... c'est général... va dans les garages... va partout là... ce n'est pas drôle là<sup>512</sup>! »*

Pour leur part, les autres travailleurs interviewés ne rapportent pas avoir été victimes de remarques désobligeantes ou de réactions négatives de la part des autres membres de la communauté. Il faut en conclure que les cas rapportés sont plutôt isolés et ne sont pas représentatifs de la situation vécue par l'ensemble des individus sélectionnés dans le cadre du processus d'entrevue.

---

<sup>511</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 5.

<sup>512</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 11.



### 1.1.5 Le besoin de réalisation de soi

Le besoin de se réaliser et de s'accomplir occupe la dernière strate de la pyramide de la théorie des besoins de Maslow. Réaliser ses aspirations, utiliser et développer pleinement ses capacités, s'accomplir, exercer sa créativité sont des indicateurs de la satisfaction du besoin d'accomplissement.<sup>513</sup>

Étant donné qu'il faille d'abord satisfaire les besoins se situant aux échelons inférieurs de la pyramide, il est rare qu'un individu parvienne à s'actualiser.<sup>514</sup> Les résultats des entrevues réalisées démontrent clairement que les travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints ne parviennent pas à satisfaire leurs besoins d'accomplissement.

D'abord, comme nous avons pu le constater précédemment, les travailleurs peinent à satisfaire les besoins situés aux échelons inférieurs de la pyramide. Il est, en conséquence, illusoire de croire qu'ils pourront satisfaire le besoin d'accomplissement qui occupe l'échelon le plus élevé de la pyramide. Aussi, l'âge avancé de certains travailleurs représente un obstacle dans la recherche de la satisfaction du besoin d'accomplissement.

---

<sup>513</sup> S. L. DOLAN et G. LAMOUREUX, *opt.cit.*, note 507, p. 65. Voir aussi RONDEAU Alain, *La Motivation au travail*, Rapport de recherche no 87-18, École des Hautes Études Commerciales de Montréal, Août 1987.

<sup>514</sup> *Id.* « L'ensemble des obligations auxquelles sont confrontées la majorité des personnes ont pour effet de réduire considérablement les possibilités de satisfaire les besoins de réalisation, car les privations que ces personnes doivent consentir à l'égard des besoins situés aux premiers niveaux de la hiérarchie les obligent à s'attaquer aux besoins primordiaux et à remettre à plus tard les projets qui correspondraient davantage à leurs idéaux de réalisation de soi. »

C'est notamment le cas d'Henri. « *Aller apprendre quelque chose, un métier à 62 ans... cela ne vaut plus la peine. Tu vas aller apprendre quoi ? Un an ? Il va te rester deux ans d'ouvrage... Après ça... rendu à 60 ans... il n'y a plus personne qui veut de moi. Comment tu dirais... tu vas aller à une place pour te faire engager à 62 ans... ils vont dire<sup>515</sup> ...* »

Pour d'autres, c'est l'emploi du temps au quotidien qui pose problème. Le fait d'être sans travail laisse un grand vide dans l'existence du travailleur et empêche ce dernier de se réaliser.

Questionné sur son emploi du temps, depuis la perte de son travail, Marcel nous répond : « *Non je ne fais rien du tout. (Interviewer : Tu as tout arrêté cela aussi?) Oui. (Interviewer : Puis tu demeures autour de la maison?) Oui là je fais seulement un peu de bénévolat pour mon gars. Tant qu'à rien faire<sup>516</sup>...* » Sur le plan psychologique, les travailleurs sont aussi passablement affectés. Le fait d'être sans emploi génère, chez les travailleurs licenciés, des pensées qui, de par leur nature, démontrent clairement qu'il est impossible de se réaliser dans les circonstances actuelles.

C'est, entre autres, le cas de Martin. « *Je me retrouve souvent la tête ailleurs... il faut que tu travailles là... c'est important... alors je pense souvent à ça... cela me rend songeur... j'ai un inconfort à ce niveau là<sup>517</sup>...* »

---

<sup>515</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 1 et 2.

<sup>516</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 2.

<sup>517</sup> Travailleur no 6 (Martin) p. 2.

Quant à Fernand, la situation actuelle l'empêche également de s'accomplir. « *J'ai une certaine honte là... j'ai de la misère à voir la lumière au bout... ça ne marche pas là... je ne vois plus ma place dans la société*<sup>518</sup> ...»

## 2. Les impacts sur la famille du travailleur licencié

Sous ce titre, nous allons passer en revue les impacts immédiats de la perte d'emploi pour les enfants et la conjointe du travailleur licencié<sup>519</sup>. Nous abordons, dans un premier temps, les impacts sur les enfants du travailleur victime de la perte de son emploi pour nous concentrer, par la suite, sur le vécu de leur conjointe.

### 2.1 Les enfants du travailleur licencié

Après les travailleurs, les enfants sont les deuxièmes grandes victimes du licenciement. Habités à un certain niveau de vie, ils subissent de plein fouet les contrecoups résultant de la diminution drastique du revenu familial.

Réjean résume bien le niveau de vie de ses enfants avant la fermeture de l'usine. « *Les enfants... ils ont toujours vécu confortablement... bien habillés... ils ont leur télévision, ce*

---

<sup>518</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 3.

<sup>519</sup> Note de l'auteur: Sous le titre 2 nous présentons les témoignages recueillis auprès des travailleurs licenciés. Pour un complément d'informations sur les effets du licenciement collectif à l'égard des enfants et des conjointes des travailleurs licenciés nous référons le lecteur au titre 6 du document.

*sont tous des biens... on ne les a pas limité... sans les sur gâter [...]»<sup>520</sup>. » Bien que la situation financière de la famille soit extrêmement précaire, Réjean fait tout son possible pour ne pas faire subir à ses enfants les effets négatifs résultant de la perte de son revenu. « On essaie de ne pas leur faire ressentir ça. Je ne veux pas les marquer avec ça... autant que possible j'essaie de leur offrir des petites gâteries quand même... je ne veux pas qu'ils soient punis parce que je suis dans une période moche en ce moment»<sup>521</sup>. »*

Dans le cas de Marc, la problématique se pose sous un autre angle. Un de ses enfants désire poursuivre des études de niveau collégial et universitaire. Compte tenu du fait qu'il n'existe pas d'établissement collégial à Saint-Michel-des-Saints, le projet envisagé implique des coûts importants. Bien entendu, Marc désire aider financièrement son enfant dans la poursuite de son projet d'études. Toutefois, la situation précaire dans laquelle il se trouve remet en question l'aide qu'il envisage lui apporter. « [...] il va falloir que je trouve de quoi de meilleur... que je trouve le financement pour mon gars... qui vise le Cégep... l'Université... Là je suis dérouté un peu... ou est-ce que l'on va prendre le fric pour le starter? Juste le fait de l'envoyer au Cégep... Je peux toffer le Cégep... Je peux tirer la poulie d'un bout à l'autre... mais l'Université... tu sais ce que cela coûte»<sup>522</sup>? »

Marcel est le père d'une jeune fille qui étudie présentement à Montréal. La fermeture de l'usine occasionne, pour cette dernière, une certaine inquiétude. « Ma fille me disait... As-tu

---

<sup>520</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 7.

<sup>521</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 7.

<sup>522</sup> Travailleur no 2 (Michel) p. 4.

*de l'ouvrage ? Vas-tu aller travailler ? Ben là j'en cherche.... (Interviewer : Elle était inquiète elle aussi?) Ben oui... elle le voyait bien que cela ne marchait plus... criss... Là elle s'en allait à l'école tabarnak... cela coûtait 7000\$ d'instruction... 3700\$ à deux choses par année... c'est une école privée... je n'ai pas d'argent osti<sup>523</sup>.»*

Dans le cas de Paul, la problématique se présente sous un angle différent. Père de deux adolescentes âgées respectivement de 13 et 15 ans, il a dû apprendre à composer avec la baisse de son revenu et les revendications de ses filles. « [...] là j'ai une ado de 15 ans... cette ado là elle voulait tout avoir là [...] j'ai eu besoin d'un intervenant du CLSC<sup>524</sup>. »

Toutefois, avec la plus jeune, la situation est beaucoup moins tendue. « [...] ma plus jeune ça va très bien... j'essaie de lui faire comprendre... là papa... va falloir se serrer les coudes... cela ne sera pas facile... on ne pourra pas aller magasiner à tous les jours... l'argent de poche... je ne peux plus vraiment t'en donner... il va falloir arrêter de gaspiller le manger, pis de l'eau... puis le lavage... une fois ou deux par semaine... ne pas se servir de la sècheuse pendant cinq jours de temps... tu sais j'essaie de les éduquer de cette manière là pour qu'elles comprennent que, à un moment donné, nous autres aussi on va peut-être en avoir de la misère là<sup>525</sup>. »

---

<sup>523</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 8.

<sup>524</sup> Travailleur no 8 (Paul) p. 10.

<sup>525</sup> Travailleur no 8 p. 10 et 11.

## 2.2 La conjointe du travailleur licencié

Les conjointes des travailleurs ne sont pas épargnées par les conséquences du licenciement. En plus de subir les contrecoups de la baisse drastique du revenu familial, elles deviennent, dans plusieurs cas, le support de la cellule familiale. D'une part, elles doivent épauler psychologiquement leur conjoint dans cette épreuve tragique et, d'autre part, elles doivent bien souvent assumer le rôle de principal pourvoyeur de la famille en occupant un emploi à l'extérieur du domicile.

En ces moments difficiles, Réjean peut compter sur l'appui de sa conjointe. « *Quant à ma conjointe, elle est bien solidaire. Elle m'appuie beaucoup! C'est elle qui est le revenu de la famille présentement... elle m'aide à passer au travers... puis elle m'aide beaucoup*<sup>526</sup>. » Toutefois, l'instabilité et l'insécurité font désormais partie de la vie quotidienne du couple, ce qui occasionne certaines conséquences. « *[...] des fois je peux avoir des sauts d'humeur... je vais prendre une marche... je ne veux vraiment pas lui imposer cela car elle fait tout son possible pour que l'on passe à travers ça... je suis sûr que à ce que l'on m'a dit dans mon entourage que cela l'affecte... question d'insécurité... sauf que l'on évite d'aborder le sujet*<sup>527</sup>...»

---

<sup>526</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 7.

<sup>527</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 7.

Dans le cas de Marc, c'est également sa conjointe qui est devenue le principal support économique de la famille. *« Je fonctionne avec ce que ma femme va gagner. Mais tout est au minimum<sup>528</sup>. »* Au sein de la famille de Marc on assiste à un renversement des rôles traditionnels. *« Je fais le contraire de ce que ma femme faisait avant... quand elle était à la maison et que je travaillais... comprends-tu... je fais les tâches ménagères... je suis là quand mon gars arrive de l'école<sup>529</sup>. »*

Pour Henri, la situation est un peu différente. Depuis la perte de son emploi, sa conjointe nourrit un sentiment d'inquiétude face aux échéanciers financiers et tend à se reprocher le fait qu'elle n'a jamais cherché, au cours de sa vie, à occuper un emploi à l'extérieur du foyer. *« Elle, elle prend cela moins bien que moi. Elle dit il faudrait que je travaille... je n'ai jamais travaillé... elle ne sait pas quoi faire... elle n'a jamais travaillé en dehors... elle dit là on va être plus de court... ah j'ai dit je vais m'en trouver... tu n'a pas à t'en faire... je lui ai dit... Ah tu n'as pas à t'en faire... tu as juste à continuer comme tu continuais... Elle s'en fait un peu avec ça... Elle se culpabilise avec ça... elle dit si j'avais travaillé... dans un restaurant... quelque chose... je saurais le tour... là je n'y ai jamais été<sup>530</sup>...»*

---

<sup>528</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 3.

<sup>529</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 3.

<sup>530</sup> Travailleur no 3 (Henri), p. 5 et 6.

La conjointe de Georges traverse plutôt bien l'épreuve du licenciement. « *Il n'y a pas eu de drame. Elle était déçue... Qu'est ce que tu veux... Elle était déçue... désemparée... Question : Qu'est ce que tu vas faire ? Réponse: Qu'est ce que tu veux que je fasse<sup>531</sup> ?* »

Quant à Martin, il bénéficie du support de sa conjointe. « *[...] ma conjointe m'appuie... elle a entièrement confiance en moi... (Interviewer : Il n'y a pas eu de drame?) Non... des petites affaires... c'est normal à un moment donné... je suis habitué de travailler... là... je tourne un peu en rond dans la maison... j'ai un petit caractère... puis je suis songeur aussi... des fois je suis dans la lune... des fois je ne suis pas toute là... C'est juste ça... puis a part de ça là... ça va<sup>532</sup>!* »

Le cas de Fernand est plus pathétique. Sa conjointe sombre dans une grave dépression suite aux événements. « *Cela a été très dur... l'impact que cela a créé... encore là... c'est en toute confiance... elle... le burn out qu'elle a fait... la maison... j'ai été obligé... je l'ai vendu... et puis... elle... sur son burn out... elle l'a dépensée...<sup>533</sup>* » Les gestes posés par la conjointe de Fernand eurent pour conséquence d'affecter considérablement le patrimoine du couple et de compromettre sa stabilité financière. « *Cet argent là... c'était ce qui nous permettrait de vivre jusqu'à notre pension là... puis là tu nous l'as enlevé... je ne l'ai plus*

---

<sup>531</sup> Travailleur no 4 (Georges) p. 7.

<sup>532</sup> Travailleur no 6 (Martin) p. 5 et 6.

<sup>533</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 12.



*ce coussin là... ça devient là... c'est vraiment dramatique... tu as compromis vraiment là... notre retraite<sup>534</sup>. »*

La conjointe d'Yves n'est pas restée insensible à l'annonce de la fermeture de l'usine. Heureusement pour Yves, la situation ne fut pas aussi dramatique que celle de Fernand. « *Cela m'a donné un gros coup... Henriette aussi... tu sais on ne peut pas dire que ... les premières journées... c'était quelque chose... mais tu sais il n'y a pas eu de... nous autres on s'est regroupé... assez vite... il n'y a pas eu de chicane de ça... on s'est enligné... puis elle, elle s'est mise à compter... puis là... elle a dit regarde... énerve toi pas... tu sais on va arriver... alors là... à partir de là... cela a calmé le jeu pas mal<sup>535</sup>. »*

Quant à Jules, il peut bénéficier du support de sa conjointe lorsqu'il traverse des moments plus difficiles. « *J'ai des petites passes de temps en temps... où j'étais down un peu... là... en réflexion là... je lui en parle à elle<sup>536</sup>. »*

### 2.3 Les constats des organismes communautaires

Au cœur de la communauté de Saint-Michel-des-Saints nous avons répertorié trois organismes communautaires chargés de prodiguer aide et réconfort aux gens dans le besoin.

---

<sup>534</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 12.

<sup>535</sup> Travailleur no 9 (Yves) p. 7 et 8.

<sup>536</sup> Travailleur no 10 (Jules) p. 10.

L’Arc-en-ci-elle, le Comptoir alimentaire de la Haute Matawinie et la Maison des Jeunes du Nord sont les organismes identifiés.

Nous avons voulu vérifier si le licenciement collectif prononcé à l’occasion de la fermeture de l’usine Louisiana Pacific a eu pour effet de générer des problématiques particulières auxquelles ces organismes furent appelés à répondre dans le cadre de leur mandat.

Nous avons donc entrepris des démarches auprès des responsables de chacun des ces organismes afin de nous enquérir de leur intérêt à se soumettre à une entrevue. Dans chacun des cas la réponse fut positive ce qui nous a permis de nous informer sur les problématiques engendrées par le licenciement collectif survenu au sein de la communauté.

### 2.3.1 L’Arc-en-ci-elle

#### ***Mandat***

L’Arc-en-ci-elle est un organisme dont le mandat premier vise à briser l’isolement des femmes issue de la communauté de Saint-Michel-des-Saints. Il a également pour objectif, de prévenir la violence conjugale, que cette dernière soit de nature physique et/ou psychologique. Enfin, il assure la promotion de la bonne santé physique et mentale de ses membres.

Dans le cadre de cet organisme, nous avons rencontré quelques conjointes de travailleurs licenciés afin de partager leur vécu au quotidien, depuis la fermeture de l'usine en août 2006. À travers le récit de leurs expériences, nous visons à mesurer les impacts à long terme du licenciement collectif.

Grâce aux témoignages recueillis, auprès des conjointes des travailleurs licenciés, nous avons pu en apprendre davantage sur les conséquences de la crise qui sévit, actuellement, au sein des foyers de la petite communauté de Saint-Michel-des-Saints.

### *Un sentiment d'inquiétude...*

À la suite de la fermeture de l'usine, un sentiment d'inquiétude s'est vite installé chez les conjointes des travailleurs licenciés. Les causes de ces inquiétudes sont nombreuses. D'abord, l'insécurité financière due à la perte totale ou partielle du revenu familial et, en deuxième lieu, la réaction du conjoint suite à la perte subite de son emploi. Puisqu'il faut avant tout assurer la survie de la famille, beaucoup de femmes se voient désormais dans l'obligation d'intégrer le marché du travail. Quant à celles qui occupaient déjà un emploi, elles deviennent alors le principal soutien de la famille.

Trouver et occuper un emploi n'est pas facile en ce moment à Saint-Michel-des-Saints. Premièrement, l'emploi se fait rare compte tenu de la demande de travail et, deuxièmement, les quelques emplois disponibles offrent un salaire et des conditions de travail plutôt médiocres. *«Ils abusent de la situation.... ils se disent elles sont obligées... il n'y a pas de*

*jobs... elles vont rester... elles ne partiront pas... elles sont pognées... elles n'ont pas de jobs... on va les écœurer jusqu'à la fin. [...] car ils savent bien que la femme elle ne partira pas pour aller chercher une job ailleurs.... Il n'y en a pas d'autres jobs... puis en plus c'est elle le soutien... alors il faut qu'elle tienne les cordes comme il faut... parce que son mari il n'a plus de chômage... ils n'ont pas le droit de demander de l'aide sociale... donc c'est elle qui travaille... elle aime mieux travailler 40 heures... heures coupées... que de ne pas travailler pantoute... c'est plus que le bien être quand même<sup>537</sup>. »*

### ***Des emplois précaires...***

Les quelques emplois disponibles, sont concentrés dans les auberges ou les petits commerces d'alimentation. Il s'agit d'emplois au salaire minimum et à horaires variables. Comme certains établissements sont situés à plusieurs kilomètres du village; il devient très difficile et peu payant d'occuper ces emplois.

De plus, compte tenu du fait que la demande de travail excède l'offre, les conditions de travail tendent à se détériorer très rapidement. *« il y a de l'abus. On va parler de l'auberge du Lac Taureau... située à 15 km du village... les femmes partent pour aller travailler là... elles doivent parcourir 15 km... disons que l'hiver ce n'est pas très évident... et... en plus... ils ont des chiffres coupés. Donc vient faire le déjeuner...retourne chez vous... revient faire le dîner... retourne chez vous... tu ne peux pas absorber cela*

---

<sup>537</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 5.

*financièrement... il faut que tu fasses cela... puis tu perds ta journée... puis il faut que tu fasses ton huit heures<sup>538</sup>. »*

### ***Violence et tentatives de suicides...***

En plus de gérer le stress engendré par ces conditions de travail difficiles, certaines femmes doivent également gérer les émotions de leur conjoint. Violence physique et psychologique sont le lot de plusieurs d'entre elles. *« Des fois ça brassait [...] les gars des fois tombent un peu en dépression... il est sur la déprime et ça brasse un petit peu plus dans ce temps là... on a eu beaucoup de témoignage comme ça... (Interviewer : Est-ce qu'il y a eu de la violence physique ou psychologique ?) Il y a eu peut-être un peu plus de la violence psychologique que physique<sup>539</sup>. »*

Ce mal de vivre se manifeste, chez certains travailleurs licenciés, par une augmentation de la consommation d'alcool ou de drogues. Pour d'autres, cela va même jusqu'aux tentatives de suicide. *« Il y a eu des tentatives de suicide... chez les hommes... On n'a pas de chiffre sur le nombre exact de tentatives de suicide... C'est la famille proche qui venait nous parler de ces tentatives... des fois c'est la sœur... des fois c'est la mère... ils viennent en parler ici car cela les inquiète [...] Elles survenaient surtout chez les travailleurs... c'est sûr qu'il s'agit de sujets très tabou.... On entendait parler qu'un tel avait fait une*

---

<sup>538</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 5.

<sup>539</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 2.

*tentative... qu'un autre est à sa deuxième tentative... puis là tu te dis ben... (Interviewer : Ah il y a eu plusieurs tentatives?) Oui<sup>540</sup>. »*

***Augmentation de la charge de travail domestique...***

Un autre phénomène observé est celui d'une augmentation de la charge de travail domestique pour certaines femmes. Dans quelques familles, le conjoint décroche un travail rémunérateur à l'extérieur de la région, ce qui a pour conséquence de laisser la conjointe seule à la maison avec les enfants. « [...] la femme se retrouve avec une grosse charge... les enfants toute la semaine... la maison... tout ça... pendant que le conjoint est parti<sup>541</sup>. »

Toutefois, pour la majorité, travailler à l'extérieur de la région n'est pas une option envisageable compte tenu du faible taux horaire qui est offert, des inconvénients occasionnés et du caractère temporaire des emplois. « [...] cela ne les intéresse pas d'aller travailler sur des jobs à 8,50\$ de l'heure... parce que il faut que tu voyages... il faut que tu te loges... puis il faut que tu penses que lorsque tu n'auras plus cette job là... une job saisonnière... tu vas te ramasser avec un chômage de 8,50\$... ce n'est pas un chômage de L.P. ça... ce n'est pas un chômage où tu vas avoir 350\$ par semaine... oublie ça là... c'est un chômage de salaire minimum... tu n'as rien ou presque<sup>542</sup>. »

---

<sup>540</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 2.

<sup>541</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 2.

<sup>542</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 3.

En conséquence, les travailleurs licenciés occupent les quelques emplois disponibles à Saint-Michel, qui sont précaires, saisonniers et rémunérés au salaire minimum. *« ils avaient 25\$ de l'heure et là ils tombent à 8,50\$ de l'heure... tu as une maison là... tu sais tu as une maison, tu as des enfants... oui il y en a un qui est père de famille, il y en a un qui est monoparental... ça ne lui tente pas de se lever le matin et d'aller travailler... aller travailler pour rien... il lui reste rien... c'est là que ça te tape dans la face... c'est juste travailler... juste ça<sup>543</sup>. »*

### ***Les rumeurs qui circulent...***

Les conjointes doivent aussi apprendre à vivre avec les rumeurs qui courent au sujet d'un éventuel acquéreur de l'usine. Les rumeurs qui circulent à ce propos entretiennent chez les travailleurs licenciés l'espoir qu'ils puissent réintégrer prochainement les emplois qu'ils occupaient avant le licenciement. *« [...] bien moi je dis ils leur font miroiter des belles affaires... ça va recommencer en septembre... ça va recommencer... mais il n'y en a pas des vrais... il s'agit seulement de rumeurs<sup>544</sup>. »*

L'entretien de ces faux espoirs risque de produire des conséquences néfastes, à plus ou moins long terme, chez les travailleurs licenciés d'où la nécessité de mettre fin aux incertitudes.

---

<sup>543</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 3.

<sup>544</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 4.

« [...] à un moment donné c'est dur sur le système... c'est parce qu'ils passent leur temps à leur faire des accroires... « Ah c'est vendu puis ça va repartir... puis ils vont engager tant d'hommes »... oui mais on n'est pas rendu là... dites le donc pas là... attendez que cela soit fait... ce n'est pas fait là... le gars qui pense dans sa tête qu'en septembre il retourne travailler à 20,00\$ de l'heure là... il est content... puis il va travailler son été à 8,50\$ en se disant... « Ben en septembre ça va aller mieux ».... Qu'est-ce qu'il va faire en septembre si cela ne repart pas? Son chômage de 8,50\$ de l'heure... ça va être dur... ah non moi je me dis qu'à l'automne... ça va être ben laid... À l'automne ça va être pire... il n'y aura plus de petites jobs d'été à 8,00\$ de l'heure<sup>545</sup>. »

Un autre effet pernicieux des rumeurs qui circulent en ce moment se manifeste par le fait que les travailleurs ne cherchent pas de solutions alternatives pour se sortir de la crise actuelle. « Puis ben là le gars : « Hein oui... c'est vrai que l'on repart » Puis là il me dit ça... là je me dis : « Ah mon Dieu... pourquoi ils lui ont dit ça... » Le gars peut-être que cet été... il aurait eu le temps de se revirer de bord... puis dire... ma fille ne rentrera pas à l'école ici en septembre... on va déménager... je vais aller me trouver une job ailleurs... c'est ça qu'ils devraient dire... pas leur faire des accroires... quand c'est commencé l'année... ce n'est plus le temps de déménager là<sup>546</sup>. »

---

<sup>545</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 4.

<sup>546</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 4 et p. 5.



La somme de toutes ces problématiques génère une grande inquiétude chez les conjointes des travailleurs licenciés et suscite plusieurs questionnements quant aux orientations qu'il faut donner à l'avenir de la famille.

Des décisions doivent se prendre dans des contextes où les choix sont plutôt limités. « *Les conjointes deviennent inquiètes... elles ne savent pas comment elles vont faire pour venir à bout de régler la situation... parce que cette situation ne se règle pas du jour au lendemain... puis quand tu as des enfants à la maison tu te dis ben là est ce que je vais laisser les enfants puis aller travailler... quand tu as toujours habité à Saint-Michel... partir ce n'est pas évident.... la maison est payée... les enfants sont à l'école... puis le conjoint n'a pas toujours la scolarité pour trouver un autre emploi... abandonner tout... pour recommencer à zéro... rendu à 50 ans... ce n'est pas évident<sup>547</sup>.* »

### ***L'accès aux soins de santé...***

Les conséquences du licenciement entraînent également des répercussions sur l'accès aux soins de santé. Les travailleurs de la Louisiana Pacific bénéficiaient d'un régime d'assurances collectives pour eux et leur famille. La fermeture de l'usine a eu pour conséquence de mettre fin à ce régime. « *Ils n'ont plus d'assurances collectives... les lunettes... les dents... eux autres aussi ça donne une claque pas à peu près... plus d'assurances collectives ben tu vas chez le dentiste s'il te reste de l'argent... tu vas changer*

---

<sup>547</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 3.

*tes lunettes... tu vas attendre de rien voir pour les changer... les enfants y vont avant les parents... les enfants vont avoir mal aux dents alors ils vont devoir « toffer » une semaine de plus... (Interviewer : C'est vraiment de la privation?) Oh oui... oui... oui<sup>548</sup>... »*

### ***Davantage d'isolement...***

Enfin, puisque les ressources financières sont désormais de plus en plus limitées, les conjointes des travailleurs vivent davantage de périodes d'isolement contrairement à la situation antérieure au prononcé du licenciement. Pour ces femmes il s'agit d'un recul important.

*«On se prive de faire des sorties... on se prive de tout faire... parce que tout coûte quelque chose... je ne me souviens plus c'était quoi le sujet... mais je devais déboursier 5,00\$... puis moi... 5,00\$... je ne suis pas capable de le déboursier... on voulait faire.... On voulait aller manger... il me semble que l'on recule 15 ans en arrière... alors que les enfants étaient petits et que les jobs étaient de 6 mois par année... il me semble que l'on est revenu au même point que dans ce temps là... (Interviewer : Donc chaque sous compte là?) Oui puis encore plus qu'il y a 15 ans, car aujourd'hui le coût de la vie est beaucoup plus cher qu'à l'époque<sup>549</sup>.»*

---

<sup>548</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 6.

<sup>549</sup> Arc-En-Ci-Elle p. 6 et 7.

### 2.3.2 Le comptoir alimentaire de la Haute Matawinie

#### ***Mandat***

Le comptoir alimentaire a pour mandat de fournir un support alimentaire aux familles dans le besoin. Il dessert 2 municipalités, soit Saint-Michel-des-Saints et Saint-Zénon, ainsi que 2 petits villages, situés sur les territoires non organisés, soit Saint-Guillaume et Saint-Ignace.

Nous avons rencontré la responsable du Comptoir alimentaire de la Haute Matawinie afin d'établir le profil de la clientèle qui fréquente l'organisme d'une part et, d'autre part, de déterminer si l'organisme en question a connu une augmentation significative de son taux de fréquentation depuis la fermeture de l'usine en août 2006.

Le Comptoir Alimentaire de la Haute Matawinie existe depuis une dizaine d'années. À la base, l'organisme s'adressait surtout aux prestataires de l'aide sociale. Cependant, puisque l'économie de Saint-Michel-des-Saints repose en bonne partie sur le travail saisonnier, le mandat initial du comptoir alimentaire s'est vite élargi pour répondre aux besoins des familles qui occupent ces emplois saisonniers. *« Il y a beaucoup de travailleurs saisonniers... en forêt... débroussaillage... et aussi tout le secteur touristique. Donc on a des familles qui vont travailler de six (6) à huit (8) mois par année... »*

*Puis c'est régulier là... qui font du chômage régulièrement. À chaque année là... un (1) deux (2) mois au printemps... un (1) deux (2) mois à l'automne... Alors l'organisme vient en aide aux familles qui travaillent naturellement parce que... au moins tu as la dignité... tu prends ta boîte à lunch... tu vas travailler... puis c'est correct que ces personnes là... ces familles là... soient aidée<sup>550</sup>. »*

### ***Une demande d'aide en croissance...***

Depuis la fermeture de l'usine, la demande d'aide alimentaire n'a cessé de croître. L'organisme enregistre, seulement pour l'année 2008, une augmentation de son achalandage qui est évalué autour de 30%. « *L'an dernier on avait fait 1892 dépannages durant toute l'année et cela comprend les paniers de Noël... cette année j'ai 2453 dépannages... alors c'est assez impressionnant... tu sais c'est plus de 500 dépannages supplémentaires cette année... c'est 30% de plus<sup>551</sup>. »*

Il s'agit là d'une augmentation considérable qui témoigne de l'ampleur de la crise qui sévit actuellement. Parmi ce nombre, il y a des familles de travailleurs licenciés de l'usine Louisiana Pacific. « *On a quelques familles [...] où il s'agit de travailleurs d'usine de la Louisiana Pacific... dont les conjoints sont repartis en formation... aux études... ils vont compléter dans les semaines à venir... je pense que les derniers finissent en septembre...*

---

<sup>550</sup> Comptoir alimentaire p. 1.

<sup>551</sup> Comptoir alimentaire p. 2.

*ils ont en ce moment une allocation de soutien au revenu... alors je pense que j'ai sept (7) ou huit (8) familles qui sont dans cette situation là... et depuis avril... avril ou début mai... j'ai deux (2) hommes célibataires... sans enfants... qui ne peuvent pas bénéficier du programme PATA... puis la retraite de la Régie des rentes là... à soixante (60) ans... qui se sont retrouvés sur la mesure spéciale... j'en ai deux où c'est vraiment des travailleurs d'usine... ils ne peuvent pas arriver.... Ils reçoivent 590\$ par mois... l'année de sursis qu'ils ont là... avant que l'aide sociale les enquête... je ne dis pas que se sont des personnes qui ont énormément de biens... mais n'empêche que quand tu as travaillé vingt (20) à vingt-cinq (25) ans au même endroit... tu te ramasses du jours au lendemain avec ton petit 600\$ par mois là... quand tu gagnais à peu près ça par semaine là... tu sais... même si cela fait deux ans là... où ils ont tous été au bout de leurs ressources là... ce n'est pas évident... ce qui se passe dans la tête de ce monde là<sup>552</sup>. »*

Ces quelques cas illustrent bien la situation extrêmement précaire dans laquelle se trouvent certaines familles et certains individus depuis le licenciement collectif. Aussi, il ne faut pas occulter toute la dimension psychologique qu'implique la démarche du recours au comptoir alimentaire. Se prévaloir d'une aide de dernier recours signifie, pour le travailleur, que malgré tous les efforts qu'il a consentis pour trouver une solution aux problèmes vécus, il ne peut que constater l'échec. N'ayant plus le choix, il doit se résoudre à recourir à l'aide alimentaire.

---

<sup>552</sup> Comptoir alimentaire p. 2 et 3.

Il en résulte un sentiment de honte. « *Demander de l'aide, déjà cela n'est pas facile... d'être identifié comme une personne qui vient dans une ressource d'aide alimentaire. [...] ce n'est pas facile la démarche que je fais [...] ma dignité... mon orgueil... le fait d'avouer socialement parlant que je n'arrive plus à subvenir à mes besoins... ceux de ma famille*<sup>553</sup>. » Paradoxalement, le comptoir alimentaire est également un endroit qui permet au bénéficiaire de se reconstruire. « *[...] c'est aussi un lieu pour rebâtir notre solidarité [...]*<sup>554</sup>. »

### 2.3.3 La maison des Jeunes du Nord

#### ***Mandat***

Le mandat de la Maison des jeunes du Nord est de mettre à la disposition des jeunes de la communauté de Saint-Michel un lieu où ils peuvent se rassembler afin de se retrouver entre eux, pour échanger, et pratiquer certaines activités à caractère social. Des animateurs sont à leur disposition pour répondre aux interrogations qu'ils peuvent avoir sur divers sujets tels l'emploi, la sexualité, les drogues, la vie amoureuse, etc.

La Maison des jeunes se veut un refuge qui permet aux jeunes d'évacuer les tensions engendrées par la dynamique du milieu familial.

---

<sup>553</sup> Comptoir alimentaire p. 3.

<sup>554</sup> Comptoir alimentaire p. 3.

Ces tensions sont particulièrement présentes au sein des familles, dans le contexte du licenciement collectif. *«Le besoin présent n'est pas d'être à la maison avec les parents... vivent le tourment... la pression... le stress qui s'y vit... c'est de sortir de là le plus possible<sup>555</sup>. »* Par les activités proposées, l'organisme a pour objectif d'aider les jeunes à retrouver un certain bien être, malgré les circonstances actuelles.

Nous avons rencontré la responsable de la Maison des Jeunes du Nord afin d'établir le profil de la clientèle qui fréquente l'organisme d'une part et, d'autre part, de déterminer si l'organisme en question a connu une augmentation de son taux de fréquentation depuis la fermeture de l'usine en août 2006.

### ***Une augmentation de l'achalandage...***

Avant la fermeture de l'usine, la Maison des Jeunes du Nord recevait environ 15 jeunes par jour. Le chiffre enregistré correspond aux moyennes régionales observées dans les autres maisons de jeunes situées sur le territoire.

Depuis la fermeture de l'usine, ce chiffre a pratiquement doublé, passant d'une moyenne de 15 jeunes à une moyenne de 27 jeunes par jour. À certaines périodes, l'organisme observe 65 et même 70 présences par jour. Le vendredi est la journée la plus achalandée de la semaine. En moyenne, il y a environ 45 jeunes qui fréquentent l'organisme.

---

<sup>555</sup> Maison des jeunes p. 1.

Nous avons interrogé la responsable de l'organisme au sujet des facteurs qui peuvent expliquer cette augmentation considérable du taux de fréquentation. Cette dernière a également voulu en savoir davantage sur cette question et elle a mené sa propre enquête directement auprès des jeunes. Voici un échantillon des réponses obtenues : *« Je ne veux plus être chez moi » ou « Le moins souvent possible être chez moi » ou « Mon père est encore chaud » [...] ça c'est des réponses qui sont tellement courantes<sup>556</sup>.»*

Les informations recueillies laissent entrevoir qu'un profond malaise existe, en ce moment, au sein des familles de Saint-Michel. La responsable de l'organisme nous révèle également que les jeunes sont plus stressés et plus nerveux qu'auparavant. Elle explique en partie ce stress par le fait que certains jeunes se retrouvent seuls à la maison ou n'ont pas été en mesure de s'adapter à leur nouvel environnement, à la suite de leur départ de Saint-Michel. *« J'ai beaucoup de jeunes aussi où les parents ne sont plus à la maison... le père est en formation et la mère travaillait déjà à l'extérieur... ou les deux travaillent à Joliette... on a plusieurs départs... il y a plusieurs retours des jeunes... en cours d'année... parce que cela ne marchait pas à l'école à l'extérieur... ils sont retournés chez les grands parents... alors il y a vraiment une modification du lien familial qui n'est vraiment pas le même<sup>557</sup>.»*

---

<sup>556</sup> Maison des jeunes p. 3.

<sup>557</sup> Maison des jeunes p. 3.



### *Une surveillance accrue...*

Certains jeunes sont à ce point affectés par cette modification de la structure familiale qu'ils doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des intervenants. « *Moi je l'appelle ici carrément... le stress de nos jeunes là... même le burn-out de nos ados là... on en a plusieurs qui sont... on travaille beaucoup avec le code de prévention suicide... à l'école et ici... on en a plusieurs présentement qui sont sous haute surveillance*<sup>558</sup>.

Ce témoignage démontre que la situation est plutôt préoccupante et qu'il est essentiel de mettre en place des mesures débouchant sur des actions concrètes et ce dans le but de prévenir des drames inutiles.

### *Un cas extrême...*

Nous avons interrogé la responsable de l'organisme afin de nous enquérir de cas extrêmes dont elle aurait pu être témoin dans le cadre de l'exercice de ses fonctions. Cette dernière nous a relaté un cas d'abandon d'enfant. Il s'agit d'un jeune, se situant à la fin de l'adolescence, qui s'est vu confié par ses deux parents la charge de sa jeune sœur âgée de 8 ans. Les parents ont pris cette décision puisqu'ils ont décroché un emploi à l'extérieur de la région. L'adolescent en question était responsable du bon fonctionnement de la maison avec tout ce que cela implique.

---

<sup>558</sup> Maison des jeunes p. 3.

Les conséquences observées sont principalement de deux ordres. Premièrement, on a constaté, chez cet enfant, une baisse drastique des ses résultats scolaires, et deuxièmement, un changement général dans son comportement. Ce dernier était beaucoup plus triste, plus nerveux, et ne participait que très rarement aux activités de l'organisme contrairement à ses habitudes. Pour remédier à la situation, la communauté s'est mobilisée afin de venir en aide à cet adolescent. *« Alors on a réussi à créer des liens avec des adultes significatifs au niveau du village et... ben... plutôt des parents d'amis à lui... il y a eu une certaine entraide<sup>559</sup>. »*

### ***Consommation de drogues et d'alcool...***

Quant à la consommation de drogues, il semble qu'elle soit en baisse selon les observations de la responsable. C'est plutôt au niveau de la consommation d'alcool que la situation est préoccupante. La quantité consommée augmente considérablement et les consommateurs sont de plus en plus jeunes.

La responsable nous relate un cas d'intoxication à l'alcool. *« [...] la question s'est posée à savoir : « Est-ce qu'on l'envoie à l'hôpital ou pas? » (Interviewer : Il était vraiment mal en point ?) Il était vraiment mal en point... il était encore là mais... à un moment donné... il part... il revenait... il repartait... ce n'était pas évident<sup>560</sup>. »*

---

<sup>559</sup> Maison des jeunes, p. 4.

<sup>560</sup> Maison des jeunes p. 4.

Cette hausse de la consommation d'alcool, chez les jeunes, est en partie provoquée par la disparition de l'usine. En effet, pour de nombreux jeunes, les emplois de la Louisiana Pacific représentaient l'avenir.

Plusieurs entretenaient l'espoir d'occuper un emploi à la scierie ou à l'usine de panneaux.  
*« Il y a un débalancement qui se crée [...] ils se cherchent eux-mêmes, puis les points de repères ne sont plus nécessairement là... depuis 20 ans ce n'est pas grave... il y avait toujours une usine... bon ce n'est pas grave... je vais aller travailler à l'usine... je vais travailler pour l'usine<sup>561</sup>. »*

Bien que plusieurs jeunes songent déjà à quitter la région pour entreprendre des études à l'extérieur, il n'en demeure pas moins que beaucoup d'autres préfèrent les métiers manuels et comptaient sur les emplois de la Louisiana Pacific pour gagner leur vie. *« il y en a beaucoup que tu vois... cela a déstabilisé les choses... parce que pour eux autres... ce sont de jeunes gens qui sont manuels... alors ils s'attendaient rentrer à l'usine pour avoir un bon salaire... bien vivre pareil... alors que là ils sont obligés de s'en aller en technique... ou en cours professionnel au secondaire... ils ne savent pas trop<sup>562</sup>. »*

---

<sup>561</sup> Maison des jeunes p. 5.

<sup>562</sup> Maison des jeunes p. 5.

*Une modification dans les comportements...*

Enfin, la responsable de l'organisme remarque un certain nombre de modifications dans le comportement des jeunes. Ceux-ci sont en général plus rebelles et manifestent davantage d'anxiété.

Elle attribue ces changements à la dynamique particulière qui se vit présentement au sein des familles de Saint-Michel. « [...] *son père est sur le chômage... il est beaucoup à la maison... plus de consommation au niveau de l'alcool... les chicanes familiales plus élevées... mais souvent quand tu décortiques tout ça... pour employer leurs termes : « C'est la bonne femme qui a pété les plombs sur le bonhomme... » Puis ça finit toujours que c'est le contrôle maternel qui est employé... alors ces jeunes là... le revivent aussi... car ils voient leur père qui n'a pas d'ouvrage... qui prend un coup... puis qui est contrôlé par la mère... ou la femme... tu sais... alors ça fait des situations... ça fait des jeunes... j'ai plus de jeunes hommes rebelles que de jeunes filles... je pense que c'est une réaction directe... ils ont besoin de dire : « Regarde moi je suis capable de m'affirmer<sup>563</sup>. »*

---

<sup>563</sup> Maison des jeunes p. 5.

### 3. Les impacts sur la vie professionnelle et le statut social du travailleur licencié

Deux ans après la fermeture de l'usine, nous nous sommes interrogés sur le sort des travailleurs licenciés. C'est en recherchant la présence des phénomènes de déqualification, de désaffiliation, de disqualification, de précarité, de pauvreté et d'exclusion que nous documenterons les impacts à long terme de la perte d'emploi dans la vie des travailleurs.

#### 3.1 Les impacts sur la vie professionnelle du travailleur licencié

Nous avons évalué les impacts du licenciement collectif sur la vie professionnelle du travailleur licencié par la recherche de la présence du phénomène de déqualification au sein de la sélection de travailleurs que nous avons soumis au processus d'entrevues. La recherche à travers les témoignages de la présence des indicateurs identifiés à l'occasion de la revue de littérature nous permettra de conclure à l'absence ou la présence du phénomène de déqualification

##### 3.1.1 Le phénomène de déqualification

Le phénomène de la déqualification s'observe par une perte d'intégration dans la sphère du travail salarié.

La perte d'emploi, la perte de revenu, les activités non déclarées et les salaires insuffisants sont des indicateurs de la présence du phénomène de déqualification.

***La perte d'emploi...***

À la suite de l'annonce de la fermeture, Réjean était convaincu d'être en mesure de trouver rapidement un nouveau travail. « *Moi je pensais qu'avec l'expérience que j'avais, je pouvais me replacer en dedans de deux semaines... j'ai un métier, je vais me replacer tout de suite! Mais ce n'est pas le cas... cela ne fonctionne pas comme ça [...] <sup>564</sup>* » Le cas de Réjean est révélateur d'un premier phénomène que l'on observe chez les travailleurs licenciés de la Louisiana Pacific, soit celui de la déqualification qui se manifeste par une perte d'intégration dans la sphère du travail salarié. Concrètement, cette perte d'intégration se matérialise, pour Réjean, non seulement par le licenciement qu'il a vécu mais aussi par l'impossibilité de se réinsérer dans un nouvel emploi.

Marcel, ancien travailleur forestier, vit également une situation similaire. Depuis la perte de son emploi, il est incapable de réintégrer le marché du travail. « *Moi je n'ai pas mon secondaire 5... je ne peux être engagé à nulle part... je ne parle pas anglais... j'ai travaillé dans le bois... j'ai 54 ans et depuis l'âge de 17 ans que je travaille dans le bois. Je n'ai jamais connu autre chose que cela... alors que veux-tu que je fasse<sup>565?</sup>* »

---

<sup>564</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 5.

<sup>565</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 3.

Pour Fernand, ancien opérateur de machinerie lourde, c'est aussi l'impasse. « *Je n'ai pas de place... si on s'en va du côté de la ville... si tu n'es pas diplômé... puis encore là... il te manque toujours de quoi... tu es jamais update... à notre âge nous autres... ce que l'on a d'acquis... toute l'expérience que l'on a... ce qui me choque et qui me blesse bien gros... cette expérience là... que l'on a accumulée au cours d'une vie... du fait que l'on a pas un diplôme pour... ça ne passe pas<sup>566</sup>. »*

### ***La perte du revenu...***

Le cas de Marc ne diffère guère de celui de Réjean, Marcel et Fernand. Âgé de 45 ans, il peine à trouver du travail. « *[...] là... je fais le maximum présentement pour me trouver une job<sup>567</sup>* » Chez Marc, la déqualification s'observe par la baisse considérable du revenu qu'il peut anticiper percevoir dans le cadre d'un nouvel emploi. « *Les salaires sont la moitié de ce que l'on est habitué de gagner. [...] si je trouve une job, c'est au même salaire que dans les années 80-82... que je faisais dans le temps. J'ai régressé<sup>568</sup>.* »

### ***Les activités non déclarées...***

Depuis que le principal employeur de la municipalité de Saint-Michel a fermé définitivement ses portes, l'emploi se fait plutôt rare dans la région. La présence d'une

---

<sup>566</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 3.

<sup>567</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 4.

<sup>568</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 4.

main d'œuvre abondante, sur le marché de la demande d'emploi, entraîne une pression à la baisse sur les salaires. Environ une centaine de personnes cherchent présentement de l'emploi à Saint-Michel-des-Saints.

Cette situation pousse les chercheurs d'emploi à se tourner vers des solutions alternatives. En conséquence, le travail non déclaré devient, pour le travailleur, une alternative de dernier recours afin d'assurer sa survie et celle de sa famille. *« Il y a moins de fric qui entre. Cela amène du travail au noir. Ça va être ça! Si le gouvernement ne nous aide pas à se replacer... on ne paie pas pour ses jouets<sup>569</sup>. »*

Ces activités non déclarées, souvent temporaires, où il y a alternance de périodes d'activité et d'inactivité sont des indicateurs de la présence du phénomène de déqualification. Henri, âgé de 62 ans, semble s'en tirer un peu mieux jusqu'à maintenant. *« À venir à date je suis venu à bout d'avoir de l'ouvrage tout le temps mais là ça modère<sup>570</sup>. »*

---

<sup>569</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 7.

<sup>570</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 2.



### ***Un salaire insuffisant...***

Dans son témoignage, Paul tire un constat général qui décrit bien le phénomène de déqualification que l'on observe présentement à Saint-Michel-des-Saints. « *Ça vivait bien à Saint-Michel-des-Saint avant... puis là ce n'est pas un village de bien être là... mais il n'y a pas une bonne santé financière... oui il y a de l'ouvrage à Saint-Michel... les auberges... tout le tra la la... le tourisme... mais ça donne pas le même salaire... puis ça ne donnera pas le même revenu... le même niveau de vie... ce n'est plus comme c'était<sup>571</sup>!* »

### ***Deux exceptions...***

Dans le cas de Martin, la situation est passablement différente. Étant beaucoup plus jeune que ses collègues et détenteur d'un diplôme, il a pu se trouver un nouvel emploi à l'extérieur de la région. Contrairement à ses collègues, il n'a pas subi le phénomène de déqualification.

C'est également le cas pour Yves âgé de 43 ans. Ce dernier a opté pour suivre une formation qui se donne à l'extérieur de la région. Cette formation, d'une durée d'un an, lui permettra d'obtenir ses cartes de compétences et d'occuper à nouveau un emploi rémunérateur dans l'industrie manufacturière.

---

<sup>571</sup> Travailleur no 8 (Paul) p. 3.

Parmi tous les témoignages recueillis, ces deux travailleurs font exception à la règle. Il s'agit, en fait, des deux seuls travailleurs qui ont bon espoir de réintégrer le marché du travail dans un avenir proche.

### 3.2 Les impacts sur le statut social du travailleur licencié

Nous avons évalué les impacts du licenciement collectif sur le statut social du travailleur licencié par la recherche de la présence des phénomènes de désaffiliation, de disqualification, de précarité, de pauvreté et d'exclusion au sein de la sélection de travailleurs que nous avons soumis au processus d'entrevues. Nous présentons ci-dessous, dans l'ordre énuméré, le résultat des observations recueillies à l'occasion de l'analyse du discours des sujets interviewés.

#### 3.2.1 Le phénomène de désaffiliation

Le phénomène de désaffiliation s'observe par une perte progressive des repères sociaux élémentaires. L'affaiblissement de l'intégration dans les réseaux de solidarité primaire et l'affaiblissement de l'intégration dans les réseaux de solidarité formels sont des indicateurs de la présence du phénomène de désaffiliation.

Plusieurs éléments recueillis dans les témoignages renferment des indices de la présence du phénomène de désaffiliation au sein de la sélection de travailleurs retenue pour les fins du processus d'entrevue.

***Un affaiblissement de l'intégration dans les réseaux de solidarité primaire...***

La perte d'emploi coïncide, pour Réjean, avec l'effritement de son réseau social. L'absence de revenus suffisants, conséquence directe de son licenciement, explique en partie ce phénomène d'isolement. La nature et la fréquence des activités, pratiquées dans le cadre des échanges sociaux, sont des indicateurs de la présence du phénomène de désaffiliation. « [...] *on dira on va tu faire de la motoneige ou du quatre roues... on vas-tu à la cabane à sucre... ah cela ne me tente pas vraiment... finalement tu te limites à l'essentiel... on ne peut même plus dire je vais aller dépenser 70\$ avec la famille à la cabane à sucre... en plus du prix de l'essence qui n'est pas abordable... quand tu dis ça va peut-être payer mon épicerie de la semaine... alors quand quelqu'un te demande... tu inventes des prétextes... cela n'adonne pas... j'ai autre chose... c'est parce que tu veux pas... c'est parce que tu peux pas. Qu'est ce que tu veux<sup>572</sup>?* » La lecture de ce témoignage démontre que l'individu recourt à un ou plusieurs motifs pour justifier le fait qu'il ne participera pas à une activité qui lui est proposée.

---

<sup>572</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 7.

Pour Marc, c'est un peu la même situation. « [...] *les loisirs on y pense... mettons quand on te demande d'aller à quelque part, tu y penses à deux fois*<sup>573</sup>. »

Dans le cas de Marcel on observe, toutefois, une coupure plus drastique des activités de loisirs. « [...] *je ne fais rien du tout... (Interviewer : Tu as tout arrêté cela aussi?)... Oui là je fais seulement un peu de bénévolat pour mon gars. Tant qu'à rien faire... je suis aussi bien lui donner un coup de main. Cela ne m'ôte rien... ne me donne rien... mais ça passe le temps... (Interviewer : Cela te change les idées?) Oui... oui... surtout aussi*<sup>574</sup>! »

Quant à Fernand, il est désormais incapable de pratiquer quelque activité que ce soit. « *On a plus cette possibilité là... le coût de la vie est tellement cher... pas de revenus tu ne peux pas te permettre ça*<sup>575</sup>. »

Paul et Yves vivent la même situation. « *Je dois restreindre mes dépenses au minimum donc il n'y a pas vraiment de place pour les loisirs et autres activités*<sup>576</sup>. »

Bien que le niveau de revenu n'ait rien à voir avec le fait de construire et maintenir un bon réseau social, il n'en demeure pas moins que, dans la société d'aujourd'hui, la précarité d'un individu, résultant de l'absence d'un revenu adéquat, peut s'avérer un obstacle majeur

---

<sup>573</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 2.

<sup>574</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 2.

<sup>575</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 2.

<sup>576</sup> Travailleur no 8 (Paul) p. 2.

à la constitution d'un réseau social satisfaisant. En contexte de restrictions budgétaires, le poste des loisirs est celui qui subit la coupure la plus drastique.

Tout comme ses confrères de travail, Martin a modifié ses habitudes. « *De temps en temps... on partait le samedi et on allait prendre une petite bière au Central comme on dit... on voyait du monde de la shop... des amis... puis on avait du fun... on se mettait réchauffer un petit peu... mais là on coupe sur les bords un petit peu... on ne va pas dépenser de l'argent au Central pour rien... on reste tranquille*<sup>577</sup>. »

### ***Une exception...***

Depuis son accident de travail, Paul conserve, en tant que militant syndical toujours actif, des liens avec l'association accréditée. « *Depuis 2005, j'ai continué à faire du syndicat... jusqu'à aujourd'hui... on est rendu en 2008... puis je ne veux pas lâcher non plus*<sup>578</sup>. »

### ***Un affaiblissement de l'intégration dans les réseaux formels...***

Pour Georges, la désaffiliation se manifeste surtout par l'affaiblissement de l'intégration dans les réseaux formels, soit l'État et les programmes institutionnels mis en place pour venir en aide aux travailleurs âgés. Le PATA (Programme d'aide aux travailleurs âgés) est

---

<sup>577</sup> Travailleur no 6 (Martin) p. 6.

<sup>578</sup> Travailleur no 8 (Paul) p. 3.

instauré par le gouvernement fédéral dans le but d'assurer un revenu de subsistance aux travailleurs âgés, victimes d'une perte d'emploi.

Initialement, il fallait être âgé de 50 ans pour pouvoir bénéficier du programme. Avec la vague de licenciements dans l'industrie de la forêt, les critères sont resserrés et l'âge minimal requis est, désormais, fixé à 55 ans. À 54 ans Georges ne peut bénéficier du programme en question. *« Regarde l'osti de gouvernement avec ses choses là... l'aide aux travailleurs... pis la PATA... pis envoie donc... sacrament... ciboire... j'ai le droit à rien moi... à rien... osti... tabarnak... la Pata il me manque... 30... 47 jours... (Interviewer : Juste ça ?) Ben oui...écoute... ils auraient fermés au mois de novembre... j'étais correct... ça allait à décembre... mais là ils ont fermés au mois de septembre<sup>579</sup>. »*

Pour Marcel, également âgé de 54 ans, la perte d'intégration dans les réseaux formels est encore plus drastique. Cet ancien « jobber » engagé par les forestiers pour bûcher en forêt est, en réalité, un travailleur autonome. Compte tenu de son statut, il n'a pu bénéficier des mesures de réinsertion offertes aux travailleurs de la scierie et de l'usine de panneaux. Marcel n'a donc pas eu droit aux prestations d'assurance chômage, aux mesures de reclassement et à la formation. Il s'est également vu refuser le programme de la PATA compte tenu de son âge.

---

<sup>579</sup> Travailleur no 4 (Georges) p. 4.

L'impossibilité de bénéficier des programmes d'aide existants place Marcel dans une situation préoccupante. « *Ça prend de l'argent aujourd'hui... veut... veut pas... il n'y en a pas d'argent là... il n'y en a pas d'ouvrage là... il n'y a pas rien là... on n'a pas le droit au B.S.... on n'a pas le droit à rien là... on a trop de bien... (Interviewer : Pas de chômage?) Pas de chômage... Parce que je suis à mon compte... je n'ai pas de chômage moi là... C'est moi qui faisais mes paies... (Interviewer : Alors là tu n'as pas eu de formation?) Non rien du tout... (Interviewer : Puis les programmes travailleurs âgés?) Non... parce que cela prenait 55 ans... moi j'avais 53 ans... j'avais le droit à rien. À rien... rien... rien... Pas le droit au B.S... aucune n'aide... absolument rien. Pas de formation, pas d'école... pas rien... pareil comme un chien attaché après la cabane... puis arrange toi! C'est la même maudite affaire. Rien... absolument rien... Cela n'a pas de bon sens<sup>580</sup>!* »

### 3.2.2 Le phénomène de disqualification

Le phénomène de disqualification s'observe par l'absence d'une pleine participation à la vie économique et sociale de la société. Le déclassement professionnel, la fragilisation professionnelle et l'inactivité professionnelle sont le lot des individus victimes de disqualification. La série de témoignages issue des extraits d'entrevues réalisées auprès de la sélection de travailleurs retenus témoignent d'indices révélant la présence de disqualification sociale suite au licenciement collectif.

---

<sup>580</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 2.

### ***Le déclassement professionnel...***

Dans le cas de Réjean, on observe la présence de disqualification. Malgré le fait que ce dernier possède des compétences acquises sur le tas, il n'en demeure pas moins qu'il est incapable de faire reconnaître ses qualifications, auprès des employeurs éventuels, faute de détenir un diplôme reconnu. « [...] il y a quelques années; j'avais été sur l'assurance emploi, j'avais rencontré les employeurs pis je leur disais : Prends moi à l'essai gratuitement une semaine... si tu n'es pas satisfait je te serre la main et je m'en vais... si tu es satisfait, je viens de me trouver un emploi... pis avec ça j'ai réussi à... c'est pas compliqué... aussitôt que j'ai réussi à faire une journée dans une place... c'est rare que l'employeur va dire qu'il n'est pas satisfait de mes services [...] regarde autrefois la compétence s'enseignait de pères en fils, entre travailleurs... cela avait sa valeur... c'était bon! Le surplus... ce qui manquait de technique on allait le chercher en emploi... maintenant il faut aller aux études<sup>581</sup>. »

### ***La fragilisation professionnelle...***

Pour Réjean, la question de sa participation à la vie économique et sociale de la société se pose plus que jamais. Les nombreux refus essuyés dans ses tentatives de se trouver un nouvel emploi, l'amènent à s'interroger sérieusement sur sa capacité à réintégrer, un jour, le marché du travail. « On en vient à se dire... la valeur... je me pensais utile puis finalement

---

<sup>581</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 4.



*on ne semble plus reconnaître mes aptitudes... ça se ferme... ça se rétrécit de jours en jours... à en venir à dire... je vais-tu servir à quelqu'un ? Je vais-tu pouvoir un jour me replacer et avoir une certaine valeur par rapport à un entrepreneur ? On ne le sait plus là<sup>582</sup> ... »*

En ce qui concerne Marcel, le phénomène de disqualification se manifeste par une succession de petits boulots, mal payés, aux statuts précaires. « *J'ai appelé à Abitibi Bowater... (Interviewer : Oui bien qu'est-ce qui t'on dit?) Ben j'ai travaillé deux jours... (Interviewer : Deux jours?) Oui deux nuits<sup>583</sup>.* » Ce revers n'empêche toutefois pas Marcel de poursuivre ses tentatives de réinsertion sur le marché du travail. « *[...] puis a part de ça je suis allé m'essayer « pogneur de poulets » ... pogner des poulets là... dans un poulailler là... (Interviewer : Puis cela a duré combien de temps ?) Ah j'ai fait un chiffre... une nuit... c'est de l'ouvrage en osti ça pogner des poulets... on pognait 16 000 poulets dans une nuit... pis des gros là... des affaires de 8 à 9 livres<sup>584</sup>.* »

### ***L'inactivité professionnelle...***

Le témoignage de Fernand est aussi très représentatif du phénomène de disqualification qui sévit chez plusieurs travailleurs licenciés de l'usine Louisiana Pacific.

---

<sup>582</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 5.

<sup>583</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 7.

<sup>584</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 7.

L'impossibilité de faire reconnaître ses acquis l'empêche de réintégrer le marché du travail.

*« [...] à 20 ans... on se présentait à un comptoir et c'était ça d'intéressant... ce qui est différent aujourd'hui... c'est que quand on se présentait devant un employeur... tu pouvais faire tel type de job... si il sentait que tu avais de la motivation... que tu avais de l'intérêt... il t'embarquait sur le poste... si tu avais des talents... que tu étais capable de le faire... ta job était acquis... tu démontrais tes qualités... tu étais capable de garder ta job... on ne te demandait pas si tu avais fait des études... si tu avais des diplômes... ce n'était pas ça qui les intéressait... ce qui les intéressaient c'était : Est-ce que tu es capable de le faire... ta motivation<sup>585</sup> ...»*

En conséquence, un fort sentiment de dévalorisation l'habite depuis ces nombreux refus.

*«Quand tu ne te sens plus utile à nulle part dans la société, parce tu n'a pas plus de place.... Tu te sens diminué... tu as beaucoup de doutes tu sais... tu doutes de toi... tu sais que tu as des connaissances... tu sais que tu as des talents... mais tu n'es pas capable de les exploiter... de les faire valoir<sup>586</sup>. »* Ces propos sont lourds de sens et témoignent du rapport perdu au travail.

Dans le cas d'Henri, c'est plutôt l'âge qui pose problème à sa réinsertion professionnelle sur le marché du travail.

---

<sup>585</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 3.

<sup>586</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 2.

*« Après ça... rendu à 60 ans... il n'y a plus personne qui veut de moi. Comment tu dirais... tu vas aller à une place pour te faire engager à 62 ans... ils vont dire<sup>587</sup>... »*

Georges, âgé de 55 ans, est aussi dans la même situation : *« Quand j'envoie un osti de cv, je n'ai pas de réponse moi<sup>588</sup>. »* Fernand vit une problématique similaire. *« J'ai envoyé 500 cv... donc... ça marche pas... je me rends bien compte que je ne peux plus réintégrer le marché du travail...<sup>589</sup> »*

### ***Deux exceptions...***

Pour ce qui est de Paul, la cause de son inactivité professionnelle résulte d'un accident de travail survenu antérieurement à la fermeture de l'usine. Il touche toujours des prestations de la CSST au moment où nous écrivons ces lignes. Dans le cas d'Yves, on ne peut conclure à la présence de disqualification<sup>590</sup>.

### 3.2.3 Le phénomène de précarité

Le phénomène de précarité s'observe par une situation marquée de grande fragilité et une forte incertitude quant à l'avenir. L'instabilité, l'insécurité, la fragilité, la présence de

---

<sup>587</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 2 et p. 3.

<sup>588</sup> Travailleur no 4 (Georges) p. 4.

<sup>589</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 7 et 8.

<sup>590</sup> Voir propos tenu au sujet du Travailleur no 9 (Yves) sous le titre « Déqualification » p. 6.

vulnérabilité et de pauvreté potentielle sont des indicateurs de la présence du phénomène de précarité. La recherche d'indices témoins de la présence du phénomène de précarité au sein de la sélection de travailleurs interviewés nous conduit à produire la série d'extraits suivants.

***Une période d'instabilité...***

Les travailleurs de Saint-Michel-des-Saints vivent une situation de grande instabilité. Pour eux, l'avenir est incertain et ils ne peuvent anticiper sur ce que sera leur situation dans les prochains mois. D'une part, la période d'admissibilité aux prestations d'assurance chômage est terminée. D'autre part, en date du 28 mars 2008, ils ne perçoivent plus aucun revenu puisque la formation offerte, à laquelle était associée une extension du versement des prestations d'assurance chômage, a également pris fin.

***Une période d'insécurité...***

Jusqu'au 28 mars dernier, il semble que Réjean ait été en mesure de se débrouiller. « *Étant donné que l'on a eu de l'assurance emploi pendant 45 semaines, j'ai réorganisé mon budget pour subvenir à mes besoins*<sup>591</sup>. » Toutefois, Réjean est loin d'être tiré d'affaire. La date du 28 mars 2008 marque, pour lui, la fin de la période à laquelle il a droit à des

---

<sup>591</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 2

prestations. *« J'ai pu me réorganiser pour subvenir aux besoins essentiels jusqu'à aujourd'hui où je n'ai plus aucun revenu<sup>592</sup>. »*

En ce moment, l'unique espoir de Réjean réside dans la possibilité que le Bureau de l'assurance chômage octroie un prolongement du versement des prestations en reconnaissant, comme admissibles, les sommes versées au régime alors que les travailleurs suivaient leur formation.

Pour Marcel, la situation n'est guère mieux. Les signes de la présence du phénomène de la précarité sont bien présents. *« Je vais t'affirmer que j'ai coupé sur toutes les dépenses. J'ai commencé à puiser dans mes avoirs... c'est commencé là... on ne gagne plus les salaires que l'on avait... pis on va les manger encore plus car on n'a pas le droit au chômage... ni au bien-être<sup>593</sup>. »*

Les sécurités élémentaires de base, nécessaires à la couverture des besoins primaires, sont complètement évacuées. On voit clairement se profiler à l'horizon les éléments qui caractérisent le phénomène de la précarité.

---

<sup>592</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 2.

<sup>593</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 2.

*Une période de vulnérabilité...*

Marc n'échappe pas à la précarité et il doit absolument trouver du travail pour combler ses besoins de base. « *C'est sûr en mai je vais retrouver quelque chose à 8-9-10\$ de l'heure. Pour faire les paiements et manger<sup>594</sup>!* »

Quant à Yves, il doit user de stratégies afin d'assurer ses besoins alimentaires et ceux de sa famille. « *On check les spéciaux là... on s'alimente quasiment aux spéciaux... peut-être pas tout le temps les spéciaux là... mais on les check pas mal plus qu'avant<sup>595</sup>.* » Le phénomène de pauvreté potentiel est bien présent chez les travailleurs licenciés et les risques d'insolvabilité sont grands.

Henri vit également une situation de grande vulnérabilité. Bien qu'il ait été en mesure d'assurer sa subsistance jusqu'à ce jour il a dû, pour ce faire, puiser dans son capital accumulé. « *Là, il faut dépenser notre vieil argent... il faut piger dans les réserves... ce que l'on est venu à bout de ramasser... lorsque l'on va être rendu à 65 ans on va l'avoir dépensé. C'est ça qui va arriver<sup>596</sup>!* » La situation économique de cet ancien opérateur de machinerie lourde est pour le moins préoccupante. « *Là c'est sûr que je trouve à ménager... quand tu es accoutumé... j'avais 16\$ de l'heure... là je suis rendu à 552\$ par mois... alors*

---

<sup>594</sup> Travailleur no 2 (Marc) p. 4.

<sup>595</sup> Travailleur no 9 (Yves) p. 2.

<sup>596</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 2.

*cela ne fait plus grand cher de l'heure... 120 quelques piastres par semaine... on n'a pas accumulé de comptes encore sauf que l'on ne rejoint pas les bouts<sup>597</sup>.»*

Dans le cas de Georges, la situation semble toutefois un peu meilleure. Le fait que les enfants aient quitté le domicile familial a permis, à ce dernier, d'équilibrer son budget. « [...] la différence elle vient... à mesure que les enfants sont partis... cela a concordé avec cette période là... j'en avais déjà deux de partis de la maison... depuis deux ans que cela dure... les deux autres ont quitté aussi... alors cela a balancé.<sup>598</sup> » Toutefois, Georges fut dans l'obligation de se départir d'une partie de ses avoirs afin de maintenir son rythme de vie. « [...] les REERS ne sont pas mangés... mais j'ai été obligé de vendre un terrain... j'avais grand chez nous... de vendre un terrain... l'année passée pour me faire un salaire autrement dit... j'ai été obligé de vendre une partie de mon patrimoine<sup>599</sup>.»

### ***La probabilité de devenir pauvre...***

Marcel n'échappe pas à la précarité. Ses dépenses sont réduites au strict minimum. « Pour s'habiller... on ne s'habille pas... on use notre linge... pis le reste... le manger on en manque pas... mais on s'en va de plus en plus pauvre.<sup>600</sup> »

---

<sup>597</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 3.

<sup>598</sup> Travailleur no 4 (Georges) p. 2.

<sup>599</sup> Travailleur no 4 (Georges) p. 2.

<sup>600</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 2.

C'est sans aucun doute la situation de Marcel qui est la plus préoccupante. Quelques mois avant la fermeture de l'usine, en 2006, ce dernier a investi une somme de 40 000\$ sur son ébrancheuse achetée, en 1997, au coût de 300 000\$.

Puisque rien ne laissait croire à une fermeture prochaine des établissements de la Louisiana Pacific., il n'a pas hésité à investir cette somme considérable pour faire une mise au point majeure sur sa machine qui date de dix (10) ans déjà. *« Moi j'avais encore des paiements... j'avais des gros paiements... puis là j'ai de la misère... il faut que tu vives pareil... tu as le téléphone, les taxes, ton Hydro... il y en a des affaires là... cela n'arrête pas carré... alors là ce que j'ai fais... là j'avais des paiements... cela ne s'arrêtait pas... là ça va pas bien... tu n'as plus d'argent... tu ne travailles plus... les paiements ne s'arrêtent plus... Qu'est ce que tu fais? (Interviewer : Tu as fait faillite?)... Je n'ai pas fait faillite... (Interviewer : Tu as réussi à t'en sortir?) J'ai été... j'ai lâché la caisse... j'ai emprunté à une banque... ils m'ont prêté pour 25 ans... des petits paiements... c'est pour cela que je suis venu à bout de m'arranger... à 53 ans là... emprunté pour 25 ans... j'en ai pour jusqu'à 77 ans là... à faire des paiements là... pis là pauvre raide... j'ai pas d'argent qui rentre... je fais des paiements... quand bien même qu'ils sont petits... il faut que tu vives là... faut tu manges osti... tu n'es pas supposé être capable de vivre à rien faire... avec aucun revenu là<sup>601</sup>.»*

Tout comme ses confrères, Marcel doit puiser dans ses avoirs pour assurer sa survie quotidienne ce qui n'est pas sans lui causer de grandes inquiétudes. À son grand désespoir,

---

<sup>601</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 3 et 4.



il nous explique qu'il devra bientôt recourir à ses placements pour arriver à joindre les deux bouts. « [...] j'ai une assurance vie que je vais pouvoir sortir... ça cela veut dire que l'on est en train de sortir tout nos acquis que l'on avait ramassé... quand tu continues à travailler puis que tu as ça... ça va bien... mais quand tu travailles plus tabarnak... tu le sors la semaine d'après... tu en as plus... tu as un paquet d'affaires à payer calice... il faut que tu continues à vivre là... c'est ça qui arrive... ça coûte de quoi pour vivre<sup>602</sup>.»

Quant au témoignage de Fernand, il abonde dans le même sens que celui de ses confrères. « [...] actuellement c'est serré... mais j'avais des économies... c'est là dedans que je puise là... j'utilise mes économies... puis là ce que l'on fait... c'est que l'on dilapide ce que l'on a acquis au fil des ans... nos économies<sup>603</sup>.»

Quant à Jules, il doit également puiser dans l'argent accumulé pour ses vieux jours afin d'assurer sa subsistance. «J'ai dilapidé quand même 14 000\$ de REER à travers ça<sup>604</sup>.» Toutefois, Jules a quand même bénéficié du Programme d'aide aux travailleurs âgés (PATA). « J'ai eu du chômage, après cela la formation. Après ça il y a eu une période creuse entre les deux mais j'ai eu quand même de l'aide d'Emploi Québec, au niveau du programme d'aide pour les travailleurs âgés... alors j'ai reçu les deux mois que je n'avais pas de montant d'argent qui rentrait... alors... ils m'ont envoyé quand même deux mois de

---

<sup>602</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 9.

<sup>603</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 2.

<sup>604</sup> Travailleur no 10 (Jules) p. 2.

*PATA... puis là je viens de recevoir l'autre mois de PATA. À venir jusqu'à date ok<sup>605</sup>.» Il n'en demeure pas moins que la situation de Jules demeure extrêmement précaire. « Il va falloir quand même faire plus attention monétairement puis... pas sûr que l'on va arriver à tout payer<sup>606</sup>.»*

### ***Une exception...***

Pour Paul, la situation est un peu meilleure puisqu'il bénéficie des prestations de la CSST.

#### 3.2.4 Le phénomène de pauvreté

Le phénomène de pauvreté s'observe par la présence d'un triple déficit des individus au niveau de leur intégration dans la vie urbaine (réseau relationnel, familial, social) et de leurs ressources économiques mais, aussi, sur le plan de leurs capitaux culturels (niveaux de formation). La recherche du phénomène de pauvreté, au sein d'une société, nécessite de s'arrêter à chacun de ces éléments. La perte d'intégration sociale, la précarisation de l'emploi, le manque de ressources matérielles, le chômage de longue durée sont des indicateurs de la présence du phénomène de pauvreté au sein d'une société.

---

<sup>605</sup> Travailleur no 10 (Jules) p. 2.

<sup>606</sup> Travailleur no 10 (Jules) p. 3.

*Un déficit au niveau de l'intégration dans la vie urbaine...*

Dans le cas de Réjean, on ne peut conclure, en ce moment, qu'il est victime de perte d'intégration dans la vie urbaine. En effet, il poursuit ses activités en modifiant, toutefois, la nature de ces dernières. *« En ce qui concerne les loisirs, ils se limitent à la marche, la bicyclette. Je ne peux pas dire je vais aller faire du ski ou je vais embarquer pour la saison de golf. On oublie ça! Ça va se résumer à la marche, la plage, la bicyclette, tout ce qui coûte le moins cher possible. On se limite à la base<sup>607</sup>. »*

Bien que les activités mentionnées puissent se pratiquer en groupe, elles revêtent un caractère davantage individuel. Il apparaît clairement que c'est le manque de ressources financières qui motive le choix de Réjean d'opter pour certaines activités plutôt que d'autres. Sans parler de perte totale d'intégration on peut, à tout le moins, observer un certain amenuisement du degré d'intégration.

Pour Marc, les loisirs sont aussi réduits au minimum. *« Les voyages de pêche que l'on faisait... tout va être stand by... les activités... là tu roules plus autour de la maison... avant il y avait pas de problèmes... la carte de crédit sortait pis on paie la semaine prochaine<sup>608</sup>. »*

---

<sup>607</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 2.

<sup>608</sup> Travailleur no 2 (Marc) p.3.

Ces propos démontrent bien le lien entre le caractère davantage individuel des activités choisies et l'absence de ressources financières suffisantes. Cependant, tout comme dans le cas de Réjean, on ne peut conclure à l'absence totale de liens sociaux lors de la pratique de ces activités. Henri a lui aussi été dans l'obligation de réduire considérablement ses activités. *« Depuis que je suis arrêté, je n'ai pas pris ma motoneige. Je n'ai pas pratiqué de loisirs non plus. Pas de loisirs, pas de motoneige<sup>609</sup>. »* Dans son cas, la perte d'intégration semble davantage présente.

En ce qui concerne Marcel, la perte d'intégration dans la vie urbaine se manifeste davantage par l'occupation d'une succession de petits boulots. *« [...] l'an passé, j'avais un projet du gouvernement... les municipalités... j'ai été là-dessus... mais en même temps c'était ma job... c'était 8\$ de l'heure... puis j'ai été là-dessus sept semaines.<sup>610</sup> »* Marcel ne ménage pas les efforts afin de décrocher un emploi stable, sans toutefois être en mesure d'y parvenir<sup>611</sup>.

Fernand subit également une dégradation marquée de son réseau social. *« [...] actuellement on coupe les sorties au maximum [...] tu ne vas pu voir tes amis... les activités sociales... tu ne participes plus... tu n'es pas capable de les faire non plus<sup>612</sup>... »*

---

<sup>609</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 2.

<sup>610</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 5.

<sup>611</sup> Voir propos se rapportant à Marcel sous le titre « Disqualification »

<sup>612</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 2.

*Un déficit au niveau des ressources économiques...*

Réjean rencontre le critère du déficit au niveau des ressources économiques. L'absence totale de revenus, depuis le 28 mars 2008, génère, pour lui, un faible pouvoir d'achat ainsi qu'un manque de ressources matérielles<sup>613</sup>.

Dans le cas de Marc, le critère du déficit économique est aussi rencontré. Compte tenu de sa situation financière, il doit restreindre ses dépenses au minimum. « [...] *toutes mes dépenses sont rationnées...c'est comme si tu étais dans le désert avec 5 gallons d'eau...il faut que je passe un mois... tu rationnes*<sup>614</sup>! » L'image employée par le travailleur, pour illustrer le manque de ressources économiques dont il est victime, démontre bien la gravité de la situation.

Quant à la situation économique d'Henri, elle ira rapidement en se détériorant si rien ne change à court terme<sup>615</sup>. Sans revenus adéquats, il ne peut assurer sa subsistance ni celle de sa conjointe.

En ce qui concerne Marcel, il a épuisé pratiquement toutes ses ressources et il n'arrive tout simplement plus à joindre les deux bouts pour assurer sa survie quotidienne. « *L'osti de*

---

<sup>613</sup> Voir propos du Travailleur no 1 (Réjean) sous le titre « Précarité » p. 28.

<sup>614</sup> Travailleur no 2 (Marc) p.2.

<sup>615</sup> Voir propos du Travailleur no 3 (Henri) sous le titre « Précarité »

*gouvernement là... voyons donc... c'est plate en osti ça là... qu'il nous donne un BS... osti de calice... au moins pour que l'on puisse manger<sup>616</sup>. »*

Fernand ne fait pas exception à la règle et subit, également, une détérioration marquée de sa situation économique. *« C'est sûr que c'est grandement réduit... [...] ma femme travaille c'est sûr que on vient à bout de maintenir une certaine qualité de vie... mais ce n'est plus ce que c'était<sup>617</sup>. »*

Enfin, dans le cas de Jules, on observe également une situation où le manque de ressources économiques se fait cruellement sentir. Jules et sa conjointe doivent, en ce moment, assurer leur subsistance avec un revenu mensuel de 895,00\$. *« [...] je reçois 895,00\$ et nous sommes deux à vivre là-dessus<sup>618</sup>. »*

### ***Un déficit au niveau des capitaux culturels...***

Le niveau de scolarité atteint par Réjean ne lui permet pas, en ce moment, de trouver un nouvel emploi. C'est l'absence d'un diplôme reconnu qui l'empêche de se qualifier pour un travail. *« Mon seul désespoir pour ben dire, c'est de ne pas réussir à faire valoir toutes mes aptitudes [...] si tu ne présentes pas tes diplômes... quand même que cela serait pour être concierge dans une école... si tu ne présentes pas de diplômes on ne t'essaie pas... »*

---

<sup>616</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 5.

<sup>617</sup> Travailleur no 7 (Fernand) p. 2.

<sup>618</sup> Travailleur no 10 (Jules) p. 3.

*pourquoi ne pas faire un stage ou prendre à l'essai ? Des fois cela pourrait donner des bons résultats... On évalue trop la compétence papier aujourd'hui*<sup>619</sup>.» Les risques d'emplois précaires et de chômage de longue durée sont extrêmement élevés dans son cas.

Quant à Marc, il est détenteur d'un DEP en foresterie. Bien que cette formation ne soit pas idéale, compte tenu du marasme qui sévit actuellement au sein de l'industrie forestière, il n'en demeure pas moins qu'il possède une chance raisonnable de se réinsérer sur le marché du travail advenant une reprise des activités de cette industrie.

Henri, pour sa part, possède un diplôme de secondaire 5. Toutefois, en ce qui le concerne, ce n'est pas tant le niveau de scolarité atteint qui pose problème à sa réinsertion en emploi mais plutôt l'âge. *« Quand tu es toujours par ici là... et que tu es rendu à 62 ans... m'a allé où pour travailler? Je ne verrais pas où aller ? L'âge me bloque un peu car je suis rendu à 62 ans... Aller apprendre quelque chose, un métier à 62 ans... cela ne vaut plus la peine. Tu vas aller apprendre quoi ? Un an ? Il va te rester deux ans d'ouvrage*<sup>620</sup>.»

Marcel rencontre également le critère du déficit au niveau de ses capitaux culturels. Le niveau de formation complété, secondaire 3, le classe parmi les moins scolarisés de la société et constitue un obstacle majeur à sa réinsertion en emploi.

---

<sup>619</sup> Travailleur no 1 (Réjean) p. 4.

<sup>620</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 2

### *Deux exceptions...*

Dans le cas de Paul et d'Yves on ne rencontre pas, pour l'instant, la présence du phénomène de pauvreté dans leur trajectoire de vie. Paul est prestataire de la CSST et conserve des liens sociaux par l'entremise de ses activités syndicales. Quant à Yves, il poursuit une formation à l'extérieur de la région. En conséquence il bénéficie d'un revenu minimum pour combler ses besoins de base ainsi que ceux de sa famille. Il peut également compter sur un bon réseau social en raison de cette formation.

#### 3.2.5 Le phénomène d'exclusion

Le phénomène de l'exclusion s'observe par une absence de rapport durable au travail. La marginalisation, la mise à l'écart, l'étiquetage et la stigmatisation sont le lot des personnes victimes du phénomène d'exclusion.

### *Un cas de stigmatisation...*

Le cas d'Henri est particulièrement frappant pour illustrer l'exclusion dont peuvent être victimes les travailleurs âgés. Dans une tentative d'améliorer sa situation financière, il s'est rendu, en compagnie de sa conjointe, dans un bureau de placement afin d'y obtenir de l'aide en vue de décrocher un emploi pour cette dernière.



La réaction du personnel en charge de l'établissement est pour le moins révélatrice de la discrimination dont peuvent faire l'objet les travailleurs âgés au sein de notre société. « *L'année passée, j'en ai eu une bonne expérience... je suis allé à [nom de l'organisme], au bureau de placement. Moi et ma femme... pis... ils ont répondu à ma femme : « Tu as pas travaillé jamais et tu es rendue à 62 ans ?» « Pour quelle raison tu veux travailler? » « Tu enlèverais de la place à un jeune qui veut travailler. » C'est droit de même qu'ils nous ont dit ça. On a dit c'est ben correct on va s'en retourner chez nous. Ça c'est le bureau de placement de [nom de l'organisme] qui nous a dit ça. On enlèverait de l'ouvrage aux autres... on est rendus trop vieux pour travailler. Ça voulait dire ça<sup>621</sup> ... »*

Pourtant, la raison fondamentale qui motive Henri et sa conjointe à dénicher un emploi est plus que légitime. « *[...] ils nous ont demandé pour quelle raison elle cherchait de l'ouvrage à 62 ans<sup>622</sup> ... » Henri et sa conjointe ont répondu : « Seulement parce que l'on a faim<sup>623</sup> ! »*

### ***Un cas de marginalisation...***

Marcel vit, également, une situation particulièrement difficile. Ne bénéficiant d'aucune forme d'aide quelconque, il se retrouve marginalisé et mis à l'écart. « *Tu ne peux pas avoir moins d'aide que ça. Tu ne peux pas! C'est comme toi si tu arrêtes de travailler là... la*

---

<sup>621</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 3.

<sup>622</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 6

<sup>623</sup> Travailleur no 3 (Henri) p. 6.

*semaine prochaine tu n'as pas de chômage... tu n'as pas le droit au B.S parce que tu possèdes trop de biens en valeur.... puis ils ne t'envoient pas à l'école... puis ils font rien... rien... rien... avec toi*<sup>624</sup>.» Au cours de notre entretien avec Marcel, nous avons appris que nous étions, depuis août 2006, la première personne à entrer en contact avec lui et ce malgré l'ouverture du régime des licenciements collectifs.

*« Quand bien même qu'il n'y aurait pas de gouvernement on ne serait pas pire... les cas lourds... il ne s'occupe pas de toi... tu es le premier qui m'a appelé... (Interviewer : Moi je suis le premier qui t'a appelé?) Ben oui... Depuis 2006... tu es le premier qui m'appelle pour savoir de quoi... il n'y en pas un qui m'a appelé*<sup>625</sup>! »

Le témoignage de Marcel révèle tout le drame d'une société en déclin aux prises avec une grave problématique sociale qui se profile à l'horizon. Les propos recueillis auprès de Marcel sont lourds de sens et témoignent du désarroi qui accable certains travailleurs visés par la procédure de licenciement collectif. *« Ici le monde sont en train de... ils ont envie de se suicider car ils n'ont plus d'ouvrage... puis le gouvernement... pas grave... il ne voit pas ça... pends toi au bout d'une corde*<sup>626</sup>. »

---

<sup>624</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 3.

<sup>625</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 7.

<sup>626</sup> Travailleur no 5 (Marcel) p. 14.

## C. Le rôle des variables intermédiaires

### 1. Les programmes d'aide gouvernementale

Nous avons identifié plusieurs programmes mis en place par le gouvernement fédéral et provincial dans le but de faire face à la crise qui sévit actuellement dans le secteur de l'industrie de la forêt. Certains de ces programmes s'adressent directement à l'industrie forestière tandis que d'autres visent davantage les travailleurs victimes des licenciements massifs survenus au sein de cette industrie.

Essentiellement, ces programmes contiennent des mesures dont l'objectif est de proposer des solutions aux différentes problématiques engendrées par la crise actuelle. La recension réalisée nous a permis de constater que ces programmes et mesures d'aide sont issus de deux principales sources. D'abord, les différents ministères et organismes qui composent les deux ordres de gouvernement et qui proposent diverses mesures et formes d'aide via divers programmes. Ensuite, les budgets présentés lors de l'exercice financier de l'année 2009, des gouvernements provincial et fédéral, qui prévoient également des mesures spécifiques à l'intention de l'industrie de la forêt et de ses travailleurs.

Nous allons brièvement passer en revue l'ensemble de ces mesures afin de présenter, au lecteur, un aperçu général de leur contenu. Pour les fins de la thèse, nous allons davantage insister sur les mesures qui s'adressent directement aux travailleurs victimes des

licenciements collectifs dans l'industrie de la forêt. L'objectif poursuivi est de présenter brièvement le contenu de l'ensemble de ces mesures et d'évaluer, par la suite, si ces mesures ont pour finalité de combler des lacunes qui pourraient se révéler être, en définitive, des indices d'une possible inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*.

### 1.1 Aide du gouvernement fédéral

#### a) Mesures proposées par les ministères

Le gouvernement fédéral via le ministère des Ressources humaines et Développement des compétences possédait, depuis 1987, un programme d'aide à l'intention des travailleurs âgés. Ce programme s'intitulait « Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA). » Lors de son entrée en vigueur, il succède à d'autres programmes d'adaptation des travailleurs dont celui des Prestations d'adaptation pour les travailleurs âgés qui a existé de 1982 à 1987. Le PATA s'adresse aux travailleurs approchant l'âge de la retraite qui ont perdu leur emploi en raison d'un licenciement. « Il [vise] principalement à fournir jusqu'à la retraite un soutien du revenu aux travailleurs déplacés, âgés de 55 à 64 ans et ayant peu ou pas de chance de trouver un nouvel emploi<sup>627</sup>. »

---

<sup>627</sup> Kerr B. Kevin, Questions relatives à l'assurance-emploi, à la formation et aux travailleurs âgés dans L'industrie forestière : Questions sur les programmes d'emploi et d'aide aux travailleurs, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, Canada, Avril 2009, p. 4.

L'admissibilité au Programme d'aide aux travailleurs âgés est déterminée en deux étapes soit « la désignation du licenciement et l'acceptation des travailleurs<sup>628</sup>. » D'abord, les responsables du programme à l'échelle fédérale ou provinciale analysent les licenciements susceptibles de se qualifier selon les critères du programme.

Ce premier examen se fait en regard de divers facteurs tels que : l'importance du licenciement compte tenu de la population locale, l'ampleur du bouleversement économique qu'il a provoqué et la proportion de travailleurs âgés qui sont touchés. Ensuite on procède à la seconde phase soit l'acceptation des travailleurs. « L'acceptation des travailleurs [est] fonction de leur âge, de leurs années de service et de la probabilité qu'ils réintègrent le marché du travail<sup>629</sup>. »

Au cours de cette seconde étape, on détermine l'admissibilité des individus au programme en fonction des critères suivants soit :

- être âgé de 55 à 64 ans lors du licenciement;
- avoir épuisé son droit aux prestations d'assurance-chômage;
- être citoyen canadien ou immigrant reçu;
- avoir travaillé au moins 13 ans au cours des 20 dernières années et avoir accumulé 750 heures de travail annuellement.

---

<sup>628</sup> Id. p. 5.

<sup>629</sup> Id.

Les analyses sont ensuite soumises à l'approbation d'un comité fédéral-provincial du PATA. Si le comité donne son aval, des recommandations sont alors présentées au Ministre responsable et au Conseil du trésor.

Depuis sa mise en œuvre, le PATA a connu plusieurs régimes successifs et fait l'objet de plusieurs ententes cadres. Le deuxième régime, adopté en 1992, comportait des modifications tendant à rendre la structure des prestations plus équitable, à mieux cibler les travailleurs âgés à faible revenu et à faciliter l'accès des femmes au PATA.

Ainsi, le critère d'admissibilité relatif aux années de travail a été abaissé de 15 à 13 ans au cours des 20 années antérieures au licenciement. Sous le deuxième régime, le montant moyen des prestations a également été réduit en raison de la diminution du plafond des prestations et de la déduction intégrale d'une pension provenant du secteur privé (la déduction pour pension ne faisait pas partie du premier régime). Sous le premier régime, les prestations mensuelles s'établissaient à 856 \$ en moyenne. Sous le deuxième régime, la somme a été réduite de 219 \$ par mois ou 26%<sup>630</sup>.

En 1996, le PATA a fait l'objet d'une évaluation de la part du gouvernement fédéral. À l'époque on a questionné le bien fondé du régime.

---

<sup>630</sup> Source : <http://www.rhdsc.gc.ca/fr/sm/ps/rhdcc/edd/rapports/1996-000354/page05.shtml>

À l'issue du processus « on a estimé qu'il constituait une stratégie d'adaptation utile pour de nombreux travailleurs déplacés, mais que les critères (un licenciement massif, par exemple) excluaient de nombreux travailleurs âgés ayant des compétences limitées et peu de chances de se trouver un autre emploi. L'une des plus sérieuses lacunes était qu'il avait pour principal objectif de fournir un soutien passif du revenu et qu'il n'aidait aucunement les travailleurs âgés à se donner des moyens de réintégrer le marché du travail. Autrement dit, le PATA n'a pas réussi à aider les travailleurs âgés à s'adapter à l'évolution de la conjoncture économique. De fait, d'après l'évaluation, le PATA décourageait quelque peu la participation au marché du travail<sup>631</sup>.

À l'issue de plusieurs projets pilotes le gouvernement fédéral instaura, en 2006, un nouveau programme intitulé « Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA). » Ce programme remplace le Programme d'aide aux travailleurs âgés (PATA). « [II] s'adresse aux travailleurs de 55 à 64 ans ayant perdu leur emploi et qui sont autorisés par la loi à travailler au Canada, qui ne possèdent pas les compétences voulues pour trouver un nouvel emploi et qui résident dans une ville ou une localité dont l'économie repose en grande partie sur une industrie ou un employeur contraint de réduire ses effectifs ou de fermer une usine<sup>632</sup>. »

---

<sup>631</sup> K. B. KEVIN, *opt.cit.*, note 627 p. 5.

<sup>632</sup> *Id.*, p. 6.

b) Mesures proposées dans le budget de l'exercice financier de 2009

Le budget 2009-2010, présenté par le gouvernement du Canada, comporte une série de mesures destinées à venir en aide aux travailleurs ayant perdu leur emploi. L'ampleur de la crise qui secoue actuellement le secteur de l'industrie forestière obligea le gouvernement fédéral à réagir. Nous présentons, ici, une courte recension des principales mesures adoptées à l'occasion de cet exercice financier.

- Augmentation de la durée des prestations régulières d'assurance-emploi

Lors de l'adoption du budget de 2009, le gouvernement fédéral abolit le « projet pilote sur la bonification des semaines d'assurance-emploi (AE) dans les régions économiques où sévit un taux de chômage élevé <sup>633</sup> » Il propose de remplacer ce projet par la prolongation « de cinq semaines [de] la période d'admissibilité des bénéficiaires réguliers aux prestations, jusqu'à un maximum de 50 semaines<sup>634</sup> » Cette nouvelle mesure sera en vigueur pour une période maximale de 17 mois et deux semaines soit du 1<sup>er</sup> mars 2009 au 11 septembre 2010.

---

<sup>633</sup> Id., p. 1.

<sup>634</sup> Id.



-Amélioration de l'accès à la formation

- Formation des travailleurs de longue date

Le budget de 2009 prévoit également une mesure de soutien du revenu à l'intention des chômeurs. Cette mesure a pour objectif de fournir « un soutien [du] revenu aux chômeurs qui suivent une formation de longue durée (prestations régulières d'AE pendant une période maximale de 104 semaines). La période des prestations prolongée pourrait comprendre jusqu'à 12 semaines de prestations après la formation afin de permettre aux bénéficiaires de chercher un nouvel emploi<sup>635</sup>. »

Cette mesure vise directement les personnes qui occupaient un emploi depuis longtemps et qui doivent mettre leurs connaissances à niveau pour réintégrer le marché du travail dans le cadre d'un nouvel emploi.

- Fonds stratégique de transition et de formation

Ce fonds vise à fournir un appui monétaire aux provinces et territoires afin de favoriser la création d'emplois et la mise en place de mesures de formation à l'intention des personnes sans emploi. Ce programme d'aide est ouvert à toutes les personnes sans emploi, qu'elles soient admissibles ou non au régime d'assurance emploi. Il vise à « [...] aider les personnes

---

<sup>635</sup> Id., p. 2.

sans travail [...] à participer à des programmes de formation, afin de remédier aux pénuries actuelles et futures de main-d'œuvre<sup>636</sup>. »

- Augmentation des crédits destinés aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien

La *Loi sur l'assurance emploi* prévoit une série de mesures à l'intention des chômeurs dans le but de les aider à se réinsérer sur le marché du travail. Les mesures dont il est question sont énoncées dans la partie II de la loi.

« Cinq types de prestation d'emploi et trois types de services d'emploi sont décrits dans la Loi. Les prestations d'emploi comprennent les subventions salariales et les suppléments ciblés, l'aide au travail indépendant, les partenariats pour la création d'emplois et le perfectionnement des compétences. Les services d'emploi comprennent l'aide à la recherche d'emploi, la préparation de curriculum vitae, ainsi que d'autres activités liées à l'emploi ou à la recherche d'un travail<sup>637</sup>. »

- Mesures pour soutenir les entreprises et les collectivités

Compte tenu des impacts majeurs engendrés par la crise de l'industrie forestière à l'égard des individus, des entreprises et des collectivités, le gouvernement fédéral est intervenu, en janvier 2008, via « la création d'un fonds triennal doté d'un milliard de dollars, pour venir en aide aux collectivités et aux travailleurs confrontés aux défis de l'adaptation aux

---

<sup>636</sup> Id., p. 3.

<sup>637</sup> Id.

changements dans les secteurs forestier et manufacturier<sup>638</sup>. » Ces fonds administrés par les provinces sont destinés à trois principaux postes soit :

1. Le recyclage des travailleurs
2. Les plans de transition locaux
3. La diversification économique

Notamment, grâce à l'enveloppe budgétaire octroyée à même ces fonds, le gouvernement du Québec entend :

- «
- Intervenir activement auprès des communautés affectées par la crise forestière et manufacturière en appuyant des projets locaux de diversification économique.
  - [...]
  - Renforcer les mesures de formation et de reclassement pour venir en aide aux travailleurs affectés par des fermetures dans les secteurs forestier et manufacturier.
  - [...] »

Compte tenu de l'ampleur de la crise financière qui frappe actuellement et de la détérioration générale du secteur industriel forestier, le gouvernement fédéral, dans son exercice financier de 2009, a adopté des mesures supplémentaires.

---

<sup>638</sup> Jean Luc Bourdages, Soutien fédéral à l'industrie forestière, dans *L'industrie forestière : Questions sur les programmes d'emploi et d'aide aux travailleurs*, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, Canada, Avril 2009, p. 2.

Ainsi « le Budget prévoit 170 millions de dollars sur deux ans pour la mise en œuvre de mesures visant à assurer la viabilité de ce secteur en aidant les entreprises à mettre au point des produits et des processus nouveaux ainsi qu'à saisir les occasions qui se présentent sur les marchés internationaux<sup>639</sup>. »

- Fonds d'adaptation des collectivités

Le Budget 2009 du gouvernement fédéral prévoit un plan afin de sortir l'économie canadienne de son marasme. Le « Plan d'action économique » comporte plusieurs mesures destinées à supporter les entreprises et, surtout, à fournir une aide et une assistance aux collectivités qui doivent faire face à des difficultés importantes en raison de la nature de leur économie. Plus particulièrement ces mesures visent à soutenir les activités qui servent à reconvertir l'économie des collectivités touchées.

« Parmi les mesures annoncées, l'une accorde un milliard de dollars sur deux ans au Fonds d'adaptation des collectivités (FAC) afin d'atténuer à court terme du processus de restructuration des collectivités. [...] Le fonds appuiera des activités telles que l'élaboration des plans de transition pour favoriser le développement économique des collectivités, des initiatives d'ordre scientifique et technologique ainsi que d'autres mesures de promotion de la diversification économique<sup>640</sup>. »

---

<sup>639</sup> Id., p. 3.

<sup>640</sup> Jean Dupuis, Fonds d'adaptation des collectivités, dans L'industrie forestière : Questions sur les programmes d'emploi et d'aide aux travailleurs, Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement, Canada, Avril 2009, p. 1.

## 1.2 Aide du gouvernement provincial

### a) Mesures proposées par les ministères

Le gouvernement du Québec, via le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, a mis en place quatre leviers d'intervention destinés aux travailleurs victimes d'un licenciement. La Mesure de formation, l'Aménagement et la réduction du temps de travail, le Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés de l'industrie forestière et l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés sont les mesures qui sont actuellement prévues. Il faut préciser que ces programmes, administrés par Emploi Québec, ne sont pas nouveaux et qu'ils s'appliquent à l'ensemble des travailleurs licenciés de tous les secteurs d'activités.

Toutefois, compte tenu de l'ampleur de la crise qui sévit actuellement dans le secteur forestier, ces programmes furent bonifiés par l'entremise de règles qui visent spécifiquement les travailleurs forestiers. Pour le bénéfice du lecteur nous présentons, dans les lignes qui suivent, le contenu général de chacune de ces mesures d'aide<sup>641</sup>.

---

<sup>641</sup> EMPLOI QUÉBEC, Règles relatives aux quatre leviers d'intervention destinées aux travailleurs du secteur forestier, Novembre 2006 (mise à jour en novembre 2008).

### 1) Mesure de formation de la main d'œuvre

La Mesure de formation de la main d'œuvre vise à maintenir, pendant la durée de la formation, un niveau de revenu équivalent à celui détenu alors que le travailleur licencié, issu du secteur forestier, bénéficiait du programme de prestations d'assurance-emploi. Concrètement, la mesure prend la forme d'une bonification du montant normalement versé aux travailleurs licenciés, tous secteurs confondus, qui s'inscrivent à la Mesure de formation de la main d'œuvre. Le montant de base, fixé à 220\$ par semaine, est bonifié jusqu'à concurrence du montant que le travailleur toucherait normalement selon les règles du régime de prestations d'assurance emploi. Les objectifs poursuivis par cette mesure sont « [...] d'inciter les travailleurs licenciés à s'engager dans une démarche de formation leur permettant de réintégrer le marché du travail et [...] d'accroître le nombre de personnes en formation [ainsi que] leur persévérance [...]»<sup>642</sup>. »

Pour être admissible à la Mesure de formation de la main-d'œuvre, les travailleurs licenciés ou mis à pied doivent rencontrer les conditions suivantes :

- Être issu des secteurs de la foresterie, de l'exploitation forestière, de la fabrication de produits en bois et des pâtes et papier;
- Ne pas avoir fait l'objet d'un congédiement;
- Être prestataire actif à l'assurance-emploi au moment de l'établissement du plan d'intervention;

---

<sup>642</sup> Id., p. 1.

- Être inscrit à la Mesure formation de la main d'œuvre entre le 1<sup>er</sup> mai 2006 et le 31 mars 2009.

## 2) Mesure d'aménagement et réduction du temps de travail

Cette mesure vise à favoriser la mise à la retraite anticipée des travailleurs plus âgés actuellement en emploi au sein d'une entreprise œuvrant dans le secteur forestier. L'objectif poursuivi par la Mesure d'aménagement et réduction du temps de travail est « [...] de favoriser le maintien des emplois [...] qui n'auraient pu l'être autrement [...] »<sup>643</sup> » et ce au bénéfice des travailleurs plus jeunes. Ainsi chaque travailleur âgé œuvrant dans le secteur forestier, qui accepte de prendre une retraite anticipée, pourra bénéficier d'un montant annuel pouvant atteindre la somme de 6000\$. La Mesure d'aménagement et réduction du temps de travail est valable pour une durée maximale de trois ans.

Pour être admissible à la mesure d'Aménagement et réduction du temps de travail les entreprises doivent rencontrer les conditions suivantes :

- i. Être issu des secteurs de la foresterie, de l'exploitation forestière, de la fabrication de produits en bois et des pâtes et papier;
- ii. Faire approuver les plans d'aménagement et de réduction du temps de travail entre le 1er novembre 2006 et le 31 mars 2009.

---

<sup>643</sup> Id. p. 2.

### 3) Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière

Ce programme vise à fournir, grâce à une aide mensuelle, un soutien financier temporaire à l'intention des travailleurs âgés œuvrant dans l'industrie de la forêt au Québec et qui ne pourront réintégrer un nouvel emploi. Plus spécifiquement, ce programme a pour objectif « [...] d'éviter que les travailleurs visés aient à puiser dans leurs épargnes et à liquider une partie de leurs biens. Ce programme permettra aussi de prévenir l'entrée à l'aide financière de dernier recours des travailleurs concernés<sup>644</sup>. »

Pour être admissible à la mesure du Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière, il faut satisfaire plusieurs critères généraux et spécifiques. Nous ne présenterons pas ici la nomenclature détaillée de ces règles afin de ne pas alourdir inutilement le texte. Toutefois, nous croyons utile, pour le bénéfice du lecteur, de mentionner les principaux éléments qui composent ces règles.

Ainsi, pour être admissible à la mesure du Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière, le travailleur licencié doit, notamment, satisfaire les critères généraux suivants :

- i. Être âgé d'au moins 55 ans et de moins de 60 ans au moment du licenciement ou de la mise à pied;

---

<sup>644</sup> Id. p. 3.



- ii. Avoir cotisé pendant 20 ans au cours des 30 dernières années précédant le licenciement ou la mise à pied au régime des rentes du Québec ou au régime de pensions du Canada.

Les travailleurs licenciés, pour bénéficier de la mesure du Programme de soutien financier, doivent également rencontrer les critères spécifiques suivants :

- i. Au moment du licenciement ou de la mise à pied, être une personne qui travaille au Québec pour un employeur qui exploite une entreprise dans l'un des secteurs visés et qui a droit à un salaire;
- ii. Être un salarié qui a fait l'objet d'un licenciement ou d'une mise à pied entre le 1<sup>er</sup> mai 2006 et le 31 mars 2009 inclusivement;
- iii. Être un travailleur autonome dont les revenus dépendent entièrement de contrats avec des entreprises d'un des secteurs visés et dont les contrats ont tous pris fin pour des raisons d'ordre économique ou technologique entre le 1<sup>er</sup> mai 2006 et le 31 mars 2009 inclusivement. Pour bénéficier de cette mesure, la nature des activités de ces travailleurs autonomes doit être la même que celle des secteurs visés.

Le montant de l'aide financière attribuée est fixé à un maximum de 845\$ par mois. Pour les fins de l'établissement du montant mensuel auquel le travailleur licencié a droit, on considère le revenu gagné mensuellement que l'on soustrait du montant de 845\$. Une première tranche de 200\$ bénéficie d'une exemption et n'est pas comptabilisée. À cette règle s'ajoute également toute une série de revenus, issus de différentes sources, qui sont exclus du calcul appliqué pour déterminer la prestation mensuelle à laquelle le travailleur licencié a droit. Enfin, les actifs du travailleur, de son conjoint et d'un enfant à sa charge n'entrent pas en considération pour déterminer le montant de la prestation. Toutefois, les

revenus engendrés par les biens détenus par le travailleur sont pris en considération pour les fins du calcul de la prestation.

#### 4) Initiative ciblée pour travailleurs âgés

Le programme intitulé Initiative ciblée pour travailleurs âgés a pour objectif de fournir une aide aux travailleurs avancés en âge et qui, en raison de cette caractéristique, ont peu de chance de se réinsérer dans un nouvel emploi. La mesure en question « [...] offre aux travailleurs âgés sans emplois des collectivités vulnérables des programmes destinés à rehausser leur employabilité, à les réinsérer en emploi et à leur permettre d'en demeurer des participants actifs et productifs pendant que leur collectivité traverse une période d'adaptation<sup>645</sup>. »

Pour être admissible à la mesure d'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés, il faut rencontrer les conditions suivantes :

«

- [Être] âgé de 55 ans à 64 ans;
- [...]
- [Être] dépourvu des compétences nécessaires à une intégration fructueuse dans un nouvel emploi;
- Vivre dans une collectivité vulnérable, soit toute localité dont le taux de chômage élevé est constant et/ou dans laquelle 20% ou plus de la main

---

<sup>645</sup> Id. p. 7.

d'œuvre, dépend directement ou indirectement d'un employeur ou d'une industrie qui a connu une réduction importante de ses effectifs<sup>646</sup>. »

La mesure d'Initiative ciblée pour travailleurs âgés s'adresse, avant tout, aux travailleurs âgés de 55 ans à 64 ans. Toutefois, les travailleurs âgés de 50 ans à 54 ans peuvent également être admissibles au programme à condition qu'ils rencontrent les critères d'admissibilité et qu'ils n'empêchent pas un travailleur âgé de 55 ans à 64 ans de bénéficier du programme.

L'initiative ciblée pour travailleurs âgés emprunte la forme d'un projet qui doit « [...] permettre de répondre aux besoins spécifiques des travailleurs âgés et des collectivités qu'il cible [...] »<sup>647</sup>. » Cette mesure peut également servir à « [...] compléter des programmes existants et des mesures d'ajustement<sup>648</sup>. »

Le programme prévoit qu'une série d'organismes sont admissibles au programme d'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés. Concrètement, les projets devront être conçus afin d'assurer un soutien au revenu qui pourra emprunter diverses configurations. Le montant qui sera versé, à titre de soutien au revenu, est calculé sur la base des prestations d'assurance emploi auxquels le bénéficiaire aurait droit s'il ne participait pas à la mesure.

---

<sup>646</sup> Id.

<sup>647</sup> Id.

<sup>648</sup> Id.

En règle générale, le soutien accordé est un taux normé bonifié basé sur la prestation hebdomadaire moyenne versée au Québec selon le régime d'assurance-emploi. Le montant de cette prestation s'élève actuellement à 320\$ par semaine.

b) Mesures proposées dans le budget de l'exercice financier de 2009

Le budget 2009-2010, présenté par le gouvernement du Québec, comporte une série de mesures<sup>649</sup> destinées à protéger les entreprises et sauvegarder les emplois. Sans entrer dans le détail des mesures proposées, nous avons tout de même jugé utile d'en dresser la liste pour le bénéfice du lecteur.

Ainsi le budget prévoit :

- la création d'un fonds d'urgence de 500 millions de dollars, pour les deux prochaines années, en partenariat avec le Fond de solidarité FTQ et la Société générale de financement. Ce fonds investira dans les entreprises de tous les secteurs d'activités;
- une bonification de 200 millions de dollars du programme Renfort et son élargissement aux secteurs forestiers et touristiques;
- l'ajout de 60 millions de dollars au FIER-Régions. La majoration permettra la création de nouveaux FIER-Régions et la recapitalisation de certains autres;
- l'injection de 5 millions de dollars additionnels dans le réseau d'investissement social du Québec pour appuyer l'économie sociale;

---

<sup>649</sup> Nathalie POULIN, Communiqué de presse, Budget 2009-2010, Communiqué No 2, Cabinet de la ministre, Ministère des Finances.

- une aide additionnelle de 65 millions de dollars, au cours des deux prochaines années, notamment pour bonifier le Programme d'investissements sylvicoles, financer la production de plants forestiers et développer de nouveaux marchés pour le secteur forestier.
- [une] [b]onification et [un] élargissement des mesures prévues au Pacte de l'emploi. Des sommes supplémentaires seront allouées pour soutenir la clientèle additionnelle de chômeurs de tous les secteurs d'activité. De plus, la portée du Programme de soutien aux travailleurs licenciés collectivement sera étendue à toutes les régions. Les entreprises seront, quant à elles, incitées à opter pour la formation de leur main-d'œuvre plutôt que de procéder à des licenciements.

#### c) Autre mesure d'aide

Un comité mixte fédéral-provincial qui a pour mandat de venir en aide à l'industrie forestière a consenti une aide de 200 millions de dollars pour réaliser des travaux sylvicoles répartis sur les deux prochaines années. Selon le ministre Claude Béchar, « [...] cette contribution bipartite permettra de sauver 8000 emplois dans toutes les régions forestières du Québec, tout en respectant l'entente sur le bois d'œuvre et les compétences des deux paliers de gouvernement<sup>650</sup>.

## 2. Le rôle des acteurs

La présentation du propos des acteurs s'articule autour de grands thèmes que nous avons identifiés et qui, suite à leur analyse, permettront de poser un diagnostic sur le degré

---

<sup>650</sup> CYBERPRESSE.CA, 200 millions pour aider l'industrie forestière, Publié le 15 mai 2009.

d'efficacité ou d'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*.

Nous avons orienté les interviews autour des sujets faisant l'objet des dossiers sur lesquels chacun des acteurs a eu à intervenir dans le dossier de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints.

Nous avons également élargi les questions, parfois hors des limites du mandat immédiat des acteurs, afin d'obtenir leur appréciation de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* ainsi que leur évaluation des autres mesures et formes d'aide proposées, par les gouvernements provincial et fédéral, pour faire face aux problématiques vécues par les travailleurs licenciés et les communautés touchées.

Enfin, lorsque le contexte s'y prêtait, nous avons également demandé aux acteurs de dresser un bref aperçu de la situation qu'ils observent, dans leur milieu immédiat, depuis le début de la vague de licenciements massifs survenue au sein de l'industrie forestière québécoise.

## 2.1 L'acteur syndical

L'interview du conseiller syndical à la CSN, est riche en enseignement sur la question de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec. Impliqué activement dans le dossier de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific, de Saint-Michel-des-Saints, notre sujet est particulièrement bien positionné pour nous aider à dresser le bilan de l'efficacité/effectivité des dispositions sur le licenciement collectif. Les commentaires et réflexions du conseiller syndical permettent d'illustrer la mise en œuvre et le fonctionnement des mécanismes prévus à la *Loi sur les normes du travail* et d'apporter de précieux éléments de réponses à la question de recherche formulée dans le cadre de la présente thèse.

### Constat général

L'expérience de Saint-Michel-des-Saints révèle que la mise en œuvre des dispositions sur le licenciement collectif rencontre de nombreuses difficultés qui en altèrent sérieusement l'efficacité. Plus particulièrement, le cas à l'étude démontre que l'application de la norme n'est pas sans poser de nombreuses difficultés qui nécessitent une mobilisation des acteurs afin de lui conférer une certaine efficacité.

### Problématiques identifiées

Nous avons identifiés deux problématiques majeures à l'occasion de la mise en œuvre des dispositions du régime québécois des licenciements collectifs contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. Dans ce qui suit nous abordons, dans un premier temps, l'interférence entre la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur l'assurance emploi* pour ensuite nous concentrer sur les mesures de formation proposées dans le cadre du comité de reclassement des travailleurs licenciés.

#### - Interférence entre la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur l'assurance emploi*

La mise en application concomitante des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et des dispositions de la *Loi sur l'assurance emploi* ne fut pas sans causer certains problèmes aux travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints ainsi qu'à leurs représentants. En effet, l'application simultanée des dispositions de chacune des lois, sans s'assurer de leur harmonisation préalable, eut pour conséquence d'annuler les effets attendus de la *Loi sur l'assurance emploi*.

*« L'aspect sur les normes a compromis complètement l'objectif que le chômage vise... déjà que le chômage n'est pas très généreux... là avec l'application que l'employeur a fait de la Loi sur les normes... bien... cela est venu interféré de façon épouvantable avec le chômage... ce qui fait que les gars... se sont retrouvés avec des paiements en double... des remboursements épouvantables à faire... on a eu des dizaines de litiges... ça été l'enfer [...]»<sup>651</sup>.*

---

<sup>651</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 1.



De l'avis du conseiller syndical, il y a un manque de communication entre les fonctionnaires des deux ordres de gouvernement chargés d'appliquer, d'une part, la *Loi sur les normes du travail* et, d'autre part, la *Loi sur l'assurance emploi*. L'absence d'harmonisation au niveau des règles d'application des dispositions de chacune de lois n'est pas sans causer des problèmes majeurs pour les travailleurs licenciés de l'usine de Saint-Michel-des-Saints.

*« on a eu un problème d'arrimage entre deux niveaux de gouvernement... entre deux législations dans le fond... les normes relevant du Québec... le chômage relevant du fédéral... deux machines de fonctionnaires différentes... qui ne se parlent pas nécessairement non plus... et... écoute ... tout de même... tout de même... c'est assez extraordinaire... et... ce n'est pas la première fois que l'on vit un licenciement collectif... puis là on se retrouve avec un problématique de ce genre là... comment cela se fait-il... et puis on a pas l'impression... parce que là dedans on a frappé sur le fédéral là... parce que c'est le fédéral qui a... qui nous a créé un trouble important là... très... très... important là... on a vraiment eu des problèmes important... mais en même temps... dès le départ... comment il se fait que l'employeur n'a pas été bien coaché là dedans... comment il se fait que les gens qui sont au ministère du travail... dans l'application de la loi des normes... etc... etc... dans l'application... quand l'employeur envoi son avis... comment il se fait qu'il n'est pas coaché correctement dans ce genre de situation là ? C'est quand même extraordinaire là... on parlait de 260 travailleurs... on ne parlait pas d'un dépanneur là... alors c'est un gros groupe... c'est pas la première fois... que cela arrive... ce n'est pas une affaire inusité dans l'histoire du Québec... comment il se fait que on ne se retrouve pas devant un employeur qui est bien coaché ? Ça... c'est fabuleux ça... mais je le répète... ça... c'est marginal... dans l'ensemble de tout le dossier [...]»<sup>652</sup>.* »

---

<sup>652</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 1-2.

Afin d'assurer l'efficacité des dispositions sur l'assurance emploi et de rendre ces dernières opérantes, les acteurs furent dans l'obligation d'entreprendre diverses actions dans le but d'exercer différents moyens de pression.

*« dans ce dossier on a aussi été obligé de mobiliser notre contentieux à la CSN... de façon très active... il y a deux avocats d'impliquer là dedans... on a été obligé d'intervenir au niveau politique... et ce... à tous les niveaux... on s'est senti obligé de faire des manifestations dans les rues de Saint-Michel-des-Saints... on s'est senti obligé de faire des manifestations ici... à Joliette... non... non... on a été obligé de mobiliser tout l'appareil... pour débloquer ce... ce qui rajoutait déjà la misère de ce monde là... qui venait de perdre leur job... c'est de se retrouver dans une insécurité totale[...]»<sup>653</sup>.*

À l'évidence même, il y a un manque important au niveau du dispositif de mise en œuvre simultanée de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Loi sur l'assurance emploi*. Bien que ces deux lois soient appelées à interagir étroitement en contexte de licenciement collectif, il n'existe pas, à l'heure actuelle, de mécanismes assurant l'harmonisation de leur fonctionnement respectif.

*« [...]là on s'est retrouvé... devant des fonctionnaires du fédéral... qui était... en fait... au dire même du directeur régional de l'assurance chômage que l'on a rencontré... qui reconnaissent que cela n'avait pas bien fonctionné... qu'il y avait eu des ratées importantes... dans la dispense de ce service là de l'assurance chômage... et ça... c'est au dire même du directeur régional qui nous l'a avoué... qui a admis assez franchement... très clairement... pour lui... que ce n'était pas comme ça que cela devait se passer... pour lui... dans ces situations là... il devait y avoir la mise en place d'un comité de gestion de crise... où... l'ensemble des intervenants... des fonctionnaires... -entre autre du Québec et du fédéral-... et... de l'employeur... et... des syndicats... puissent être autour de la même table pour*

---

<sup>653</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 2.

*gérer justement... quand je parlais de coaching... s'il l'avait eu dans cette situation là... l'employeur était laissé à lui-même[...]<sup>654</sup>. »*

- Les mesures de formation prévues dans le cadre du comité de reclassement

Un autre élément présent dans le dossier de la fermeture de l'usine de Saint-Michel-des-Saints nous amène à remettre en question l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*.

Il s'agit des mesures de formation, offertes aux travailleurs licenciés, dans le cadre du comité de reclassement. Tel que conçu présentement, le programme de formation offert dans le cadre d'un comité de reclassement comprend des mesures uniformes, à l'intention de tous les travailleurs licenciés collectivement, sans toutefois tenir compte des réelles caractéristiques et besoins des populations de travailleurs auxquelles s'adressent ces mesures. Encore une fois, une mobilisation de l'acteur syndical fut nécessaire pour obtenir le financement et la mise en place de mesures de formation qui répondent réellement aux besoins exprimés par la population de travailleurs licenciés.

*« Il est arrivé dans nos premières rencontres... un débat extrêmement intéressant... je tiens à le souligner... parce que pour les activités... c'étaient des activités de formation... et... le consultant... à un moment donné... nous présente son plan de match... puis... tout ça... il nous explique tout ça... il nous explique que bon il y avait un certain nombre... très peu de personnes... quelques unes... quelques unes... personnes à peine... s'étaient vu inscrites... à ces activités là... de la formation professionnelle... dans bien des cas... et alors... je lui pose la question : « Et pourquoi donc ? » Bien il dit que c'est parce que les autres n'ont pas les*

---

<sup>654</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 2.

*compétences de bases nécessaires... et là... je me rends compte... dans la discussion... que les gens... comme ils n'ont pas leur secondaire 5... ils ne sont pas admissibles aux mesures présentées par la firme... alors là... on a eu un débat... et là... j'ai... l'employeur a été un peu absent... dans ce débat là... mais il a essayé un peu... de défendre son consultant... parce que c'est son consultant... qu'il a pris par ailleurs... dans le passé... c'est des gens qui se connaissent là... pour d'autres mesures... des mesures de formation en particulier... les consultants... dans ces matières là... offrent une panoplie de services... puis les employeurs... contractent avec eux... quand il arrive une fermeture ou un licenciement... ils prennent le même consultant... donc... ça va dans l'ordre des choses pour eux... donc l'employeur... défend le consultant... au-delà de ça... parce que j'ai fait... on a réussi à s'entendre... Emploi Québec et moi... à pousser le consultant... « Est-ce que l'on ne pourrait pas offrir des cours d'alphabétisation dans le cadre du comité de reclassement ? » (Interviewer : Il me semble que c'est légitime compte tenu de la clientèle visée ?) ... par exemple... juste pour donner un exemple... ça va pas de soi... ça va pas de soi ! Donc c'est un peu ce que je disais au tout début... même dans l'application stricte de la loi... il y a du mou... il y a du mou là... puis même pas mal... et c'est ce qui a fait que... quand on est sorti de l'opération du comité de reclassement... on a... malgré les travaux du comité de reclassement... monté un plan de formation pour 100 travailleurs... sur 19 semaines... où il y avait quoi... il y avait entre autre la formation de base... la formation technique... la formation de foresterie.... Pendant 19 semaines... tout le monde avait de la formation... les 100... pendant 19 semaines... ils avaient de la formation... c'était assez individualisé somme toute pareil... mais il y avait les trois volets... qui étaient admissibles... pour l'ensemble[...]<sup>655</sup>.»*

Sans l'intervention de l'acteur syndical auprès de l'employeur et d'Emploi Québec, le programme de formation offert aux travailleurs licenciés de l'usine de Saint-Michel-des-Saints n'aurait jamais vu le jour.

*« l'on a réussi à développer tout un autre programme... au-delà du comité de reclassement... cela démontre... finalement... toute la faiblesse... toute la portée limitée du comité de reclassement... quand on constate que le lendemain demain matin... on dégage deux millions pour un programme de formation... qui n'a pas été... d'aucune façon... ni pensé... ni géré... ni imaginé... même dans un comité de reclassement... alors c'est quand même assez fabuleux là... le deux millions que l'on a mis là... ce n'était pas... ce n'était pas des cours de tricot... on s'entend...*

<sup>655</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 3.

*c'était des cours directement lié au travail... on l'a fait parce que l'on s'est battu... parce qu'il y a eu un certain nombre d'éléments aidant pour qu'on y arrive [...]»<sup>656</sup>.*

L'analyse de la situation des travailleurs licenciés de l'usine de Saint-Michel-des-Saints révèle une réalité particulièrement troublante à laquelle nous ne nous attendions pas, du moins, dans les proportions observées. Il s'agit de l'absence généralisée de formation scolaire suffisante parmi les travailleurs licenciés.

*« je savais qu'il y avait de l'analphabétisme... bon dans les semaines suivantes... on a fait le portrait... et... j'ai pu me rendre compte... que c'était encore beaucoup plus dramatique... que ce que cela semblait l'être à première vue là... il y avait une absence de formation extraordinaire là... les gars n'étaient pas scolarisés... mais pas du tout là... ah ils avaient donné toute leur vie... à ces usines là... des bons travailleurs là... l'employeur ventait leurs bons services... mais il y a bien des gars là... ils ne savent ni lire... ni écrire.. alors je leur avait lancé... dès cette rencontre là... moi... un moment donné... je suis allé puis... en tk... tu sais... c'est parce que tu ne sais pas quoi leur dire là... je ne suis pas magicien là... je n'ai pas une baguette magique... et dire... regarde on va faire ça là... à Saint-Michel-des-Saints... c'est à l'autre bout du monde là... tu te ramasses avec une gang de têtes blanches... qui sont désespérés... puis qui...c'est quoi les leviers... c'est quoi les outils que tu as ? Ben tu n'en a pas... tu en as pas... tu es complètement démuni là... puis tu sais... ils te voient comme le Père Noël là... ils te voient dans les journaux... puis tout ça là... alors j'arrive... puis je débarque... puis je ne vais pas les voir tous les jours... puis là... hey wow... ils sont contents de te voir... « Qu'est-ce que tu peux faire pour nous autres ? » Qu'est ce que je peux faire pour vous autres les gars... Ben là... alors là... à un moment donné... on jase... toutes sortes d'affaires... je relance cette idée là... pendant que vous êtes en mise à pied temporaire là... ben... on pourrait peut-être... essayer de travailler des formations... pendant ce temps là [...]»<sup>657</sup>.*

<sup>656</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 1.

<sup>657</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 2 (12 janvier 09)

Notre enquête révèle qu'il a fallu aller bien au-delà des simples discussions avec les responsables du comité de reclassement pour que les travailleurs licenciés obtiennent une formation qui soit véritablement adaptée à leurs besoins.

L'acteur syndical s'est vu dans l'obligation d'intervenir, directement auprès d'Emploi Québec, pour négocier l'obtention d'un programme de formation qui correspond réellement à la réalité des travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints.

*« [...] je leur disais... oui on regarde ça là... on va essayer... mais tu sais... je ne leur laissais pas trop d'espoirs... pour ne pas qu'ils soient déçus... mais en arrière... moi... je pédale... je travaillais en maudit... la gang d'Emploi Québec... avec la Direction ici... Je dirais que dès le départ... j'ai eu un appui très clair... du staff de la haute direction régionale d'Emploi Québec... l'appui a été sans équivoque... sans équivoque... en même temps... on sortait des sentiers battus là... parce que les programmes d'Emploi Québec... c'est quelque chose... tu regardes les éléments... puis il n'y avait pas grand-chose à faire... ma foi... il a fallu... puis en plus de ça... il y a un fonds qui est régionalisé... il y a un fonds régional... c'est modeste là... alors il a fallu aller chercher... au national des sous... au fonds national... parce que si non ce n'était pas possible.. parce que évidemment... à gang... qui se sont inscrit à la formation.... il y a eu de l'argent là... il y a eu une dépense là... mais c'est d'arrimer ces programmes là... de monter le projet... cela a pris plus d'un an là... ça été considérable... puis... finalement... moi je pense que... puis c'est sûr que... je parle de ça avec beaucoup de fierté là... parce que... contrairement à... tu sais il y a beaucoup de régions du Québec... qui ont été touchées... par la crise forestière... puis on est à peu près la seule... à ma connaissance... qui a développé un programme comme ça... ce que cela fait... c'est que... premièrement... cela a permis à une centaine de gars d'aller chercher de la formation... de la formation de base... donc... dans le fonds nous sommes allé chercher plusieurs programmes à Emploi Québec... qu'on a combiné... on a fait un combo... une amenchure là... cela a été... on a fait du contorsionniste pas mal là... on a été cherché d'abord un programme de formation de base en entreprise... alors ce fut un des gros morceaux du programme de formation... donc il y avait la formation de base... puis... après ça... il y avait un programme en sylviculture...*

*alors... et là... je tiens à souligner ça aussi... oui... Emploi Québec... je leur lance des fleurs là [...]»<sup>658</sup>.*

L'obtention de ces programmes de formation, à l'intention de travailleurs licenciés de la Louisiana Pacific, nécessita, de la part de l'acteur syndical, la mise en place d'un cadre de négociation afin non seulement d'obtenir la mise en application de programmes adaptés selon les besoins mais, aussi, les sommes nécessaires pour financer les formations offertes dans le cadre de ces programmes. Des moyens de pression furent donc exercés, à l'encontre de l'employeur, dans le but d'obtenir une partie du financement nécessaire au démarrage des programmes de formation destinés aux travailleurs licenciés.

*« [...] le boss là dedans était intelligent... bon c'est sûr qu'il achetait la paix lui... on ne se le cachera pas... il achetait la paix en faisant ça... il achetait du temps aussi... mais il permettait aussi.... Tu sais il avait des intérêts là... mais il permettait aussi... en vendant les usines... parce qu'il ne vendait pas que les usines... il vendait les moulins... les deux groupes de travailleurs... à un futur acheteur... et dans la mesure où les travailleurs sont un peu plus qualifiés... alors cela augmente un peu le prix... je pense... c'est sûr que c'est un peu plus intéressant pour l'acheteur... de se ramasser avec des travailleurs à la fine pointe de ce qui ce fait dans l'industrie... alors... tu sais... il ne faisait pas ça par altruisme là... par grandeur d'âme là... il avait... tu sais... il a mis un million dans la formation... mais le million... il l'avait... à la suite d'un deal.. un deal que l'on a fait auparavant... et ça aussi ce fut long... parce que... lui il voulait sortir son bois... qui pourrissait par ailleurs... nous autres on était bien conscient que l'on avait là... une des dernières poignées de négociation... un dernier rapport de force... que l'on avait... il y a eu comme un espèce d'échange là... tu veux sortir ton bois... on va te le laisser sortir... mais tu vas faire du cash avec ça mon ami... puis là... nous autres... on pense que tu vas partir un programme de formation... tu sais... il y a eu un gentleman agreement... comme ça... c'est ce qui a permis... ce qui l'a incité à voir ses intérêts... à lui... et d'investir un million... dans cette patente là[...]]<sup>659</sup>. »*

<sup>658</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 2-3 (12 janvier 09)

<sup>659</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 3-4 (12 janvier 09)

## Constats

Le conseiller syndical nous fait part d'une de ses principales préoccupations de l'heure soit l'absence, au Québec, de formation continue adéquate et suffisante pour assurer le maintien et une mise à niveau des connaissances des travailleurs œuvrant au sein de l'industrie manufacturière. Il s'agit là d'un problème majeur qui nuit considérablement à la compétitivité économique du Québec.

*« [...] c'est un problème que je trouve gigantesque... collectif... que l'on a au Québec... de se ramasser avec une main d'œuvre.... Tu sais... on parle beaucoup de technologie... on sait... que l'on vit une révolution technologique extrêmement importante... on se ramasse avec des pans entiers de main-d'œuvre... qui est presque illettrée... c'est inconcevable.... On a des machines... les plus modernes au monde... dans tous les domaines... puis on fait dans la très haute technologie... que ce soit dans le bio médical... dans l'aéronautique... puis... on a... à côté... une main d'œuvre qui souffre d'un manque de formation extraordinaire... moi je trouve que c'est... il y a un grand coup à donner... donc Saint-Michel-des-Saints... c'est une illustration de ça... de façon... très... très...claire [...]»<sup>660</sup>.*

Dans son témoignage, le conseiller syndical insiste sur l'important contraste qui existe, en ce moment au Québec, entre la technologie disponible pour assurer la production de biens et l'absence de formation des travailleurs.

*« [...] moi je pense... qu'au Québec... on est à des années lumières en arrière... de ce qu'il faudrait faire... on a un rattrapage gigantesque à faire là-dessus... ce n'est pas normal... qu'en 2009... Dans une société riche comme la nôtre -on fait partie du G-8 là- on est une des sociétés les plus riches au monde -on a des universités dans presque toutes les régions- on donne des formations partout sur la planète... nos professeurs enseignent partout sur la planète... parce que c'est bien bon là...*

<sup>660</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 4 (12 janvier 09)



*et... dans notre propre cours... ce n'est pas normal que nos travailleurs... n'aient pas... on se retrouve à Saint-Michel-des-Saints... avec pas un groupe de 10 ou 20 là... on se ramasse presque avec 300 travailleurs... dont une grande proportion souffre d'analphabétisme... n'ont pas la formation de base... c'est-à-dire le secondaire 5... on encore moins des formations techniques spécialisées dans leur domaine... puis que l'on parle en même temps... à tour de bras... d'investir dans la recherche et le développement... ah ça c'est bien important... mais on investit pas... dans ceux qui vont faire la job... dans la base... et ça on ne le fait pas en continue... il y a la loi du 1%... mais bon on sait comment d'employeur retourne l'argent au provincial... puis combien investisse peu finalement... oh ils vont dire qu'ils investissent... mais une fois que l'on a discriminé les séminaires... puis les conférences à l'étranger... puis les cadres... ôtez tout ça là... il est clair qu'il n'y en a pas assez... il n'y en a pas assez en continu... puis on se retrouve... dans des cas de fermeture... comme dans le cas de Saint-Michel[...]<sup>661</sup>.»*

Un autre élément qu'il faut souligner, par rapport à l'absence de formation continue auprès des travailleurs en emploi, est la perte de l'intérêt pour apprendre ainsi que la détérioration, avec le temps, des capacités cognitives nécessaires à l'acquisition de nouveaux apprentissages.

*« [...] quelqu'un de 55 ans... tu lui dis : « Tu vas retourner sur les bancs d'école pendant quelques semaines... tu vas être obligé d'ouvrir un livre... de lire... d'essayer d'apprendre des choses... quand cela fait 25 ans qu'il travaille... dans une usine... puis qu'il n'a jamais eu à faire face à ça... pour lui... c'est... il a une angoisse terrible... une angoisse terrible... gigantesque... de surmonter cette angoisse là... de pouvoir s'asseoir... de ce discipliner à s'asseoir... dans ce cas ci... 19 semaines sur des bancs d'école... dans des classes... en bonne et due forme... avec un prof en avant... puis tout là... puis d'y arriver... pour eux... au niveau personnel... c'est une victoire extrêmement importante... puis c'est une victoire qui est carrément liée... à leur avenir sur le marché du travail... ce n'est pas pour un cours comment pêcher à la mouche là... alors... c'est relié à leur avenir de travailleur... puis là... ils se voient encore utiles... au niveau du marché du travail... pendant quelques années... ils se sont réconciliés avec un apprentissage... parfois c'est des apprentissages assez limités... somme toute là... mais cela leur permet d'avoir accès à d'autres emplois... puis moi... j'en ai entendu quelque uns dire.. « Ben là suite à ça on va suivre un autre petit cours... je vais avoir telle carte*

<sup>661</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 8-9.

*de compétence... puis je vais me trouver telle job après... puis je vais me rendre à ma retraite comme ça... » Alors ça c'est extraordinaire [...]»<sup>662</sup>.*

Un autre problème important soulevé par le conseiller syndical touche à la question de la responsabilité sociale de l'entreprise à l'égard des parties prenantes. Tel que libellé présentement, les dispositions sur le licenciement collectif n'imposent pas, à l'entreprise, l'obligation de divulguer des informations relatives à sa situation financière réelle. Ce motif qui est souvent à l'origine de la décision de procéder à la fermeture d'un établissement ne peut donc faire l'objet d'aucun contrôle de la part de la partie syndicale.

De même, la non divulgation, de la part de l'entreprise, des projets de développement à court et moyen termes représente, également, un problème majeur qui n'est pas sans conséquences pour les travailleurs.

*« aucune transparence... quand on réussi à avoir l'information... ou... la rumeur... ou... l'indication que l'employeur va fermer... au mieux... au mieux... puis dans de rares cas on réussi à faire ouvrir les livres de l'employeur... pour qu'il nous valide des choses... cela... dans des cas exceptionnels... bon... généralement on en sait rien... généralement... on considère que c'est un secret d'État... puis... on ne sait rien... et ça... c'est la très grande majorité du temps... et ça... c'est quand on a des discussions... avant que cela n'arrive... quand on a l'opportunité d'avoir des discussions avant... alors... pour ça on est dans un vide sidéral là... puis... on est comme... je pourrais avoir un téléphone là... « Bon bien [...] on ferme à soir !» Fermeture définitive là... pas un lay off temporaire là... fermeture... pourrait avoir ça... un téléphone là... regarde... tel shop il ferme là... bing... comme ça... puis on est devant le fait accompli... l'employeur lui... il va payer les quelques semaines qu'il doit selon les normes... il va payer... il va faire un chèque... il a fermé là.... les gars sont dehors... c'est fini là... out... bon au niveau de la transparence on repassera là [...]»<sup>663</sup>.*

<sup>662</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 4-5 (12 janvier 09)

<sup>663</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 8.

Enfin le conseiller syndical considère comme désuète la gestion de la ressource forestière telle qu'elle est actuellement pratiquée sur le territoire québécois.

### Solutions envisagées

Afin de contrer les impacts négatifs engendrés par la fermeture de l'usine, les acteurs régionaux se sont mobilisés dans le but de trouver des solutions alternatives à la crise. La mise sur pied d'un comité de relance fut l'une des actions envisagées.

Lors de l'entrevue, le conseiller syndical nous a également fait part de ses réflexions au sujet des moyens à prendre afin de remédier à la crise actuelle ainsi que ceux qu'il faudrait envisager afin d'éviter, à nouveau, la répétition des événements que nous connaissons actuellement. La refonte du régime forestier, la mise sur pied d'un véritable plan de formation continue pour l'ensemble des travailleurs du secteur manufacturier québécois, l'introduction du concept de responsabilité sociale de l'entreprise et l'amorce d'un virage technologique majeur sont quelques unes des solutions préconisées par le conseiller.

#### 1. Le comité de relance

Le comité de relance, dans le cadre de son mandat, visait à réfléchir et proposer des solutions alternatives afin de contrer les impacts négatifs engendrés par la fermeture de l'usine.

Ce comité, formé de divers intervenants du milieu, connut un succès plutôt mitigé tel que le démontre l'extrait du témoignage de notre interlocuteur.

*« [...]on a... il a mis autour de la table le préfet... les maires concernés... les chefs d'entreprises dans la forêt... les organisations syndicales... les chambres de commerce... pour essayer d'imaginer... d'imaginer d'autres pistes de développement... pour la Haute Matawinie... et... nous ne sommes pas arrivés à grand-chose de bien tangible honnêtement... en fait... c'est assez misérable... (Interviewer : Pour quelles raisons ?) Bien... il n'y a pas eu d'idées suffisamment porteuses... ce n'est pas les moyens pour supporter l'idée qui font défaut... c'est l'idée! C'est comme si on était... pourtant... on est pas trop pire... au niveau imaginatif là... en fait... c'est quoi tu fais là... tu sais... tu fais quoi là ?? C'est pas évident là... il y a eu des projets.... Oui... il y a eu plein de projets... entre autre de condos de luxes... pour... de pistes de ski... de réaménagement du réservoir taureau... puis de... bon... quelques affaires comme ça là... mais.. pff... tu en parles... au bout de 15 minutes... puis... tu dis... ah cela n'a pas de sens là... alors... faut monter à Saint-Michel... au mois de février... passer les Sept-Chutes comme on appelle là... au mois de février... cela décourage n'importe quel chrétien ça... alors... peux-tu imaginer... tu vas amener du monde là... qu'est-ce que tu vas développer autrement que la forêt... il n'y a pas de mines... l'industrie touristique ? Bien... l'hôtel est fonctionnel... il y a des touristes français... alors quoi faire là bas<sup>664</sup>? »*

## 2. Refonte du régime forestier

Selon le conseiller syndical, la solution à la crise qui sévit actuellement au sein de la petite communauté de Saint-Michel-des-Saints passe, en partie, par une refonte du régime forestier québécois. Il faut également développer des créneaux de fabrication spécialisés qui tiennent véritablement compte des nouvelles exigences du marché.

*« La seule chose qui va permettre à Saint-Michel... à mon avis... de s'en sortir... c'est de faire de la sur-transformation dans la forêt... c'est la seule chose qui va*

<sup>664</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 6. (12 janvier 09)

*permettre de s'en sortir... encore faut-il... il faut sortir là... encore que l'on a pas toujours de nouveaux régimes forestiers... mais... ça nous prends un autre régime forestier... ça nous prends une autre façon de gérer la forêt... car Saint-Michel-des-Saints... amanché comme c'est là... le bois... ils vont le chercher trop loin... alors... c'est déjà un handicap... l'avantage qu'ils ont... le seul avantage qu'ils ont... Saint-Michel... c'est que c'est leur usine la plus proche du marché américain [...]»<sup>665</sup>.* »

Aussi le mode de gestion actuel du régime forestier ainsi que l'offre de produits ne sont tout simplement plus rentables compte tenu des nouvelles exigences du marché actuel.

Le conseiller donne l'exemple des chantiers Chibougamau. Cette entreprise a su se démarquer de la concurrence en développant un produit innovateur pour lequel il existe une demande.

*« le chantier de Chibougamau c'est ce qu'ils font... ils font des poutres de laminés... de bois... qui sont immensément solides... qui sont très belles... il y a plusieurs édifices publics dans ce coin là... qui sont construits avec ces produits... alors ils font ça eux autres là... ils le font... puis ils vendent du produit que n'importe quel entrepreneur peut acheter dans le coin... alors pourquoi que à Saint-Michel... on ne ferait pas quelque chose de semblable ? Tu sais à place de couper du bois comme de la saucisse... puis de l'envoyer aux États... ça c'est mortel... tant que tu ne fais pas de la sur-transformation de ton bois là... tu le perds... en faisant de la sur-transformation... tu consolides l'usine... tu crées davantage d'emplois de qualité... de l'expertise... ça c'est impératif... il faut aller vers ça... il faut aller dans cette voie là... c'est la seule façon de sauver la Haute Matawinie... à moyen terme... c'est clair qu'il faut aller vers ça [...]»<sup>666</sup>.* »

---

<sup>665</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 6. (12 janvier 09)

<sup>666</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 7. (12 janvier 09)

### 3. Mettre sur pied un véritable programme de formation continue

Une des solutions envisagées par le conseiller syndical consiste à instaurer, au Québec, un véritable programme de formation continue qui s'adresse non seulement aux travailleurs du secteur forestier mais, aussi, à l'ensemble des travailleurs du secteur manufacturier.

Plus particulièrement, le conseiller syndical déplore le fait que la formation continue des travailleurs québécois n'est pas orientée en fonction d'une logique dite de long terme mais relève plutôt d'initiatives qui relèvent, en définitive, de la seule discrétion de l'employeur.

*« [...] on pourrait agir en amont... sur ces situations là... [...]... un comité de reclassement... c'est correct là... cela répond à une certaine partie de la problématique... mais... comme on le prend après coup... bien on ne peut pas tout régler dans un comité de reclassement... ça pas de sens... on peut pas faire en sorte que quelqu'un qui a un secondaire trois... qui a 50 ans... alors qui si on serait intervenu 10 ans avant... ben... aujourd'hui... il l'aurait peut-être son secondaire 5... il aurait fait une formation supplémentaire... on l'a pas ça... on l'a pas nous autres... on est pas là dedans... mais alors pas pantoute... ben à part quelques exceptions... il y a quand même des exceptions... où... il y a des entreprises... qui ont le souci d'une formation continue là... mais c'est... je connais une usine là... qui fait de la formation constamment... constamment... constamment... Qu'est ce que cela fait ? Bon... contrairement à ce que l'autre employeur pense... cela assure la rétention de leur personnel... cela assure la fierté de leur personnel... puis... cela assure aussi un sentiment d'appartenance... mais... aussi... une qualité du travail... l'employeur est capable d'introduire de nouveaux procédés... avec plus de facilité... alors que... quand il dort sur la switch... là-dessus... c'est pas mal plus difficile d'arriver avec une nouvelle patente[...]»<sup>667</sup>. »*

---

<sup>667</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 9.

#### 4. Développer le concept de responsabilité sociale de l'entreprise

Il faut développer, au Québec, le concept de responsabilité sociale de l'entreprise à l'égard de ses parties prenantes. Le conseiller syndical fait remarquer qu'il existe de nombreuses facilités permettant l'implantation d'une entreprise en territoire québécois. Prêts sans intérêts et subventions gouvernementales, tarifs d'électricité privilégiés, allègements fiscaux selon la *Loi de l'impôt sur le revenu*, représentent quelques uns des avantages octroyés à une entreprise qui décide de s'implanter au Québec.

Or, malgré tous les incitatifs accordés pour favoriser l'implantation d'une entreprise en territoire québécois, il n'en demeure pas moins que certaines entreprises font preuve de peu de scrupules lorsqu'elles décident de cesser leurs opérations.

*« si on prend la Loi des normes... c'est... on a besoin d'un renforcement majeur... mais... de toute façon... de toute façon... ça met en cause toute la question de la responsabilité des entreprises... il me semble qu'il y a là un débat à faire au Québec... si on prend les pratiques européennes... par rapport à nous autres là... ils sont vraiment à des années lumières en avance sur nous autres là... nous autres... c'est encore le far-west là... ici... les entreprises ont leur donne des ponts d'or... on leur donne quasiment des terrains... des subventions... on forme leurs employés à leur mesure... on leur paie l'électricité... en tk... il n'y a rien que l'on ne fait pas pour les rendre heureuses aujourd'hui là... j'appelle ça un pont d'or... alors... ils arrivent ici... et c'est quasiment le fun d'investir... tu mets une piastre sur la table... puis le gouvernement en met 2000\$... envoie... ouvre la ta shop... le risque est réduit au minimum pour l'entreprise finalement... durant les premières années... puis même en cours de route là... tu sais Bombardier... s'il est devenu une multinationale... à quel prix... c'est nos taxes qui a monté ça cette compagnie là... voyons donc... on est content là... c'est une belle grosse compagnie... mais tu sais... c'est comme... je ne suis pas contre cela... je ne suis pas vraiment contre ça moi... là où le bat blesse.... c'est qu'en échange de ça... on les responsabilise pas... on ne les responsabilise pas au niveau environnemental... puis on ne les responsabilise pas versus leurs travailleurs... alors... du jour au lendemain... puis moi j'en ai vu*

*ici des shops... ça ferme là... à trois heures d'avis... Scappa ici là... à Joliette... ça fermé il y a quelques années là... le boss nous l'a dit... il l'a su... sur la fin de l'avant midi... il a annoncé la nouvelle à trois heures aux gars... « les gars prenez votre boîte à lunch vous ne revenez plus c'est fermé »... 15 minutes d'avis à Saint-Michel... c'est le pattern là... ils ferment comme ça... Scapa c'est une multinationale allemande... le bureau chef a envoyé un fax... le gars l'a su par un fax... « tu fermes! » Saint-Michel c'est à peu près la même chose... un téléphone... Bang c'est fini... tu fermes! Alors ça... il faut que cela arrête ça... on ne peut pas traiter le monde comme des moins que rien... quand ils ont donné des fois toute leur vie à un employeur... puis ils donnent des bons services pour faire marcher ces shops là... puis.... là... sous prétexte de la mondialisation... la compétitivité... puis je ne sais plus trop quoi... quelles autres maudites niaiseries qu'ils vont nous sortir... tu décides... tu tires sur la plogue... à quelques minutes d'avis... voyons donc... cela n'a pas de sens! Alors il faut responsabiliser les entreprises... à mon avis... au niveau législatif... il faut que cela leur coûte quelque chose quand ils ferment... que cela coûte quelque chose dans la mesure de ce qu'on leur a donné... c'est parce que on leur a donné déjà... des choses fabuleuses là... et c'est ça qui est odieux là dedans... c'est qu'on leur a donné des choses fabuleuses... puis... ils ferment comme ça là... ils tirent sur la plogue... à 15 minutes d'avis... on ferme... puis c'est correct! Puis les quelques semaines prévues aux normes... bof... on vous les paiera dans six mois... puis si cela nous tente là... venez courir après... ben là... gériboire... cela n'a pas des sens... cela n'a pas de sens... cela n'a réellement pas d'allure [...]»<sup>668</sup>. »*

##### 5. Opérer un virage technologique majeur

Selon le conseiller syndical, il est impératif d'investir massivement dans la recherche et le développement ainsi que dans la modernisation des usines œuvrant dans le secteur des pâtes et papiers. Le Québec accuse un retard important à ce niveau, ce qui n'est pas sans avoir une incidence sur l'ampleur de la crise que l'on connaît actuellement dans le secteur de l'industrie forestière.

---

<sup>668</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 10-11.



En effet, contrairement à d'autres pays, le Québec n'a pas, au cours des années, investi en matière de recherche et développement ni dans la modernisation de ses installations. Il accuse donc un retard important à ce chapitre, ce qui nuit considérablement à sa compétitivité.

*« [...] on se ramasse... au Québec... où il n'y a pas eu beaucoup de recherche et développement... encore là... avec quelques petites exceptions... comme chantier Chibougamau... que je suis allé visiter... car c'est quelque chose que je connais là... c'est high tech au bout là... là ils ont de la nouvelle technologie... là ils font de la deuxième transformation... c'est écologique... tout ça... c'est le genre d'entreprise dont nous aurions besoin au Québec... bon... comme les entreprises n'ont pas investies... la plupart du temps on coupait les billes comme de la saucisse... puis on envoyait tout ça aux USA... puis c'était des petites scieries là... c'est un peu comme des caisses pop... on en avait une dans chaque village... puis... voilà... on employait une centaine de gars... puis... cela allait bien... alors... cela a fonctionné... pendant une génération... deux générations ce mode de fonctionnement là... puis... sauf que pendant ce temps là... d'autres pays comme la Scandinavie... la Colombie Britannique... d'autres places dans le monde... se sont développés au niveau technologique... de façon beaucoup plus importante... autant au niveau de la sylviculture... que de la transformation... puis de la récupération... bon ils sont en avance sur nous autres... à des années lumière là... alors... on fait le débat sur l'utilisation du bois dans nos maisons... dans nos institutions... et... on se rend compte... que nos architectes et nos ingénieurs... ne sont pas suffisamment formés[...]<sup>669</sup>. »*

## 6. Perceptions sur l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif et autres mesures

Nous avons interrogé le conseiller syndical au sujet du contenu de l'ensemble des mesures actuellement en vigueur pour venir en aide aux travailleurs licenciés.

---

<sup>669</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 10.

Bien que les mesures dont il est question proposent diverses formes d'aide pour soutenir le travailleur victime de la perte de son emploi, il semble, de l'avis du conseiller syndical, que l'aide consentie, dans le cadre de ces mesures, se révèle tout simplement insuffisante.

*« Bien c'est trop faible ça... c'est beaucoup trop faible... il faut aller beaucoup plus loin en terme de sommes...ça c'est clair [...]»<sup>670</sup> ! »*

Au sujet de l'efficacité du comité de reclassement, l'opinion du conseiller est plus nuancée. Sans aller jusqu'à dire que la mesure de reclassement est sans effets, il demeure, tout de même, de sérieux doutes au sujet de son efficacité réelle.

*« [...] quand un universitaire me pose la question : « Oui puis le comité de reclassement ? » Ben... regarde... c'est comme évident là... il y a quelque chose qui ne marche pas ici là... [...] « Puis le comité de reclassement ça bien fonctionné »... heu... ça bien fonctionné... oui... dans la mesure où c'est sur une base volontaire... oui cela a bien fonctionné... c'est vrai... c'est vrai que cela a bien fonctionné... la loi a été respectée... les objectifs de la loi ont été respecté... oui l'employeur est content... les gens d'Emploi Québec sont contents... on est obligé d'être content... c'est sur une base volontaire... ça va... ça va... mais non ça va... c'est... c'est ça... ça va... ça va... mais à mon avis... il y a quelques questions qui se posent pareille... à mon avis.... Il y a quand même des questions qui restent posées [...]»<sup>671</sup>. »*

## 2.2 L'acteur patronal

Nous avons rencontré un représentant de l'employeur (responsable de la rémunération et des avantages sociaux) à la Louisiana Pacific Canada. Cet entretien visait à nous enquérir

<sup>670</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 8.

<sup>671</sup> Conseiller syndical de la CSN, p. 1.

de la version de l'employeur dans le dossier de la fermeture de l'usine de Saint-Michel-des-Saints.

Nous avons donc orienté nos questions afin de connaître, d'abord, l'entreprise mais aussi le contexte et les facteurs à l'origine de la crise. Nous avons également cherché à connaître la position de la Louisiana Pacific au sujet des diverses mesures existantes ainsi que des diverses mesures proposées afin de faire face à la crise qui secoue, en ce moment, le secteur de l'industrie forestière au Québec.

#### Activités-Répartition géographique-Effectifs-Chiffre d'affaire de la Louisiana Pacific

La Louisiana Pacific possède trois principales lignes d'affaires. La première ligne d'affaire se spécialise dans la production de panneaux à lamelles orientées. Quant à la deuxième ligne d'affaire, elle se consacre à la production de panneaux. Pour ce qui est de la troisième ligne, elle se spécialise dans le parement.

Louisiana Pacific possède des établissements au Canada, aux États-Unis, au Mexique, au Chili et au Brésil. On parle, au total, de 27 usines réparties sur le continent américain. Au Québec Louisiana Pacific emploie, environ, 190 personnes. Le nombre d'employés est réparti de la façon suivante soit : 9 employés au siège social à Montréal, 6 employés à l'usine de Chambord, 170 employés à l'usine de Maniwakee et, enfin, 5 à 6 employés à l'usine de Saint-Michel-des-Saints dans Lanaudière. Au niveau mondial, le représentant de l'employeur évalue les effectifs de la Louisiana Pacific à un total d'environ 4500 employés.

Le chiffre d'affaire de la compagnie avoisine les 800 millions à 1 milliard de dollars annuellement.

### Contexte et facteurs de la crise forestière

Nous avons demandé au représentant de l'employeur de nous parler des causes qui ont engendré les difficultés que connaît actuellement la Louisiana Pacific Canada. La baisse de la construction dans le secteur résidentiel aux États-Unis, la crise du papier commercial, le ralentissement économique, l'arrivée de nouveaux joueurs sur le marché sont, de l'avis du représentant de l'employeur, les principaux facteurs à l'origine des déboires que connaît l'entreprise en ce moment.

*« Bien principalement... nous autres... on vit de la construction résidentielles aux USA... alors déjà... avant la crise économique... la crise financière qui a sévi aux USA... le marché a commencé à saturer... il y a environ 3 ans... il y a 3 ans on a vu que l'on atteignait nos plateaux... suite à ça il y a la crise des surprime... ce qui a fait que les américains... qui n'avaient pas vraiment les moyens d'acheter des maisons... mais étaient capable d'aller les chercher... car ils obtenaient des prêts plus à risque... se sont retrouvés incapables d'aller chercher des prêts à risque... ce qui a créé une réduction de la demande au niveau de la construction résidentielle... et là... on a déjà senti l'impact de ça... les chiffres de ventes ont commencé à baisser, la demande a baissée, ce qui fait que les prix du panneau ont commencé à chuter... et... ce qui est arrivé aussi... c'est que... en 2005... l'économie fonctionnait très bien... les compagnies comme les nôtres faisaient énormément d'argent... et... ont toutes commencé à construire de grosses usines de panneaux... alors... il y a deux ans... trois ans... ces usines là... sont arrivées dans le marché... alors en plus de se retrouver là... où il y avait moins de demande pour le panneau... on s'est retrouvé avec un surplus de panneaux dans le marché[...]<sup>672</sup>. »*

---

<sup>672</sup> Représentant de l'employeur, Louisiana Pacific Canada, p. 2-3.

La combinaison de l'ensemble de ces facteurs eut pour principale conséquence de faire chuter drastiquement le prix des produits finis.

*« Quand je suis arrivé chez LP... le NSF se négociait autour de 450\$-475\$ le mille pied carré... aujourd'hui... on parle d'environ de 140\$ à 150\$ pour quelque chose que notre usine nous coûte le même prix à opérer... le bois coûte à peu près la même chose qu'il coûtait il y a trois ans... il y a trois ou quatre ans... on était très rentable... puis aujourd'hui... très peu d'usines sont capables de générer des profits [...] la crise financière n'a pas aidé la situation... au niveau de LP... cela nous a juste créé des problèmes au niveau du financement... parce que l'on se retrouvait comme tous nos compétiteurs... à brûler... ce que l'on appelle brûler du cash... on commençait à vider les comptes de banque... pour continuer... alors quand est arrivé la crise financière... il a fallu que l'on se refinance... puis on a été capable de se refinancer... mais à des taux d'intérêts très élevés... dans l'ordre du 19 % [...] <sup>673</sup>. »*

### Fermeture de l'usine de Saint-Michel-des-Saints

Nous avons voulu connaître les motifs à l'origine de la fermeture de l'usine de Saint-Michel-des-Saints. Essentiellement, il semble que la principale cause invoquée soit uniquement liée à la rentabilité de l'usine.

*« C'était la moins rentable dans le réseau... et la décision qui a été prise... au début on a commencé avec une fermeture temporaire... qui après ça... s'est convertie dans une fermeture permanente... on a fait une fermeture temporaire... car... quand même Saint-Michel a été la première usine dans le réseau de Louisiana Pacific... en Amérique du Nord... à être fermée [...].<sup>674</sup> »*

---

<sup>673</sup> Représentant de l'employeur, Louisiana Pacific Canada, p. 3.

<sup>674</sup> Représentant de l'employeur, Louisiana Pacific Canada, p. 3-4.

Les causes de la non rentabilité de l'usine sont liées aux coûts de la matière première entrant dans la fabrication du produit, à la situation géographique de l'usine, à l'éloignement de la matière première et, enfin, à l'infrastructure routière et ferroviaire déficiente.

*«[...] premièrement l'usine a le coût de bois le plus élevé en Amérique du Nord... alors un des problèmes que l'on a au Québec... c'est que le bois coûte extrêmement chers comparativement au restant du Canada... et encore moins aux États-Unis... quand on regarde laquelle est la moins rentable... bien évidemment... quand le panneau... le coût du panneau principalement c'est le bois... puis le bois c'est le plus cher en Amérique du Nord... bien on focusse un petit peu sur le Québec... puis à l'intérieur du Québec... on a regardé... Saint-Michel-des-Saints... se retrouvent... à la fin de la journée... au bout d'une route... les marchés sont loin... il n'y a pas de rail comme à Chambord... à Chambord les trains rentrent dans l'usine... plus facile pour la distribution... donc Saint-Michel... premièrement c'était l'usine la moins rentable... numéro deux le bois était cher... et... le bois étaient extrêmement loin de l'usine... numéro trois les marchés sont loin... alors c'est beau faire du panneau... quand tu fais très peu d'argent... en plus il faut que tu mettes ça sur des camions... puis que les camions aillent porter ça à notre centre... on appelle ça un reload... à Boisbriand... cela commence à faire beaucoup de frais supplémentaires... aller chercher le bois... puis après ça envoyer le bois... ces deux extrémités là... c'est des facteurs aggravants de la situation... en plus du prix du bois... qui généralement au Québec... est extrêmement chers [...]»<sup>675</sup>.* »

#### Réorganisation du travail à l'usine de panneaux de l'usine de Saint-Michel-des-Saints

Lors de notre enquête sur le terrain, nous avons appris que l'usine de panneaux située à Saint-Michel-des-Saints a fait l'objet d'une réorganisation du travail relativement importante. Selon nos sources, l'implantation des changements, dans le cadre de la

---

<sup>675</sup> Représentant de l'employeur, Louisiana Pacific Canada, p. 4.

réorganisation du travail, n'eut pas le succès escompté. Plusieurs problèmes se manifestèrent et occasionnèrent des arrêts fréquents de production.

Nous avons donc interrogé le représentant de l'employeur au sujet de cette réorganisation du travail. Plus particulièrement, nous avons voulu savoir si cette réorganisation du travail avait eu une incidence sur la décision de procéder à la fermeture de l'usine de panneaux de Saint-Michel-des-Saints. Selon le témoignage du représentant de l'employeur, le succès plutôt mitigé de la réorganisation du travail implantée à l'usine de panneaux n'eut aucun impact dans la décision de procéder à la fermeture de Saint-Michel-des-Saints.

*« Mais la décision de fermer Saint-Michel... n'avait pas de rapport directement avec les problèmes rencontrés avec le secteur vert... mais on en a parlé... je me souviens d'avoir eu une note du président de la compagnie... qui écrivait en disant on en fait un projet spécial... il faut régler le problème du secteur vert... mais comment... le fonctionnement... je ne peux pas donner de détails vraiment... je sais que le bobo était là... c'était quoi le problème... c'était tu l'équipement... les travailleurs... je n'ai pas d'informations là-dessus[...]<sup>676</sup>. »*

#### Fermeture temporaire/Fermeture définitive

Comme nous avons pu le constater, la période se situant entre la fermeture temporaire et une possible réouverture ou fermeture définitive de l'usine ne fut pas sans occasionner un certain stress aux travailleurs et à la communauté dans son ensemble.

---

<sup>676</sup> Représentant de l'employeur, Louisiana Pacific Canada, p. 4-5.

Compte tenu des impacts importants engendrés par cette période d'incertitude, nous avons voulu connaître les raisons qui motivaient la Louisiana Pacific à cesser temporairement ses activités plutôt que de les cesser définitivement.

*« [...] lorsque l'on prend les décisions sur une usine... on regarde... premièrement on va regarder à court terme... là il fallait prendre une décision... est-ce qu'il fallait mettre plus d'argent pour essayer de la garder... là on a regardé et on a dit : « À court terme... non... puis on ne voit pas... d'ici la prochaine année... redémarrer cette usine là. » Après la fermeture... là... les équipes ont mis encore plus d'énergie... afin de trouver un moyen de faire quelque chose... pour la remettre dans la rentabilité... et... la remettre dans le réseau... on a eu plusieurs discussions... avec tous les paliers de gouvernement... pour avoir du bois proche... voir si on est capable d'avoir des ententes avec ceux qui font la livraison du produit fini... à notre reload.... on a tout regardé ça... et après on a regardé la possibilité... est-ce que l'on peut prévoir la possibilité de rouvrir cette usine là... dans un an, deux ans, trois ans, quatre ans ? Et je ne sais pas le chiffre exact là... mais à partir de deux ou cinq ans... si on voyait qu'il n'était pas question de rouvrir cette usine là... on ne la voyait pas rentable avant quatre ou cinq ans... c'est le plus loin que l'on peut voir... à partir de ce moment là on a dit : « C'est plus que cinq ans »... ça c'est clair que d'ici cinq ans... si on est pas capable de rouvrir ça... la décision a été prise pour une fermeture permanente. Il est possible... je ne peux pas confirmer cela... mais... il est aussi possible qu'il s'agisse d'une décision comptable... nos vérificateurs demandent : « Est-ce que il y a une possibilité d'ouverture d'ici cinq ans ? » Si on a répondu non... je pense que l'on a l'obligation de dire que c'est une fermeture permanente [...]»<sup>677</sup>. »*

#### Perceptions sur l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif et autres mesures

Nous avons interrogé le représentant de l'employeur sur sa perception de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. Afin de répondre à la question, le représentant de l'employeur se base sur son expérience en

<sup>677</sup> Représentant de l'employeur, Louisiana Pacific Canada, p. 5.



tant que membre du comité de reclassement des travailleurs licenciés de l'usine Louisiana Pacific située à Chambord.

Sans être en mesure d'avancer des chiffres officiels, le représentant de l'employeur est d'avis que le comité de reclassement de l'usine de Chambord a, somme toute, bien fonctionné dans l'ensemble selon les quelques témoignages recueillis.

*« [...] alors... c'est ce qui a été fait... au niveau des résultats... moi j'ai trouvé cela intéressant de voir l'efficacité de ça... puis le taux a été quand même assez élevé... alors moi... j'ai pas de benchmark... je ne sais pas c'est quoi la norme... alors... cela faisait partie des questions que je posais au comité de reclassement... et il me disait : « Oui on a eu une très bonne participation! » J'ai entendu de belles histoires... la personne... après la rencontre... les informant qu'il y a un comité de reclassement... va voir le président –écoute ces gens là cela faisait vingt ans qu'ils étaient à l'usine, alors ce ne sont pas des gens qui sont habitués de faire des cv, puis d'avoir des entrevues, très nerveux... j'ai une entrevue après demain... pouvez vous m'aider ?- le président... a pris cette personne là... à part... et l'a envoyé –parce qu'ils font affaire avec une commission scolaire- l'on fait rencontré quelqu'un... le lendemain... cette personne là... est allée en entrevue... et... a obtenu le travail... alors pour moi... ça... ce sont de belles histoires... il y a eu de beaux succès... les employés avaient besoin de formation... pour obtenir des cartes de sécurité... le comité de reclassement avait un budget [...]»<sup>678</sup>. »*

Selon le témoignage du représentant de l'employeur, les commentaires recueillis, auprès des bénéficiaires du comité de reclassement, semblent indiquer un degré de satisfaction assez élevé quant aux services reçus.

*« [...] donc des formations ont été offertes... des cours sur comment faire un cv... comment faire une entrevue... des simulations d'entrevues... les résultats à Chambord... moi les discussions que j'ai avec le syndicat... semble très content des*

---

<sup>678</sup> Représentant de l'employeur, Louisiana Pacific Canada, p. 6-7.

*résultats... que cela a donné... la perception des employés... qui ont bénéficié de ces services là... est très bonne [...] <sup>679</sup>. »*

Toutefois, malgré ces commentaires plutôt positifs, le représentant de l'employeur n'est pas en mesure de nous dire si les bénéficiaires furent en mesure de retrouver du travail suite aux activités et formations offertes dans le cadre du comité de reclassement.

*« Est-ce que ces gens là se sont retrouvés du travail ? C'est dur à dire... on pense que oui... parce que... si on n'est pas capable de les retrouver... c'est parce que... ils ont déménagé... normalement quand tu déménages... c'est pour te retrouver du travail... mais on ne peut pas les comptabiliser [...] <sup>680</sup>. »*

## 2.3 Les acteurs régionaux

### 1. Maire de Saint-Michel-des-Saints et Directrice de la Chambre de commerce

#### Situation économique qui prévaut à Saint-Michel-des-Saints

- Avant la fermeture de l'usine

La situation économique qui prévaut dans la petite municipalité de Saint-Michel-des-Saints, avant la fermeture de l'usine, est plutôt bonne. Les emplois sont au rendez-vous et l'économie y est prospère.

---

<sup>679</sup> Représentant de l'employeur, Louisiana Pacific Canada, p. 7.

<sup>680</sup> Représentant de l'employeur, Louisiana Pacific Canada, p. 7.

*« La santé financière de la municipalité était très bonne compte tenu que l'industrie forestière était dans ses meilleures années... l'industrie récréo-touristique et de villégiature fonctionnait aussi à plein régime... donc Saint-Michel-des-Saints... n'ayant pas connu de récession depuis plusieurs années... ou pratiquement aucune récession... c'est sûr que la vie était belle... [...] peut-être trop belle... mais suite aux événements... les choses ont changé... la donne est différente [...]»<sup>681</sup> »*

- Après la fermeture de l'usine

La fermeture de l'usine ne fut pas sans conséquences et eut des répercussions sur la santé financière de la municipalité. Toutefois, contrairement à ce que l'on aurait pu appréhender, les dommages sont somme toute limités.

*« Bien je sais qu'au début... au début on a tous un peu paniqué... car on avait vraiment peur qu'il y ait beaucoup d'entreprises qui ferment... finalement ce n'est pas arrivé... je sais qu'il y en a plusieurs que ce n'est pas facile.... En plus au niveau touristique... ce ne fut pas les meilleures années non plus...mais c'est peut-être plus au début... peut-être l'effet de panique... je ne dis pas que c'est florissant... cela se maintient<sup>682</sup>.»*

Au niveau de l'emploi, les gens semblent se débrouiller même si la situation n'est plus ce qu'elle était.

*« [c']est sûr que les gens ont dû aller à l'extérieur... se trouver de nouveaux emplois... soit accepter des emplois moins rémunérés... et aussi il y a des gens qui ont participé à des projets de subventions salariales... comme des organismes gouvernementaux afin de ramasser de l'assurance chômage... donc ce ne sont pas les mêmes taux... les mêmes salaires qui sont gagnés... donc cela afflige un peu la communauté... au niveau financier [...]»<sup>683</sup> . »*

<sup>681</sup> Maire de Saint-Michel-des-Saints, p. 1.

<sup>682</sup> Directrice de la Chambre de commerce de Saint-Michel-des-Saints, p. 1.

<sup>683</sup> Maire de Saint-Michel-des-Saints, p. 1.

Quant aux sommes dues en recouvrement de taxes et autres impôts fonciers, il semble, encore une fois, que la situation ne soit pas aussi dramatique que celle à laquelle nous aurions pu nous attendre au départ.

*« [...] dans l'ensemble... ce que l'on a reçu au niveau de la municipalité... je pense que la majorité des gens sont à date au niveau des taxes... on n'a pas subi une grosse variation... oui peut-être un peu les retards... mais... dans l'ensemble... on n'a pas eu de problématiques sur la taxation... les gens ont probablement fait des coupures sur autres choses [...]»<sup>684</sup>. »*

#### Aide du gouvernement provincial et fédéral

Nous avons cherché à déterminer si la municipalité de Saint-Michel-des-Saints a bénéficié des divers programmes ainsi que des diverses formes d'aide prévues afin de faire face aux défis engendrés par le licenciement collectif des travailleurs de l'usine Louisiana Pacific.

Selon les informations récoltées auprès du maire de Saint-Michel-des-Saints ainsi qu'auprès de la directrice de la Chambre de commerce, il semble que l'aide octroyée soit, en définitive, plutôt limitée et mal définie. Malgré nos démarches, il nous fut impossible d'obtenir des données précises quant aux aides issues des programmes mis en place.

---

<sup>684</sup> Maire de Saint-Michel-des-Saints, p. 2.

- Programmes d'aides

Nous avons voulu connaître la nature exacte de l'aide versée à la municipalité de Saint-Michel-des-Saints pour répondre aux besoins exprimés par la population victime de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific. Bien qu'il existe une variété de programmes et de mesures d'aide proposées par les deux ordres de gouvernement<sup>685</sup>, il apparaît, dans le cas de Saint-Michel-des-Saints à tout le moins, que la principale forme d'aide obtenue se limite, essentiellement, aux sommes allouées au comité de diversification économique.

*« Bien il y a eu différents programmes qui furent présentés... il y a eu d'autres argents qui étaient attendus... est-ce que vraiment on a eu provenant d'un autre organisme que celui du comité de diversification... je ne suis pas sûre [...] »<sup>686</sup>.*

À ces sommes s'ajoutent les mesures de formations financées conjointement par l'employeur et Emploi Québec dans le cadre du comité de reclassement prévu dans la *Loi sur les normes du travail*. La municipalité de Saint-Michel-des-Saints a également obtenu le statut de « Région ressources » ce qui lui donna accès au programme d'aide provinciale du même nom. Il faut également mentionner le programme d'Initiative ciblée pour travailleurs âgés qui a profité à quelques travailleurs. Selon les informations récoltées, il semble que les aides octroyées se limitent à ces quatre principales sources.

*« En fin de compte si je fais une nomenclature des aides qui nous furent apportées... c'est sûr qu'au début l'aide que l'on nous a apporté... c'est LP Canada*

---

<sup>685</sup> *Supra*, p. 350.

<sup>686</sup> Directrice de la Chambre de commerce de Saint-Michel-des-Saints, p. 2.

*conjointement avec la MRC, les municipalités, le monde politique.... Provincial et fédéral... on a fait des pressions afin que les gens puissent suivre une formation ... donc on a obtenu un million du gouvernement provincial...pour une formation aux employés de LP... un million qui a été fournit par LP... Donc les gens ont pu faire des semaines qui ont été par la suite... avec des pressions.... aptes à recevoir de l'assurance chômage... après cela on a eu des subventions salariales qui ont été données tant au niveau des municipalités qu'au niveau des commerces par le gouvernement provincial... à cela s'est ajoutée une aide additionnelle que l'on a eu après la deuxième année... à peu près de l'ordre de 584 000\$... une aide un peu similaire aux régions ressources... le gouvernement provincial a aidé les gens en dernier recours avant d'aller sur le revenu garanti... alors nous avons mis de l'argent là-dessus... au niveau de la diversification on a obtenu du gouvernement provincial... 750 000\$ répartis sur 3 ans du ministre des régions... des affaires municipales... donc cela aussi nous a aidé à diversifier notre économie... c'est un comité qui est en marche... déjà il y a des gens qui ont obtenu des montants pour partir des entreprises... puis cela a créé de nouveaux emplois... c'est aussi ajouté des programmes ICTA du gouvernement provincial... fort probable aussi autres choses... comment le chiffrer ? Cela pourrait varier entre 3 et 5 millions de dollars... direct et indirect... qui fut donné à Saint-Michel des Saints... pour aider les travailleurs sous toutes les formes...<sup>687</sup> »*

- Problématique au niveau de la mise en œuvre des programmes

Notre enquête démontre qu'il est très difficile, pour les acteurs, d'obtenir la mise en œuvre des programmes et autres mesures d'aide qui existent, en ce moment, afin de venir en aide aux régions victimes de la crise de l'industrie forestière. Tout d'abord, le contenu des programmes manque de précisions et il existe de longs délais entre le moment où la demande est déposée et le moment où les programmes sont appliqués. À cela s'ajoute l'absence de directives claires au niveau des modalités d'application des programmes qui s'avèrent souvent complexes. Enfin, la présence de nombreux interlocuteurs complique

---

<sup>687</sup> Maire de Saint-Michel-des-Saints, p. 3.

considérablement la coordination et l'application des programmes et des autres formes d'aide.

*« Une des lacunes observées est au niveau du] manque de clarté dans les programmes... je pourrais comprendre que lorsque l'on traite avec le gouvernement on traite avec des fonctionnaires... les fonctionnaires mettent en marche des programmes... le temps de pondre ces programmes là... le temps d'y mettre des normes et des modalités... de voir comment on peut appliquer cela sur le terrain... cédule des rencontres avec les gens... des fois il se passe des semaines et même des mois avant que n'ait lieu ces rencontres... donc c'est désespérant autant pour les acteurs... les élus municipaux... les gens de la chambre de commerce... les gens de la CRÉ... les gens de la MRC... de tout mettre ça en place... [...] puis de mettre des modalités qui sont moins compliquées... c'est là qu'est la difficulté je pense... il devrait y avoir des façon de faire... sans donner directement... donner de l'argent à des gens pour dire que tu leur donne directement de l'argent... mais une manière de faire qui est moins longue et qui est plus compréhensible pour les gens... des fois les gens c'est pas trop facile... car les personnes qui ont peu d'instruction... remplir un curriculum vitae... ils ne font pas d'informatique... bon... il y a eu un peu de ça à leur montrer... apprendre comment faire ça pour se présenter... c'est pas facile... car on avait une classe de travailleurs qui avait souvent 9<sup>e</sup>, 10<sup>e</sup>, 11<sup>e</sup> année lorsque l'on parle de la scierie là...ces travailleurs là étaient plus en difficultés...la crise, la panique suivait la perte de leur emploi... tout ça mis ensemble... avec les normes et les modalités qui venaient s'y ajouter... les gens étaient un peu perdus dans tout ça... puis les élus municipaux étaient perdus... parce que l'on s'adresse à qui ? Oui on passe par un... on parle au CLÉE...on parle au CRÉ... on parle à la MRC... à un moment donné c'est un autre ministère qui entre en ligne de compte... Bon c'est... Ce n'était pas arrimé à 100% les étoiles... Ils ont essayé de bien faire... on ne peut pas dire qu'ils n'ont pas fait les efforts... peut-être n'étaient-ils pas habitués aux crises forestières de cet ampleur là... donc les programmes n'étaient peut-être pas prêts... ils ont dû passer assez rapidement... mais je pense qu'il devrait peut-être faire une réflexion et se préparer mieux... quand cela arrive pour les ajuster à différents groupes et à différentes crises... je pense qu'il y avait une panique de crise au gouvernement même s'ils ont voulu bien faire.. même s'ils ont assez bien fait dans l'ensemble... il y a des choses qui sont... qui reste à améliorer [...]»<sup>688</sup> . »*

---

<sup>688</sup> Maire de Saint-Michel-des-Saints, p. 5.

### Solutions envisageables

Nous avons profité de l'occasion pour demander au maire de Saint-Michel-des-Saints s'il préconisait une ou des solutions afin d'assurer l'efficacité des programmes et autres formes de mesures d'aide destinées au secteur de l'industrie forestière. Essentiellement, le maire y va de deux principales recommandations.

La première de ces recommandations consiste, pour les gouvernements, à opérer une décentralisation des programmes et autres mesures d'aide vers les municipalités et les MRC.

*« ce qui serait plus facile pour l'ensemble des acteurs... se serait une décentralisation... que le gouvernement puisse suivre ces programmes là... mais qu'il laisse ces programmes plus au niveau des municipalités... des MRC... que l'on puisse directement sur le terrain.... s'occuper de mettre en place des emplois... mettre en place des choses pour les travailleurs qui seraient moins longues... qui seraient moins coûteuses en temps et en comité...les argents... les parties d'argents transférés sans faire ce que l'on veut... au moins on est des élus... on est imputable... mais voir avec le milieu ce que l'on peut faire à court terme... puis dans les secteurs... parce que les normes et les modalités viennent nous dire... tu peux pas rentrer dans telle classe... toi tu rentres pas dans l'autre... nous on aurait pu dire... on a des branches... on a des arbres à faire couper.. on aurait pu dire on met des équipes là-dessus... on peut avoir un autre scénario où on va mettre des gens sur autre chose... les gens travaillent et ils vont avoir une expérience quand même... dans les autres programmes si tu es trop scolarisé... tu ne rentres pas dans la norme... si tu ne l'es pas assez... tu commences par apprendre à faire de l'ordinateur puis des cv... alors rentrer tous ces gens là dans les mêmes cases... c'était difficile... c'était une perte de temps... moi je pense que l'on devrait décentraliser... puis... à partir de la décentralisation... on aurait plus le pouvoir d'intervenir rapidement avec cet argent là... quitte à être imputable [...]»<sup>689</sup>.* »

---

<sup>689</sup> Maire de Saint-Michel-des-Saints, p. 6.



Quant à la deuxième recommandation, elle consiste à accroître le niveau de communication entre les différents acteurs et autres intervenants impliqués dans le dossier de la fermeture – particulièrement avec l’entreprise qui procède aux licenciements collectifs-

*« c’est sûr qu’au niveau des entreprises il y a un manque de communication... que se soit pendant la crise... pendant que les années sont bonnes... les entreprises ne sont pas toujours en lien avec les municipalités... les acteurs du milieu... c’est malheureux... ça devrait être autrement et ça pourrait faciliter les choses... puis les gens... quand il y a des transactions présentement... on a pas toujours les informations précises... on les a au compte-goûte... cela fait aussi qu’il est difficile de répondre à notre population... il se passe toute sorte de rumeurs et de oui-dire... puis là on doit toujours répondre un peu face à ça... sans savoir toujours le fond de l’histoire... ça pourrait être des mesures mis en place pour activer plus rapidement les mêmes montants d’argent que l’on a reçus... puis on aurait peut-être pût les cibler plus intelligemment [...]»<sup>690</sup>. »*

Une troisième recommandation, formulée par la directrice de la Chambre de commerce de Saint-Michel-des-Sains, consiste à assouplir les critères donnant ouverture aux programmes et diverses mesures d’aide. Tels que formulés présentement, les critères sont trop rigides et ne tiennent pas véritablement compte des caractéristiques spécifiques de la population. En conséquence, il est difficile, pour les acteurs, d’obtenir l’application des programmes et mesures d’aide prévues.

*« Chaque région est différente... donc si les argents... s’il y avait comme un fond d’urgence ou je ne sais trop... qui sont amenés... puis après ça on peut les utiliser selon les besoins de la région précisément... car c’est long... puis les programmes sont tellement carrés... puis si cela ne rentre pas tu tombes à côté... puis c’est long*

---

<sup>690</sup> Maire de Saint-Michel-des-Saints, p. 7.

*avant de... puis chaque région... comme c'est différent... pour une région cela ne s'applique pas et ça n'a pas de bon sens... et pour une autre région cela peut être la solution... (Interviewer : Il manque de plan sur mesure?) Oui [...] <sup>691</sup> »*

### Perceptions sur l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif et autres mesures

Sur la question de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif, le maire de Saint-Michel ainsi que la Directrice de la Chambre de commerce ne peuvent émettre une opinion précise puisqu'ils n'ont pas directement été impliqués dans le dossier. Toutefois, selon leurs observations, ils sont d'avis que le comité de reclassement a, somme toute, bien rempli son rôle.

*« Bien c'est difficile à juger de notre part car on était pas des acteurs directement impliqués dans ça. Si on regarde de loin... moi je pense que le comité de reclassement... semble avoir bien fonctionné [...] <sup>692</sup>. »*

Toutefois, à l'égard des programmes d'aides et autres mesures, l'opinion du maire de Saint-Michel-des-Saints est plus nuancée. Selon toute vraisemblance, les programmes et mesures instaurés possèdent un degré d'efficacité plutôt limité.

*« la problématique était peut-être plus tard... quand les gens avait besoin de travail... pour avoir des subventions... avoir des aides... de la formation... c'était toujours le fameux programme de normes et de modalités qui est compliqué... qui*

---

<sup>691</sup> Directrice de la Chambre de commerce de Saint-Michel-des-Saints, p. 7.

<sup>692</sup> Maire de Saint-Michel-des-Saints, p. 8.

*est long à mettre en place... oui l'aide était là... mais l'aide a été plus difficile à rendre aux gens... puis... à mettre en place[...]<sup>693</sup>. »*

## 2. Député fédéral-Comté de Joliette

### Intervention sur la problématique liée au versement des prestations d'assurance emploi

Monsieur Pierre Paquette, député fédéral au Bloc Québécois, est intervenu dans le dossier de la fermeture de la Louisiana Pacific à Saint-Michel-des-Saints. Plus particulièrement, il fut interpellé dans le cadre du dossier de l'assurance emploi des travailleurs licenciés collectivement. Deux problématiques sont à l'origine de ce dossier.

#### Première problématique

Suite à l'annonce de la fermeture temporaire de l'usine, les travailleurs licenciés reçoivent 4 semaines de préavis avant de bénéficier du versement des prestations prévues au régime de l'assurance emploi.

Quelques mois après l'annonce de la fermeture temporaire, l'employeur annonce la fermeture définitive de l'usine. Les travailleurs licenciés reçoivent à nouveau le versement du préavis prévu à la *Loi sur les normes du travail*, et ce, sans qu'il ne soit mis fin aux

---

<sup>693</sup> Maire de Saint-Michel-des-Saints, p. 8.

versements des prestations d'assurance emploi. La conséquence fut la réception, par les travailleurs licenciés, d'un avis de cotisation réclamant les sommes versées en trop.

*« [C]e fut un chiard le plus complet... donc cela a créé un très gros problème... beaucoup d'insécurité et de mécontentement [...]»<sup>694</sup>. »*

### Deuxième problématique

La deuxième problématique résulte du fait que les travailleurs licenciés se sont vu refuser la reconnaissance, au titre d'heures assurables, du temps passé en formation.

*« [Q]uand la compagnie a accepté de vendre le bois et utiliser l'argent de la vente pour réembaucher les gens pour de la formation avec Emploi Québec... donc... ces heures là... étaient-elles assurables ou pas ? Vu que c'était très novateur... ils n'y avaient pas vraiment de directives... donc on a commencé par dire... qu'elles n'étaient pas assurables [...]»<sup>695</sup>. »*

Faire reconnaître comme assurables, en vertu du régime d'assurance emploi, les heures passées en formation représente, pour les travailleurs, un enjeu important compte tenu de la situation financière extrêmement précaire dans laquelle ils se trouvent.

Afin d'en arriver à un règlement, il a fallu, de la part des acteurs, une certaine mobilisation ainsi que l'exercice de différents moyens de pression pour en arriver à une solution satisfaisante.

---

<sup>694</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 3.

<sup>695</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 4.

*« [...]donc on a fait toute une démarche... entre autre on a commencé par la Régie de rentes... qui a considéré que c'était assurable... alors si Québec considérait que c'était assurable... c'était dur pour le fédéral de ne pas le considérer... alors pendant ce temps là... moi je faisais pression sur le ministre responsable... le ministre des ressources humaines... et puis... aussi... évidemment la direction régionale... finalement il y a environ un an... cela c'est réglé... et... ce fut considéré comme assurable... ce qui permettait à des gens qui avaient travaillé dans d'autres secteurs avant la formation... qui avaient accumulé des heures... d'avoir droit à l'assurance emploi... dès la fin de la formation [...]»<sup>696</sup>. »*

Afin d'obtenir gain de cause, les acteurs ont développé une argumentation basée sur le maintien du lien d'emploi, entre la Louisiana Pacific et les travailleurs, durant la période de formation. Une manifestation, devant les bureaux de l'assurance emploi, a également eu lieu.

*« dans le cas de [l'assurabilité] des heures... il a fallu démontrer... faire une série d'arguments... par exemple le lien d'emploi qui était maintenu avec la convention collective qui s'appliquait toujours... le fait que les chèques étaient émis par Louisiana Pacific... que la formation se donnait dans les locaux de l'usine... qu'il y avait une vérification de la présence des gens... en tk... montrer que c'était véritablement dans le cadre d'un lien d'emploi... en vertu de la Loi sur l'assurance emploi... et... évidemment nous sommes aussi allé chercher la décision de la Régie des rentes... comme quoi... c'était des heures comptabilisables en vertu de la Régie... on a monté un bon dossier... et puis... cela a passé au travers des différentes étapes... et puis... on l'a eu... et puis... j'étais bien content... évidemment il y a eu des manifestations à travers tout ça... entre autre... juste avant que cela ne se règle... au 1<sup>er</sup> mai pas de cette année... mais de l'année dernière... on a fait une manifestation devant les bureaux de... alors là... j'avais promis que l'on réglerait le problème... puis... finalement... cela s'est réglé... dans les semaines qui ont suivies... j'ai mis aussi à contribution Yves Lessard... qui est notre porte parole en ressources humaines...qui est aussi un ancien de la CSN... donc il a fallu faire des pressions sur les fonctionnaires et les ministres... pour faire en sorte que les décisions... aillent dans le sens du gros bon sens comme on dit [...]»<sup>697</sup>. »*

<sup>696</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 4-5.

<sup>697</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 5.

## Préoccupations

Le député de comté de Joliette nous fait part de ses préoccupations au sujet de la crise forestière qui sévit actuellement au Québec.

- Absence de véritable mesure de soutien à l'industrie forestière

Une des principales préoccupations de l'heure du député a trait à l'absence d'un véritable programme destiné à soutenir l'industrie forestière en cette période de crise.

*« Bien d'abord cela fait longtemps que l'on a des problèmes... dans l'industrie forestière... moi c'est surtout ce que je déplore... aussi bien chez les libéraux... que chez les conservateurs... il n'y a pas eu véritablement de mesures de soutien... de façon directe... à l'industrie forestière... on a eu quelques mesures de soutien... aux communautés et aux travailleurs... mais... comme tel il n'y a pas eu d'aide [...]»<sup>698</sup>. »*

La nécessité d'un soutien à l'industrie forestière ne date pas d'hier. Au fil des années, la situation s'est graduellement détériorée, les problèmes se sont accumulés et la crise actuelle est le résultat de l'enchaînement d'une suite d'événements auxquels les gouvernements n'ont pas été en mesure de remédier par des solutions novatrices et véritablement efficaces.

*« il y a eu toute la crise du bois d'œuvre... avec les américains... le gouvernement fédéral... c'était les libéraux au pouvoir.... Ils ne voulaient pas aider l'industrie... de peur d'envenimer les choses... mais... dans les faits... les américains... peu*

---

<sup>698</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 1

*importe la hauteur de l'aide... pour eux... c'est toujours des subventions déloyales... donc moi je pense que les libéraux auraient dû davantage aider l'industrie à traverser cette crise là... en terme de liquidité surtout... et ... donc... quand les conservateurs sont arrivés... l'industrie était tellement à bout de souffle... qu'elle a accepté une entente... qui n'est pas... qui est loin d'être une très bonne entente... alors nous on l'a appuyé... car l'industrie nous l'a demandé... les syndicats nous l'on demandé... et puis... là... tout de suite après... arrive la crise financière... la crise économique... et donc... c'est une industrie qui est déjà à bout de souffle... qui subit une crise qui est cyclique... ça va mal aux États-Unis... ça va mal au plan économique... c'est sûr que la construction s'en ressent... la demande de bois... etc. Et là encore... les conservateurs refusent d'aider l'industrie... sous prétexte ... de l'entente avec le bois d'œuvre... alors que... peu importe encore une fois la forme d'entente... les américains... le lobby protectionniste américain... va... de toute façon... déposer des plaintes... c'est ce qu'il fait ! Alors moi... je pense qu'il est totalement inacceptable... que le gouvernement fédéral... n'ait jamais mis en place de programme qui aurait pu s'adresser à l'ensemble de l'industrie manufacturière... mais qui aurait pu répondre aux besoins du secteur forestier [...]»<sup>699</sup>.*

- Absence d'aide directe au secteur forestier

Lorsque l'on compare l'aide octroyée au secteur de l'industrie forestière, à celle accordée à d'autres secteurs manufacturiers en difficulté –le secteur de l'industrie automobile par exemple- on constate, de façon générale, que le secteur forestier est plutôt laissé pour compte.

*« on peut se demander comment se fait-il que l'industrie forestière ne bénéficie pas de plus de soutien de la part du gouvernement fédéral... alors que c'est une industrie qui emploie plus de monde... qui génère plus d'emplois... que l'automobile... alors... par exemple... vendredi dernier... j'ai sorti des chiffres... là... actuellement... sur le 16 milliards de déficit annoncé de plus... qui va nous mener à 50 milliards... il y en a la moitié environ... qui va à l'industrie automobile... cela fait que... actuellement... le soutien à l'industrie automobile est*

<sup>699</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 1

*de l'ordre de 1,4 million de dollars... par emploi... alors que... pour l'industrie forestière... on est rendu à 1000... alors cela veut dire que l'aide à l'industrie automobile est 1400 fois plus importante... par emploi... que pour l'industrie forestière... alors que l'industrie forestière a sûrement un effet structurant tout aussi important que l'industrie automobile... et cela à travers tout le Canada là... pas juste au Québec[...]»<sup>700</sup>.*

- Disparition de certains programmes gouvernementaux

Avec l'arrivée des conservateurs au pouvoir, les programmes d'aide destinés à l'industrie forestière subirent plusieurs transformations. Certains programmes furent carrément éliminés pour être remplacés par d'autres mesures dont l'efficacité semble plutôt mitigée selon les propos du député Paquette.

*« là il y a eu des élections... les conservateurs sont arrivés... depuis... c'est l'indifférence la plus totale... il y a même des programmes qu'avaient mis en place les libéraux... qui n'était pas suffisamment financés... mais qui répondaient à un besoin... par exemple... dès que le Canada avait un programme de diversification économique... pour les communautés touchées... on en a bénéficié ici... par exemple à St-Côme... où il n'y en a plus maintenant... il y a peut-être une petite scierie... mais il y en avait plusieurs... elles ont presque toutes fermées... alors... ils ont pu bénéficier de ce programme là... pour construire un office du tourisme... pour un petit peut permettre de retenir les touristes qui passent à St-Côme... donc... ce programme là... était très intéressant... mais Blackburn... lorsque sont arrivés les conservateurs... Jean-Pierre Blackburn... l'a annulé complètement... et puis... maintenant... il n'y a vraiment rien... la dernière annonce qu'ils ont fait... c'est vraiment de la poudre aux yeux [...]»<sup>701</sup>.*

<sup>700</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 1-2.

<sup>701</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 3



- Abolition du PATA

Lorsque le Programme d'aide aux travailleurs âgés (PATA) fut aboli, en 1997, le gouvernement fédéral avait fait la promesse de le remplacer par un autre programme dont le contenu comporterait des mesures similaires. Or, depuis, un nouveau programme remplace le PATA. Toutefois, contrairement à ce qui a été annoncé, les mesures prévues dans le cadre du nouveau programme n'équivalent pas à celles en vigueur sous le Programme d'aide aux travailleurs âgés.

*« Quand ils ont aboli... [Le PATA]... ils avaient dit qu'ils en mettraient un autre... nous sommes plus de 10 ans après... on a toujours pas ce programme... tout ce qu'il y a c'est un espèce de programme d'aide au recyclage des travailleurs plus âgés dirons nous... mais ce n'est pas du tout l'esprit d'un PATA... le PATA on l'a utilisé dans l'amiante... on l'a utilisé aussi dans la sidérurgie... quand tu as des secteurs comme la forêt où de toute façon... au bout de la crise... il y aura moins d'emplois... parce que évidemment il y a un enjeu de productivité là dedans... bien il est clair... qu'un programme de revenu aux travailleurs âgés... cela permet de... permet à ces gens là... d'aller vers la retraite... puis de garder les jeunes au travail... donc pour une communauté... comme Saint-Michel-des-Saints... là l'usine va repartir... là la date est toujours reportée... mais là... disons un jour elle va repartir... bien si on y va par ancienneté... les plus jeunes familles vont quitter Saint-Michel-des-Saints... cela a des répercussions au plan économique... car se sont eux qui sont les plus actifs... en terme de consommation... cela a des répercussions sociales aussi... va t'il y avoir assez d'élèves pour garder l'école ouverte... en tk... et donc un programme comme ça... non seulement aide les travailleurs qui en ont besoin... mais cela aide l'ensemble de la communauté... dans des secteurs où... souvent... c'est mono-industriel [...]»<sup>702</sup>.*

---

<sup>702</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 5.

- Remplacement par un programme de recyclage

En remplacement du PATA le gouvernement fédéral, de concert avec les provinces, instaura le programme d'Initiatives ciblées pour travailleurs âgés. Bien que les mesures contenues dans le programme dont il est question soient similaires à celles du PATA, il n'en demeure pas moins que dans les faits l'esprit du programme se situe dans un tout autre registre.

*« [En référant au PATA]... moi je pense que c'est un programme qui devrait être remis en place... et puis les conservateurs se sont engagés à le faire... mais ils ont fait comme ils font souvent... une entourloupette linguistique... en mettant un programme de recyclage qu'ils ont présentés comme un PATA.... Le programme initiative ciblée pour travailleurs âgés est présent à Saint-Michel... ce n'est pas mauvais... mais le problème c'est que tout le monde n'est pas recyclable... quelqu'un qui est analphabète fonctionnel... tu ne le recycleras pas dans l'informatique là... alors moi... c'est un petit peu comme... je me rappelle... quand la Vickers a fermé... c'était des gens qui avaient travaillé toute leur vie... mais ils étaient difficilement reclassables... parce que ils ne savaient pas lire et ils ne savaient pas écrire... je me rappelle même... ils avaient fait des modifications dans l'usine... ils avaient été obligés de mettre des pictogrammes... car les gens n'étaient pas capable de lire... alors donc... c'est un programme que l'on continue de revendiquer au Bloc... le PATA... les centrales syndicales le considère aussi comme une priorité... c'est une des 4 revendications... ils mènent actuellement une campagne... où on signe des déclarations... puis moi... je pense qu'il va falloir maintenir la pression... parce que c'est sûr qu'il y a des modifications structurelles dans l'économie...<sup>703</sup> »*

---

<sup>703</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 5-6.

- Mesures actuellement en place pour assurer un soutien financier aux travailleurs licenciés

Nous avons interrogé Monsieur Paquette sur sa perception de l'efficacité des mesures d'aides déployées par le gouvernement fédéral pour contrer la crise qui sévit actuellement au sein de l'industrie forestière. Selon lui, c'est l'absence d'aide directe à l'industrie et aux entreprises qui est la cause du marasme dans lequel est plongé l'ensemble du secteur forestier. Monsieur Paquette possède une excellente connaissance du contenu des mesures et programmes d'aide annoncés par le gouvernement fédéral pour faire face à la crise qui sévit, en ce moment, au sein de l'industrie forestière.

Nous avons donc sondé l'opinion de Monsieur Paquette au sujet de la pertinence et de l'efficacité des principales mesures présentement en vigueur. Globalement, il faut retenir des propos du député de Joliette que les mesures actuelles ne répondent tout simplement pas au véritable problème que vit, actuellement, l'industrie forestière qui est le manque de liquidités faute d'accès au crédit.

*« [...] dans tous ces programmes là... il n'y a jamais d'aide directe à l'industrie... aux entreprises... il n'y en a jamais eu... même sous les libéraux... le problème de l'industrie forestière actuellement c'est le manque de liquidités... alors il faut trouver des moyens pour leur assurer des liquidités... c'est pour ça que nous on propose des garanties de prêts... des prêts à des taux commerciaux concurrentiels... actuellement le client emprunte à du 20% pratiquement... cela est la première chose... ou encore de trouver... et peut être... de trouver des moyens de leur amener de la liquidité... alors par exemple nous on propose un crédit remboursable à la recherche et développement... par exemple Tembec dépense 80 millions par année en recherche et développement... ils ont droit à un crédit d'impôt non remboursable... mais comme ils ne font pas de profits ce crédit d'impôt là ne vaut*

*rien pour eux... alors si on le met remboursable.... et ce peu importe si l'entreprise fait des profits... si elle fait de la recherche et du développement... alors elle reçoit un crédit d'impôt sous forme d'un retour d'argent... et puis à ce moment là... c'est de la liquidité qui rentre...<sup>704</sup> »*

- Solution possible

Pour Monsieur Paquette, la véritable solution passe par l'adoption de mesures facilitant l'octroi du crédit aux entreprises œuvrant dans le secteur forestier.

*« [...] alors c'est du côté de la liquidité... puis Guy Chevrette le dit régulièrement... Monsieur Lazare... même s'il n'est plus président des produits forestiers canadiens... même si lui est beaucoup plus souple dans ses déclarations... il l'affirme aussi... c'est le problème de la liquidité... c'est à cela que l'on doit trouver des solutions... c'est à cela que les conservateurs ne veulent pas répondre... aussi bien... moi je pense... par indifférence... et pas idéologie... à part l'automobile puis le pétrole là... ils considèrent que le forestier va disparaître éventuellement... c'est une industrie qui... alors qu'on le sait très bien.... Comme pour le vêtement... que c'est des industries qui même si elles sont à maturité... elles peuvent procurer beaucoup d'emplois... moi quand j'étais à l'université... au début des années 1970... on parlait de secteurs mous... on disait que le vêtement allait disparaître à Montréal... bien le vêtement est toujours à Montréal... il s'est transformé... il y a toujours 45 000 emplois à peu près dans ce secteur là... c'était la même chose au début des années 1970.... Alors... c'est sûr que ce n'est pas un secteur appelé à connaître une très grande croissance... mais il a sa place... la forêt c'est la même chose... alors une autre proposition que l'on a faite... c'est que le gouvernement fédéral.. lorsqu'il fait des rénovations ou des constructions... utilise le bois plutôt que de l'acier ou du béton... qu'il regarde la possibilité de le faire... les pays scandinaves ont très bien compris que c'était des économies forestières puis ils ont intégré l'ensemble de leur politique à cette réalité là... ici nous autres... c'est comme si la forêt.... c'était une cerise sur le sundae... alors c'est ça... c'est un peu désolant... les libéraux... est-ce qu'ils feraient mieux... je ne crois pas vraiment...<sup>705</sup> »*

<sup>704</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 6.

<sup>705</sup> Député fédéral, Comté de Joliette, p. 6 et 7.

### Perception sur l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif et autres mesures

Le député de Joliette ne s'est pas exprimé, comme tel, sur le degré d'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif puisqu'il n'a pas eu, dans le cadre de son mandat, à intervenir directement sur les questions concernant ce dossier.

## 2.4 Les représentants de l'Industrie

### Organisation et rôles

Le Conseil de l'industrie forestière est né de la fusion de deux anciennes associations, soit l'Association des industries forestière qui représentait l'industrie des pâtes et papiers -et aussi celle du sciage de résineux- ainsi que l'Association des manufacturiers du bois de sciage du Québec qui représentait des entrepreneurs indépendants dans le domaine du sciage. C'est suite à la fusion de ces deux anciennes associations qu'est né, en 2003, le Conseil de l'industrie forestière du Québec.

La nouvelle association issue de cette fusion représente, désormais, l'ensemble de l'industrie forestière du Québec. Le Conseil de l'industrie forestière exerce deux principaux rôles.

*« En fait on est un organisme politique qui représente les membres au niveau des partenaires externes...du gouvernement notamment... alors... au fond... des*

*lobbyistes... et on est... aussi... une agence de classification du bois... qui est... un autre rôle... qui vient... de notre ancêtre... qui était l'AMBSQ... où on a des inspecteurs... qui parcourent les régions... et... qui assurent... la qualité des produits...<sup>706</sup> »*

### Mesure de formation à l'égard des travailleurs

Dans les faits, le Conseil de l'industrie forestière n'est pas à l'origine des différentes mesures présentement en vigueur pour venir en aide aux travailleurs de l'industrie victimes des licenciements massifs. C'est plutôt le gouvernement du Québec qui est l'instigateur des mesures présentement en vigueur. Toutefois, le Conseil de l'industrie forestière fut appelé à jouer un rôle dans l'implantation et la mise en œuvre de ces mesures d'aide.

*« c'est le gouvernement qui a mis en place des mesures de formation... Emploi Québec plus précisément... ce qui s'est passé c'est que... en avril 2005... il y a eu des changements importants à la Loi sur les forêts... et... en fait... cela suivait le rapport Coulombe... et... on a eu des réductions importantes au niveau des approvisionnements... il y a eu la paix des braves qui est arrivé avec ça... et... qui a soustrait des territoires... alors cela a eu une incidence sur l'industrie... il y a eu un début de ralentissement économique à ce moment là... une baisse des prix... une augmentation du dollars... de la valeur du dollars canadien... tout ça a fait en sorte que cela a provoqué un début de crise... c'est vraiment là que c'est parti... printemps 2005... en avril 2005 le gouvernement du Québec a annoncé des mesures d'aide pour l'industrie... mesures diverses au niveau de la réduction de la taxe du capital, réduction de certains droits, etc... Mais... aussi... au niveau de la main d'œuvre plus précisément... on a annoncé des mesures importantes d'aide... il y a eu une partie de l'aide financière qui était... qui provenait du fédéral... on parle de 8 ou 9 millions par année... et... le reste provenait d'Emploi Québec. Au départ la somme totale devait être d'une vingtaine de millions par année... en mesures diverses d'aide... mais... finalement... ils ont donné depuis trois ans... environ 32... 34 millions par année... cela veut dire... une centaine de millions sur trois ans... ce qui est appréciable! Emploi Québec a été très... très... très... facilitant dans tout ça... ils ont... à Emploi Québec... une trentaine de mesures d'aide... de programme*

<sup>706</sup> Directeur RI, Conseil de l'industrie forestière du Québec, p. 1.

différents... 30 programmes... 30-31 ou 32 programmes différents... d'aide... et... qui fonctionnent très bien... on en connaît... par exemple ce qu'ils appellent dans le langage courant M-For (La mesure de formation)... il y a le programme d'aménagement de réduction du temps de travail... Emploi Québec a été facilitant... disons le... c'est un des ministères qui est vraiment collaborateur au Québec... c'est incroyable... on a vraiment pas de difficultés... le ministre Hamad a donné des instructions claires... les sous ministres qui ont été impliqué dans le dossier... ont été collaborateurs... on a d'ailleurs créé un comité de travail avec eux... avec la sous-ministre Dominique Savoie... un comité qui regroupait... cela a été mis en place dès septembre 2005 là... un comité qui regroupait des représentants de l'industrie (moi j'y étais pour le Conseil de l'industrie forestière)... il y avait aussi des représentants syndicaux... des représentants du ministère des Ressources Naturelles... des représentants du Ministère du Travail... et je crois... qu'à un certain moment donné... il y avait des gens du Ministère de l'Éducation... mais là il faudrait que je vérifie... et... ce comité là... était chargé du bon fonctionnement... il mettait de l'huile dans le système lorsqu'il y avait certaines difficultés... pour faciliter le tout... la distribution de l'aide... des programmes financiers... et... non seulement il y avait une bonne collaboration... mais les programmes étaient déjà bien rôdés... en fait... la plupart des programmes n'étaient pas nouveaux... c'était des mesures de bonification... par exemple... dans aménagement et réduction du temps de travail... le travailleur qui quitte à la retraite à droit à des mesures de bonification d'Emploi Québec... au départ le programme était de 4000\$... il a été bonifié jusqu'à 6000\$... ce n'est pas une fortune... c'est clair... mais c'était quand même facilitant... cela permettait de garder les plus jeunes travailleurs dans les usines... puis d'en mettre à pied sur une base volontaire... des travailleurs plus âgés... ça s'en était une... puis il y en a comme ça une trentaine... alors... c'était des programmes existants bonifiés... avec une priorité au secteur forestier... il y avait des montants qui étaient prioritaires... réservés pour l'industrie forestière... cela a été bon... ça marché... les gens en ont bénéficiés... la preuve... c'est que l'on a sorti une centaine de millions en trois ans... c'est considérable... c'est beaucoup d'argent... puis on l'a apprécié... puis l'équipe avec laquelle on travaillait là... le sous ministre.... Ça été... puis je le dis sincèrement... ça été vraiment agréable travailler avec eux autres... à toute les fois qu'il y avait une difficulté... il s'impliquait... il nous donnait des réponse... ça été un modèle... vraiment sur le plan gouvernemental... extraordinaire... on avait des retours d'appels rapides... tu sais quand les gens veulent collaborer... veulent s'impliquer... c'est vraiment agréable de travailler... puis ça été le cas... et même... l'automne dernier... on a fait une demande pour prolonger une mesure d'aide... au niveau fédéral entre autre là... et... ils ont mis de la pression... ils nous ont supporté... puis on l'a eu... la mesure qui devait interrompre... un des programmes devait s'interrompre le 31 octobre 2008... puis il a été prolongé au 31 mars 2009...<sup>707</sup> »

<sup>707</sup> Directeur RI, Conseil de l'industrie forestière du Québec, p. 2-3.

### Abolition du PATA

Nous avons voulu connaître la position du Conseil de l'industrie forestière au sujet de l'abolition du programme d'aide aux travailleurs âgés. En résumé, le conseil ne voit pas nécessairement d'un mauvais œil la décision prise par le gouvernement fédéral de mettre fin au PATA, et ce, essentiellement pour deux principaux motifs.

*« le PATA n'existe plus... ce que l'on appelle les mesures passives... c'est-à-dire que l'on donnait le chômage aux gens jusqu'à concurrence de 5 ans avant... pour leur permettre de se rendre jusqu'à 60 ans... alors les travailleurs de 55 ans étaient éligibles... (55 ans et plus)... pour leur permettre de se rendre jusqu'aux rentes du Québec... (60 ans)... des rentes amputées là... bien sûr avec des pénalités... mais quand même! Alors c'est une mesure qui était appréciée... car c'était quand même 5 ans... au maximum! Un an, deux ans, trois ans... mais cela pouvait aller jusqu'à 5 ans... et les gens avaient du chômage pendant ces 5 ans là... c'est sûr que pour le gouvernement... c'est extrêmement coûteux... un travailleur peut coûter 100 000\$... ça va vite... à l'échelle du Canada... c'est des sommes astronomiques... alors le gouvernement n'était pas très chaud à l'idée de répéter l'expérience... puis se sont des mesures passives... puis je pense que... dans une certaine mesure... c'est correct d'exiger des mesures plus actives où les travailleurs vont plus en formation... se développent... pour se replacer dans d'autres secteurs... alors c'est ce qui s'est passé pas mal plus... dans l'argent qui a été versé là... le gros... gros... gros... c'est dans des mesures de formation d'aide active aux travailleurs... pour leur permettre de se former... alors soit qu'ils restaient dans l'usine pour se former... et... attendre la réouverture... ou... soit qu'on les formait dans des programmes différents pour les replacer ailleurs!<sup>708</sup> »*

Bien qu'elle soit attrayante, l'implantation de mesures actives en vue de la réinsertion en emploi ne représente pas la solution idéale compte tenu du contexte particulier dans lequel se trouvent les régions où surviennent des licenciements massifs.

---

<sup>708</sup> Directeur RI, Conseil de l'industrie forestière du Québec, p. 3-4.



*« le problème qu'il y a c'est que... en région... c'est souvent mono-industriel... et... le cas de Saint-Michel-des-Saints est un bel exemple... on essaie de se replacer mais il n'y a rien autour... puis il n'y a rien dans un très grand rayon... alors là les gens sont mal pris... alors si je suis à Chibougamau... vous voyez la difficulté... il n'y a pas d'autre chose... il y a deux entreprises... ou... à peu près (je caricature pour les fins de la discussion)... c'est qu'il n'y a pas grand-chose... donc il faut se déplacer... c'est ça le problème qu'il y a... au Québec... on l'a constaté... les travailleurs... peut-être avec raison... ont des racines très fortes... et sont... très peu mobiles... (Interviewer : surtout les plus âgés!). Ah... mais les jeunes aussi... les jeunes sont plus faciles car ils n'ont pas le choix... ils peuvent pas attendre... à 25 ans... on ne peut pas attendre jusqu'à 65 ans... il se déplace par la force des choses... et... c'est pas parce que ils aiment ça... ils veulent rester en région... puis moi je viens d'une région aussi... Alma au Lac St-Jean... puis j'ai travaillé à St-Félicien... puis à Matane... puis les gens là... on a notre chalet... notre ski-doo... notre quatre roue... et c'est une vie très organisée... très structurée... alors là... se déplacer c'est comme la fin du monde... ça marche pas!<sup>709</sup> »*

### Vers une véritable solution

Au-delà des mesures de formation et des divers programmes offerts, nous avons tenté de connaître la position du Conseil sur les solutions envisageables afin de remédier à la crise qui sévit actuellement au sein de la petite communauté de Saint-Michel-des-Saints. Les propos recueillis tendent à démontrer qu'il n'existe pas, en ce moment, de véritable plan pour revitaliser la région et assurer ainsi une reprise de la vie économique. L'absence de projets ne résulte pas d'un manque de volonté de la part des principaux acteurs impliqués. C'est davantage une problématique liée à la situation géographique de la communauté qui est la cause de cette absence de projet porteur.

*« [...] Lanaudière c'est une région qui est divisée en deux... d'abord il y a le secteur agricole... puis le secteur forestier... qui est situé tout à fait au Nord... puis*

<sup>709</sup> Directeur RI, Conseil de l'industrie forestière du Québec, p. 4.

*c'est une région où il est difficile à maintenir des industries forestières... car c'est une région qui est éloignée... vous avez dû voir la route... comme c'est assez cahoteux d'aller là... c'est sinueux... donc ils sont comme cloisonnés... c'est une région en développement... mais... qu'est ce qu'ils devraient faire autre... que la récolte du bois... Je pense qu'il faut maintenir au moins deux à trois usines là... mais avec... est-ce que l'on pourrait dire par exemple si [...] ils pouvaient fabriquer des maisons préfab... des maisons modulaires... encore là... ils n'ont pas la route pour sortir ces maisons là... c'est un peu difficile de savoir... ce qu'ils doivent faire...<sup>710</sup> »*

Selon le Conseil de l'industrie forestière, c'est vers les produits de deuxième et de troisième transformation qu'il faut se tourner pour assurer l'avenir de l'industrie forestière au Québec.

Les besoins du marché changent et l'industrie québécoise du secteur forestier n'a pas su, dans l'ensemble, s'adapter à l'évolution de la demande. Il existe, toutefois, des exceptions comme, par exemple, le chantier de Chibougamau.

*« [...] on disait que Chibougamau était une région située dans le même contexte... puis par le génie d'entrepreneurship... là bas... on parle de Chantier Chibougamau... ils ont quand même instauré un créneau là... qui est unique au Québec... avec l'épinette... et ça fonctionne... et ils sont très éloignés... donc il ne faut jamais perdre espoir de ce que l'on peut faire avec le bois... mais dans le contexte actuel... avec la méthode de marché que l'on a traditionnellement... ça ne sort pas! Le marché n'est pas au rendez-vous... donc il faut tout repenser... comment on doit vendre nos bois... puis comment on doit transformer nos bois... ici... pour une valeur ajoutée... puis cela ne se fait pas du jour au lendemain... [...] ... Donc quand il y a une [une usine] qui ferme... pour des raisons de marché... donc avant de mettre en place une nouvelle façon de faire... on a pas à reconstruire l'usine... mais il faut peut-être penser à la modifier... donc il faut trouver aussi un autre créneau... pour utiliser ces bois là... au lieu des les envoyer en bonehead aux États-Unis... et ça... c'est pas facile! Moi... ce que je préconise... c'est du partenariat... il y a déjà par exemple des industriels... qui en font des*

<sup>710</sup> Directeur adjoint, Conseil de l'industrie forestière du Québec, p. 8.

*maisons préfab... puis jumeler ça avec quelqu'un... qui va scier le bois de première transformation... il y a moyen de faire des affaires ensemble... puis il n'y a pas de pénurie de bois... puis ainsi de suite là... ou les transformer... comme il veut les avoir pour construire les maisons... tu sais... il y a moyen de faire quelque chose... au début on disait ben là... les gens ils ne veulent pas fermer... ils ne veulent pas mourir... mais cela s'est tout écroulé en même temps... nous cela fait déjà deux ans et demi là... la crise là... si non trois... c'est un drame... c'est un drame d'une société... je ne sais pas comment ils vont faire pour se renouveler... on essaie là... on regarde les programmes... on regarde les nouveautés... on travaille beaucoup avec FortIntech... mais ce n'est pas évident...<sup>711</sup> »*

Un autre facteur qui explique la situation actuelle de l'industrie forestière québécoise réside dans le fait qu'il y a eu, aux cours des années, très peu d'initiatives afin d'assurer le développement des marchés et la mise à jour des équipements de production.

*« [...] quand on voit aujourd'hui... comment il faudrait faire le développement... je te dirais.... qu'il aurait fallu que l'on fasse un développement avec la première et la deuxième... tout de suite en partant... quand on installe une usine de première transformation... on peut la roder pendant 2 ans, 3 ans, 4 ans... mais là... tout de suite... il y a comme un partenariat avec le gouvernement et d'autres partenaires qui fait qu'il faut avoir une deuxième et une troisième... puis il faut diversifier notre économie... notre développement régional...ça là... on est encore primitif dans notre développement... on pense qu'avec juste une usine ça va être extraordinaire... merci beaucoup... non... non... non... ça ne marche plus comme ça... tu sais l'Alcan a été pendant 40 ans au Saguenay... et... on voit bien... que s'il reste là... c'est qu'il y a encore de l'argent à faire... et... que l'électricité n'est pas trop cher... mais... la main d'œuvre est extrêmement cher... car... au fil des ans... c'est quoi que cela fait... ça fait augmenter la main d'œuvre... nous on a des industries forestières dans ce coin là où il y a une rareté de main d'œuvre... quand ils fonctionnent... ils sont fermés là... mais ils disaient de nous autres... on peut pas aller chercher un comptable à tel prix... ou... un ingénieur à tel prix... car... il faudrait payer la même chose que les grandes entreprises... alors là... les grandes entreprises elles sont fragilisées là... elles sont fragilisées... et... elles prennent des décisions de fermeture... comme Donnaconna là... si vous suivez Donnaconna... c'est quand même une entreprise où on avait modernisé beaucoup... puis que l'on avait prévue que la chute du papier à la fin... mais les usines deviennent moins compétitives... de 6 mois en 6 mois... moi je pense qu'ils étaient rendu à 58\$ de*

<sup>711</sup> Directeur adjoint, Conseil de l'industrie forestière du Québec, p. 8.

*l'heure... mais c'est comme dans l'automobile... tu vois l'automobile là... oui tu as un syndicat... le syndicat a fait en sorte que les conditions se sont améliorées... puis tout le monde est bien heureux... puis les salaires sont augmentés... mais vous là... au bout de ça... si l'économie se fragile... ben là ça tombe vite... c'est pour ça que les entreprises qui sont à 30\$/heure ou à 20\$/heure... vont durer un peu plus longtemps... ils vont être moins touchées... elles vont prendre le marché des autres... alors là il faut regarder les échelles de salaire... à l'intérieur... et... les structures de conventions... c'est assez complexe... mais on voit pourquoi... peut-être pourquoi... on est rendu là... on se paie les meilleures conventions que l'on a pas... rappelez vous... vous irez voir dans les recherches... les anciennes conventions collectives... puis la dernière convention collective de Abitibi... allez voir les 3 ou 4 dernières conventions collectives... qui se sont signées dans les 15 dernières années mettons... dans le domaine des pâtes et papiers... -parce que le pâte et papier c'est comme un leader... un leader économique...- et vous allez être surpris de voir comment cela s'est fait... il y a eu des grèves... mais ils ont toujours eu un plus... moi je ne suis pas contre le plus... du tout... mais peut-être un plus trop rapide... par rapport à l'ensemble de l'économie mondiale... à un moment donné... quand la roue tourne ça va bien... on peut tout payer... mais quand cela tourne moins bien...<sup>712</sup> »*

#### Perceptions sur l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif et autres mesures

Quant à la question de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*, le directeur RI est d'avis que les mesures actuellement prévues, bien qu'imparfaites, jouissent d'une certaine efficacité. Selon lui, l'origine du problème ne se situe pas au niveau de la législation comme telle. En effet, la difficulté, pour les travailleurs licenciés, de trouver un nouvel emploi est davantage imputable au fait que les licenciements collectifs surviennent en régions éloignées où l'économie dépend, presque exclusivement, d'une seule entreprise.

---

<sup>712</sup> Directeur adjoint, Conseil de l'industrie forestière du Québec, p. 9-10.

*« [...] je pense que ce qui est important de retenir c'est plus au niveau des mesures d'aide... le comité c'est du technique et ce n'est pas ça qui importe là... ce qui est important c'est le concret... pour les gens... sur place... qu'est ce que l'on fait pour les aider... et... qu'est ce qu'il y a comme mesure financière pour les soutenir... pour faire une transition... vers un autre emploi... où ils se qualifient... en attendant que l'emploi reprenne dans la région... mais... il n'y a pas toujours de solutions... on en a parlé tout à l'heure... souvent... quand c'est mono industriel... il y a l'usine... il y a le village autour... puis... il y a un Gaz Bar... bien à ce moment là... il n'y a pas d'autres choses...<sup>713</sup> »*

Toutefois, il est nécessaire, selon lui, d'amorcer une réflexion sur la nécessité de réformer la mécanique du droit du travail telle qu'elle existe actuellement.

*« [...] il y a des lacunes... c'est sûr qu'il y a un nombre minimal d'employés pour que cela s'applique... dans le cas présent cela s'appliquait... mais ce n'est pas un système qui est parfait... il y a beaucoup de gens qui contestent ça... et... ce n'est pas nouveau... ce n'est pas une nouvelle discussion... mais cela s'inscrit dans un cadre de refonte du Code du travail... de façon plus générale... et... de refonte de la Loi sur les normes du travail... mais... il n'y a pas... ces deux lois là... le Code du travail et la Loi sur les normes du travail ... n'ont pas été changé à la pièce... au fil du temps... il n'y a pas eu de grandes réflexions qui ont été faites...<sup>714</sup> »*

---

<sup>713</sup> Directeur RI, Conseil de l'industrie forestière du Québec, p. 7.

<sup>714</sup> Directeur RI, Conseil de l'industrie forestière du Québec, p. 7.

## CHAPITRE 6

### 1. SYNTHÈSE ET DISCUSSION GÉNÉRALE DES RÉSULTATS SELON LE VÉCU DES TRAVAILLEURS

L'analyse des données recueillies nous a permis de dresser le portrait global de la situation des travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints. À l'aide des différents concepts retenus, nous avons été en mesure de tracer les trajectoires suivies par les travailleurs, depuis le jour de leur licenciement, et d'évaluer les répercussions de ce dernier, non seulement à l'égard des travailleurs eux-mêmes, mais aussi à l'égard de leur famille.

Dans les lignes qui suivent, nous allons, dans un premier temps, faire la synthèse de nos observations quant aux impacts immédiats de la perte d'emploi sur le travailleur licencié.

Puis, nous reprendrons le même exercice en nous attardant, cette fois, aux impacts immédiats vécus par la famille du travailleur victime de licenciement.

Finalement, nous évaluerons l'impact à long terme de la perte d'emploi sur la vie des travailleurs afin de déterminer si nous sommes en présence de phénomènes de déqualification, de désaffiliation, de disqualification, de précarité, de pauvreté et d'exclusion.

## A. Les impacts sur la vie quotidienne du travailleur et de sa famille

### 1. Les impacts sur le travailleur licencié

#### 1.1 Les besoins physiologiques

##### *Nourriture, vêtements, logement, santé physique*

Les résultats de notre analyse démontrent que, pour l'instant, les besoins physiologiques des travailleurs licenciés et ceux de leur famille sont satisfaits. Les individus sont en bonne condition physique et la nourriture est disponible en quantité et qualité suffisante. Les travailleurs licenciés disposent toujours d'un logement adéquat pour s'abriter puisqu'aucune saisie immobilière n'a été enregistrée à ce jour. Enfin, les travailleurs et leur famille disposent de vêtements en qualité et quantité suffisante pour combler leurs besoins immédiats. Il faut toutefois mentionner l'intervention du Comptoir alimentaire de la Haute Matawinie qui fournit un apport alimentaire aux familles dans le besoin. En 2008, la demande d'assistance a augmenté d'environ 30% comparativement à l'année précédente. De plus, puisque la majorité des ressources monétaires est désormais consacrée à l'achat de nourriture et aux paiements des factures courantes, il est à prévoir que les travailleurs

licenciés et leur famille peineront à payer leur loyer dans un avenir rapproché et manqueront de vêtements adéquats à plus ou moins brève échéance.

## 1.2 Le besoin de sécurité

Les résultats de notre analyse révèlent de grands écarts quant au degré de satisfaction du besoin de sécurité. Tous ne réagissent pas de la même façon vis-à-vis la fermeture de l'usine. Parmi les travailleurs interviewés nous observons les deux extrêmes.

### *Moral*

Le moral des travailleurs licenciés varie d'un pôle à l'autre selon les sujets observés. Certains individus sont extrêmement positifs tandis que d'autres sont complètement démotivés. Les plus positifs s'accrochent à l'espoir de trouver un nouvel emploi. Ils conservent le moral afin d'augmenter leurs chances de décrocher un travail. Pour ces individus, le deuil de la fermeture de l'usine est complété ou est sur le point de l'être. Pour la plupart, ils ont tourné la page et ils envisagent de nouveaux projets. D'autres vivent la situation plus difficilement et le moral fluctue beaucoup selon les périodes. Les questionnements et appréhensions face à l'avenir surgissent et affectent momentanément leur moral. Une certaine forme d'anxiété se manifeste généralement durant ces phases. Enfin, pour certains, le moral est durement affecté. Ces individus peinent à terminer ce



qu'ils ont entrepris au cours de la journée tandis que pour d'autres, c'est carrément l'état de survie puisqu'ils ne voient plus le jour où leur situation a quelque chance de s'améliorer.

### ***Sentiment d'inquiétude généralisé***

L'inquiétude est bien présente chez les travailleurs licenciés et elle se manifeste à divers degrés et dans différents contextes. Pour certains, c'est la perspective de subir les évaluations à la fin d'une formation qui provoque ce sentiment généralisé d'inquiétude. Le sentiment en question prend tellement d'ampleur que la formation doit être abandonnée. Pour d'autres, le sentiment d'inquiétude se manifeste par période seulement. Le fait d'être sans emploi du temps est à l'origine du sentiment en question. Habitué à un horaire chargé, le travailleur licencié se retrouve, du jour au lendemain, à ne savoir que faire de ses journées. Enfin, pour d'autres, il n'y a pas de période d'inquiétude généralisée. L'espoir de trouver un travail à plus ou moins brève échéance tempère le sentiment d'inquiétude.

### ***Sentiment de perte de contrôle sur la vie***

Les témoignages recueillis ne révèlent pas de cas d'individus qui ont vécu le sentiment de perdre totalement le contrôle sur leur vie.

### *Appréhensions face à l'avenir*

Les appréhensions face à l'avenir varient énormément selon les sujets interviewés. Les plus jeunes envisagent de quitter la région pour s'établir ailleurs et trouver un nouveau travail. Ils sont plutôt optimistes quant à leur avenir. Certains travailleurs, un peu plus âgés, envisagent aussi cette possibilité. Pour eux, il s'agit toutefois d'une option qu'ils n'exerceront qu'en dernier recours puisqu'ils sont installés depuis longtemps dans la région et ils ne veulent pas la quitter. Pour d'autres, c'est le revenu qu'ils toucheront à la retraite qui pose problème. Ne travaillant plus, ils s'interrogent sur les sources de revenus qui seront disponibles pour assurer leur retraite. Quelques travailleurs misent sur une réouverture éventuelle de l'usine. Cette reprise des activités est leur seul espoir de travailler à nouveau. D'autres projettent de se lancer en affaire. Ils ont d'ailleurs entrepris des démarches en ce sens. Enfin, une minorité d'individus refusent d'envisager quelque avenir que ce soit. Les projets de vie futurs se sont éteints avec la fermeture de l'usine.

### 1.3 Le besoin d'appartenance

Chez les sujets interviewés, nous observons aussi plusieurs variantes. Selon la personnalité, les intérêts et les activités de chacun, le besoin d'appartenance est comblé à des degrés divers.

Certains travailleurs n'ont plus de contacts avec leurs anciens collègues. La fin de la période de formation a coïncidé avec la rupture des liens sociaux qu'ils entretenaient. Pour d'autres, il n'y a pas vraiment eu de changements entre la période précédant le licenciement et celle suivant le licenciement. Ils continuent toujours d'entretenir leurs amitiés en dehors des cadres formels du travail et de la formation. Enfin, pour un petit nombre de travailleurs, les contacts sociaux et amitiés sont en nette progression. L'exercice d'activités syndicales, suite à la fermeture, explique en grande partie ce phénomène.

#### 1.4 Le besoin de reconnaissance et d'estime

Du fait d'occuper un emploi à la Louisiana Pacific, les travailleurs licenciés jouissaient d'une certaine notoriété dans la communauté. Les salaires élevés, combinés aux conditions de travail avantageuses et au caractère stable des emplois détenus suscitaient toutefois une certaine envie au sein de la population. En conséquence, les travailleurs étaient considérés comme des privilégiés et ils le savaient. La fermeture de l'usine entraîne pour eux la perte de ce statut particulier, ce qui affecte l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes.

La principale remarque négative répertoriée au sein de la communauté est liée à la question des salaires. Pour certains membres de la communauté, c'est le versement de salaires trop élevés qui entraîna la fermeture de l'usine. Quelques travailleurs licenciés n'apprécient guère ce genre de remarques perçues comme un manque de considération à leur égard. Toutefois, la population se rendit compte, peu à peu, que c'est grâce aux salaires élevés

versés par la Louisiana Pacific qu'elle parvenait à maintenir un certain niveau de vie. La baisse marquée de la consommation de biens et de services au sein des commerces de la communauté est là pour en témoigner. De ce fait, les perceptions évoluèrent et l'opinion générale de la population, à l'égard des travailleurs licenciés, acquit un caractère plus positif.

### 1.5 Le besoin de réalisation de soi

Le fait de se situer hors du marché du travail empêche, sans l'ombre d'un doute, la satisfaction du besoin d'accomplissement de soi.<sup>715</sup> C'est, en grande partie, grâce à l'occupation d'un emploi rémunéré que l'individu peut espérer satisfaire ses besoins d'accomplissement. Or, l'âge avancé de certains travailleurs licenciés représente un obstacle majeur à la réinsertion en emploi, ce qui compromet grandement pour eux la possibilité de réaliser pleinement leurs aspirations. Aussi, l'oisiveté engendrée par l'inoccupation d'un emploi stable ne permet pas aux travailleurs licenciés d'utiliser et de développer pleinement leurs capacités. Dans la recherche de la satisfaction du besoin d'accomplissement, le bénévolat peut représenter une solution alternative sans toutefois remplacer complètement les effets bénéfiques que procure l'occupation d'un véritable emploi. Enfin, l'état psychologique qui affecte les travailleurs licenciés ne leur permet pas

---

<sup>715</sup> VIGNON Étienne et LECOMPTE Pierre, *Le travail demain : Un privilège?*, Nouvelle Cité, Paris, 1988, p. 112-113. « Le droit au travail est devenu un droit inaliénable et les chômeurs se considèrent privés de ce droit, fondamental pour l'égalité de tous. Ils se sentent comme rejetés, dans la mesure où ils ne sont plus associés à la production, donc à la création de richesse; ils perçoivent que, bien au-delà des besoins élémentaires à satisfaire (se nourrir, se loger, se vêtir, faire vivre sa famille), leur dignité d'hommes est contestée car ils sont classés inutiles. »

de se positionner convenablement pour combler le désir de s'accomplir. La préoccupation constante, pour le travailleur licencié, de trouver un nouveau travail et le sentiment de honte qui l'envahit du fait d'être sans emploi ont pour conséquences d'anéantir complètement son désir de croître, de se positionner et de réaliser son plein potentiel.

## 2. Les impacts sur la famille du travailleur licencié

### 2.1 Les enfants du travailleur licencié

Les enfants du travailleur licencié ne sont pas épargnés par les effets engendrés suite au licenciement collectif. D'abord, ils sont victimes de la perte du revenu familial. Concrètement, cela représente pour eux une diminution des activités de loisirs et des biens de consommation. Le support financier des parents, pour réaliser des études collégiales et/ou universitaires, est aussi remis en question. Dans un contexte où l'accès au financement est de plus en plus difficile, les projets d'études sont grandement compromis. L'insuffisance des ressources financières engendre, entre parents et enfants, des conflits qui autrement auraient pu être évités. Le climat familial est, en conséquence, fortement perturbé et le niveau de stress passablement élevé. Pour plusieurs jeunes, cela signifie une baisse drastique des résultats scolaires et l'apparition de troubles du comportement.

L'apparition de symptômes liés à la dépression majeure et une hausse de la consommation d'alcool sont également observées chez les jeunes de Saint-Michel-des-Saints. Enfin,

plusieurs jeunes comptaient sur la Louisiana Pacific pour y faire carrière et assurer ainsi leur avenir. L'annonce de la fermeture définitive eut pour effet d'anéantir complètement leurs projets d'avenir. Dans une communauté où la culture favorise le travail en industrie, dans le secteur forestier de surcroît, il devient extrêmement difficile pour ces jeunes d'orienter leur choix de carrière vers d'autres secteurs d'activités.

## 2.2 La conjointe du travailleur licencié

Les conjointes des travailleurs licenciés subissent également, de plein fouet, les effets du licenciement collectif. Elles doivent supporter psychologiquement leur conjoint dans cet événement difficile tout en s'assurant que la cellule familiale dispose d'entrées d'argent suffisantes pour assurer sa subsistance. Emplois précaires, conditions de travail difficiles et salaires médiocres sont le lot des conjointes des travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints. Les femmes sont également victimes de violence physique et psychologique. La consommation de drogues et/ou d'alcool de certains travailleurs licenciés, combinée à la perte de leur emploi, n'est pas étrangère à l'observation de ces phénomènes. De surcroît, certaines d'entre elles doivent également composer avec des tentatives de suicide. Une solution simple en apparence consisterait à quitter la région pour s'installer ailleurs. Cependant, le contexte économique difficile qui sévit actuellement au sein de l'ensemble de l'industrie manufacturière québécoise et les difficultés de réinsertion en emploi vécues par les travailleurs licenciés rendent cette alternative peu envisageable. Enfin plusieurs femmes vivent, depuis la fermeture de l'usine, des périodes d'isolement de plus en plus fréquentes.

### 2.3 Le constat des organismes communautaires

#### *L’Arc-en-ci-elle*

Les impacts sur les conjointes des travailleurs licenciés sont bien réels. L’insécurité financière et les réactions négatives du conjoint, suite au licenciement, sont les deux principales conséquences observées. Pour pallier le manque de ressources monétaires, les conjointes doivent désormais occuper un emploi à l’extérieur du foyer. Il s’agit, dans la plupart des cas, d’emplois précaires et faiblement rémunérés. Elles doivent aussi gérer les émotions de leur conjoint. À cette occasion, plusieurs subissent de la violence physique et/ou psychologique. De surcroît, certaines doivent également composer avec des problèmes de drogues, d’alcool et même des tentatives de suicide. Des périodes d’isolement plus fréquentes et l’accès de plus en plus difficile aux soins de santé sont d’autres conséquences, vécues par les conjointes, qui sont directement attribuables au licenciement collectif.

*Le comptoir alimentaire de la Haute Matawinie*

Dans la région de Saint-Michel-des-Saints, la demande d'aide alimentaire a augmenté d'environ 30% comparativement à l'année 2007. Cette année, le nombre de dépannage est passé de 1892 à 2453. La clientèle est en partie composée de familles de travailleurs licenciés ainsi que de travailleurs qui ne peuvent se qualifier pour bénéficier des différents programmes d'aide gouvernementaux. Parmi la clientèle qui fréquente actuellement l'organisme, deux travailleurs bénéficient du programme de soutien aux travailleurs âgés. On compte également quelques familles, environ 8, dont le travailleur licencié est actuellement aux études ou en formation à l'extérieur de la région.

*La maison des Jeunes du Nord*

La clientèle de la Maison des jeunes du Nord a considérablement augmenté depuis la fermeture de l'usine. En moyenne, le taux de fréquentation a pratiquement doublé. Durant certaines périodes, la clientèle est de quatre à cinq fois plus nombreuse. Les tensions vécues au sein de la cellule familiale, depuis les événements qui ont conduit au licenciement collectif, expliquent en partie cette augmentation marquée de l'achalandage. Le niveau de stress accru est le principal impact du licenciement chez les jeunes de la communauté. La perte de repères, suite à la fermeture de l'usine et la présence de fortes tensions au sein de la cellule familiale expliquent ce niveau de stress élevé. En conséquence, la consommation d'alcool est en hausse et plusieurs jeunes font l'objet d'une attention particulière de la part



des intervenants. Les craintes de dépression, pouvant éventuellement conduire au suicide, sont bien réelles dans l'esprit des intervenants de l'organisme.

## B. Les impacts sur la vie professionnelle et le statut social du travailleur licencié

### 1. Les impacts sur la vie professionnelle du travailleur licencié

#### 1.1 Le phénomène de déqualification

L'analyse des données démontre la présence du phénomène de déqualification au sein de la population de travailleurs licenciés. La perte d'intégration dans la sphère du travail salarié se manifeste non seulement par la perte d'emploi, conséquence du licenciement, mais aussi par l'impossibilité pour certains travailleurs licenciés de trouver un nouvel emploi et ce, malgré la vaste expérience acquise au fil des années. L'absence de diplômes reconnus et les compétences « désuètes » sont, pour les travailleurs licenciés, les deux principaux obstacles à la réinsertion en emploi. La baisse du revenu anticipé est un autre indicateur de la présence du phénomène de déqualification. Le bassin d'emplois disponibles offre, en ce moment, des salaires bien inférieurs à ceux obtenus à l'usine Louisiana Pacific. En effet, la plupart des quelques emplois vacants affichent un taux horaire se situant autour du salaire minimum et offrent des conditions de travail plutôt médiocres. L'absence d'emplois de

qualité, disponibles en quantité suffisante, combinée au faible taux horaire qui est généralement octroyé entraîne un autre phénomène symptomatique de la déqualification, soit le travail non déclaré. Instable, caractérisé par des périodes d'activités et d'inactivités, le travail non déclaré devient, pour certains, la seule alternative afin d'assurer leur survie.

Toutefois, certaines catégories de travailleurs ne subissent pas le phénomène de déqualification et ce dernier doit être tempéré. Contrairement à leurs collègues, ils sont souvent beaucoup plus jeunes et détenteurs d'un diplôme professionnel ou collégial. Deux sujets de l'échantillon retenu entrent dans ces catégories. L'un d'eux est âgé de 32 ans. Il s'est trouvé un nouvel emploi, à l'extérieur de la région, grâce à son diplôme et à l'expérience acquise dans le cadre de son emploi à la Louisiana Pacific. L'autre travailleur est âgé de 43 ans. Il a opté pour suivre une formation offerte à l'extérieur de la région. Au terme de la formation en question, il obtiendra ses cartes de compétence et pourra décrocher un nouvel emploi qualifié.

## 2. Les impacts sur le statut social du travailleur licencié

### 2.1 Le phénomène de désaffiliation

L'analyse des données démontre la présence du phénomène de désaffiliation au sein de la population de travailleurs licenciés. D'abord, on observe chez les travailleurs un affaiblissement de l'intégration dans les réseaux de solidarité primaire. L'absence d'un lieu

de travail, source de solidarité, combinée à une réduction des contacts sociaux hors de la sphère du travail salarié conduisent inéluctablement l'individu vers l'isolement et la désaffiliation sociale. La baisse drastique du revenu suite à la perte d'emploi entraîne pour les travailleurs licenciés une diminution significative de la consommation de leurs loisirs et, en conséquence, une diminution des occasions de multiplier les contacts sociaux. Il faut toutefois tempérer le degré de désaffiliation dont sont victimes les travailleurs licenciés. Bien que les contacts sociaux soient plus rares qu'auparavant, ils persistent tout de même dans une certaine mesure. Certains s'adonnent à des activités de bénévolat, tandis que d'autres se consacrent aux activités syndicales. Un seul travailleur nous a fait part de l'absence complète d'interactions sociales depuis la perte de son emploi. Hormis le cas de ce travailleur, on peut conclure, dans l'ensemble, que les liens sociaux des travailleurs licenciés persistent dans une certaine mesure en empruntant, toutefois, des formes différentes. Là où le phénomène de désaffiliation sociale se fait davantage sentir, c'est au niveau de la perte d'intégration dans les réseaux de solidarité formels. En effet, plusieurs travailleurs n'ont pu bénéficier des différents programmes mis en place par l'État pour faire face à la crise de l'industrie forestière. En raison de leur statut juridique de travailleurs autonomes et de divers critères d'ordre administratif, le plan d'aide aux travailleurs âgés (au niveau du fédéral) et le programme de soutien aux travailleurs âgés (au niveau provincial) sont demeurés inaccessibles. La période d'admissibilité aux prestations d'assurance chômage étant écoulée et la formation terminée, ces travailleurs n'ont plus aucune source de revenus. Même l'aide de dernier recours leur est inaccessible. En effet, pour bénéficier des prestations d'aide sociale, les travailleurs licenciés doivent se départir de tous leurs biens jusqu'à concurrence de 6000\$. Pour assurer leur subsistance, ils n'ont

d'autres choix que de puiser dans leurs avoirs ou de trouver un nouvel emploi, avec les difficultés que cela comporte.

## 2.2 Le phénomène de disqualification

Le phénomène de disqualification sociale est aussi bien présent. Possédant un statut social plutôt enviable, du fait d'occuper un emploi à la Louisiana Pacific, le travailleur licencié se voit soudainement confronté non seulement au fait qu'il ne possède désormais plus d'emploi, mais aussi avec l'impossibilité d'occuper un nouvel emploi. Ce double constat fait naître chez lui un sentiment de honte et de découragement. Bien qu'il possède les compétences et les connaissances requises pour occuper un emploi convenable, il est constamment repoussé aux frontières du marché du travail. Ce glissement vers un statut social inférieur à celui détenu auparavant engendre un profond questionnement. L'individu en vient à s'interroger sur la place qu'il occupe dans la société et sur la valeur qu'il possède sur le marché du travail. Trop vieux pour intégrer à nouveau le marché du travail de façon permanente, souvent condamné à une succession de petits boulots précaires et mal payés, le travailleur licencié est dévalorisé, envahi par le doute et perd tout espoir en un avenir meilleur. De surcroît, l'incapacité des organismes de réinsertion en emploi d'accomplir correctement leur rôle vient exacerber le sentiment général d'inutilité qui afflige le travailleur.

### 2.3 Le phénomène de précarité

L'analyse des témoignages recueillis démontre la présence d'une grande précarité au sein de la population de travailleurs licenciés. D'abord, la fin de la formation signifie, pour les travailleurs, la fin du versement des prestations d'assurance chômage. Pour pallier l'absence de revenus, une demande de prolongation de l'admissibilité aux prestations d'assurance chômage fut déposée au printemps 2008. La demande visait à faire reconnaître admissibles à l'assurance chômage les salaires versés durant la période de formation. La requête fut rejetée par le bureau d'assurance chômage. Le motif invoqué au soutien du refus repose sur le statut octroyé aux travailleurs durant la période de formation. Ils furent considérés locataires de services au bénéfice de la Louisiana Pacific et non à l'emploi de cette dernière. La dépendance des travailleurs licenciés à l'égard des programmes gouvernementaux est bien réelle et la décision du bureau d'assurance chômage oblige plusieurs travailleurs licenciés à recourir à leurs économies afin d'assurer leur subsistance. Privés de cet apport substantiel, les travailleurs licenciés doivent réduire leurs dépenses au minimum et se retrouvent dans une situation extrêmement critique. Le bilan financier de certains individus est tellement précaire qu'ils risquent l'insolvabilité. De surcroît, même en bénéficiant de l'aide en vertu du programme fédéral et provincial destiné aux travailleurs âgés, la situation des travailleurs demeure préoccupante. Enfin, la multiplication des emplois précaires et faiblement rémunérés contribue également à maintenir les individus et leurs familles dans une situation d'insécurité, d'instabilité et de fragilité.

## 2.4 Le phénomène de pauvreté

Le phénomène de pauvreté s'observe par la présence d'un triple déficit dans la trajectoire d'un individu. Le degré d'intégration dans la vie urbaine, les ressources économiques à la disposition de l'individu et les capitaux culturels cumulés au cours d'une vie sont des indicateurs permettant de conclure à une situation de pauvreté. Les résultats des analyses démontrent la présence de pauvreté au sein de la population étudiée. D'abord, on remarque une diminution de l'intégration dans la vie urbaine. Désormais, les activités pratiquées revêtent davantage un caractère individuel et sont limitées au strict minimum. En conséquence, les réseaux relationnels sont durement affectés. L'absence de ressources financières suffisantes est aussi bien présente. Plusieurs sujets peinent à satisfaire leurs besoins essentiels, faute de disposer d'un revenu adéquat. Enfin, on observe également un déficit important au niveau des capitaux culturels. Hormis une ou deux exceptions, la majorité des travailleurs rencontrés possèdent une formation de niveau secondaire non complétée. L'absence de diplôme valide constitue un obstacle majeur à la réintégration sur le marché du travail.

## 2.5 Le phénomène d'exclusion

Les résultats de nos analyses démontrent que le phénomène d'exclusion est beaucoup moins présent au sein de notre échantillon. Bien que les travailleurs licenciés souffrent davantage d'isolement social, il demeure néanmoins que les contacts sociaux persistent

dans une certaine mesure. Notre échantillon révèle quelques cas de mise à l'écart. Il s'agit, pour la plupart, de travailleurs forestiers qui sont sans ressources et ce, depuis août 2006. Leur statut de travailleur autonome a eu pour effet de les exclure de toute forme d'aide. En conséquence, ces derniers n'ont pas eu droit aux mesures du comité de reclassement, aux prestations d'assurances chômage et à la formation. Notre enquête révèle un seul cas de discrimination basée sur l'âge. C'est la conjointe d'un travailleur licencié qui en fut victime.

### 3. Les autres éléments modulant l'efficacité

Les informations obtenues suite à l'analyse des témoignages des acteurs, nous apprennent beaucoup sur les causes de la crise forestière, les effets de cette crise sur la communauté locale, l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif et autres mesures actuellement prévues pour faire face aux difficultés et, enfin, sur les solutions potentiellement envisageables afin de remédier aux problématiques observées.

Dans la présente section, nous allons faire un retour sur les principaux éléments qui se dégagent des thématiques abordées. Le but visé est de présenter au lecteur une synthèse du contenu des témoignages recueillis en mettant l'accent, plus particulièrement, sur les éléments qui nous permettront de procéder à l'évaluation de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*.

### 3.1 Les causes de la crise forestière

Essentiellement, le témoignage des acteurs révèle que la crise qui sévit actuellement au sein de l'industrie forestière québécoise est à la fois d'origine structurelle et conjoncturelle. L'absence d'investissements en recherche et développement au sein de l'industrie combinée à une offre de formation continue quasi inexistante explique, en grande partie, le retard considérable de l'industrie forestière québécoise en matière d'innovation et de développement de produits novateurs aptes à répondre aux nouvelles exigences du marché. L'autre facteur qui contribua à la crise actuelle trouve sa source dans la crise du crédit qui frappe, de plein fouet, le marché de la construction résidentielle aux États-Unis. La baisse marquée des mises en chantier qui en résulte eut pour effet d'entraîner une forte diminution de la demande pour les matériaux de construction et, en conséquence, une chute drastique des prix. Parallèlement on observe également, au niveau mondial, une baisse marquée de la demande pour le papier journal résultat de l'avènement des nouvelles technologies de l'information. Dans le cas spécifique de l'usine de Saint-Michel-des-Saints, c'est la baisse de la demande pour le panneau gaufré –matériau utilisé dans la construction résidentielle– qui est à l'origine de la fermeture. Il faut également ajouter, à la liste des causes, la configuration actuelle du régime forestier québécois qui se base sur un modèle d'exploitation forestière de type « intensif-extensif ». Il en résulte, pour les entreprises, l'obligation de se rendre toujours de plus en plus loin sur le territoire afin d'avoir accès à la ressource, ce qui n'est pas sans avoir une incidence considérable sur les coûts de production et, en définitive, sur la rentabilité financière de l'entreprise.



### 3.2 Les effets de cette crise sur la communauté locale

Dans la petite municipalité de Saint-Michel-des-Saints, les effets engendrés par la fermeture de l'usine Louisiana Pacific sont bien présents et facilement palpables. Les premiers affectés par les licenciements massifs sont, bien entendu, les travailleurs et leur famille<sup>716</sup>. L'activité économique, quoique toujours présente, a considérablement diminué depuis les événements du 8 août 2006. À titre d'exemple, lors de notre passage à Saint-Michel-des-Saints en décembre 2008, nous avons constaté la fermeture complète de plusieurs établissements destinés à la restauration les lundis, mardis et mercredis. Bien que subsiste une certaine activité économique au sein de la communauté, cette dernière est beaucoup moins vigoureuse que celle observée aux cours des années précédant la fermeture de l'usine. Au niveau de la municipalité, on observe une hausse importante de la mise en vente des maisons résidentielles.

Il s'agit là d'une conséquence directe de la migration des travailleurs (surtout les plus jeunes et les plus scolarisés) vers des régions où il est possible d'occuper un nouvel emploi. Bien que le prix de revente des maisons ait sensiblement diminué, il n'en demeure pas moins qu'il demeure tout de même comparable à celui observé sur le marché. La vocation touristique de la région explique, en grande partie, ce phénomène artificiel de maintien des prix.

---

<sup>716</sup> Voir à ce sujet le chapitre sur les conséquences du licenciement à l'égard des travailleurs et de leur famille.

Enfin, en ce qui concerne le recouvrement des taxes et autres impôts, nous n'observons pas de problèmes majeurs au niveau de la municipalité. Grâce aux différentes allocations perçues par les travailleurs licenciés, à l'occupation d'emplois souvent précaires et faiblement rémunérés, les citoyens de la municipalité parviennent, au prix de grands sacrifices, à s'acquitter de leurs obligations.

### 3.3 L'efficacité des dispositions législatives et autres mesures d'aide

Le témoignage des acteurs fait clairement ressortir non seulement une certaine inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* mais, aussi, l'effectivité toute relative des programmes et autres mesures prévus pour faire face à la crise qui sévit actuellement au sein de l'industrie forestière.

#### 3.3.1 Les dispositions sur le licenciement collectif

La mise en œuvre des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* engendre, dans le dossier de la fermeture de l'usine de Saint-Michel-des-Saints, trois principaux problèmes. La première de ces problématiques se situe au niveau du conflit généré suite à l'application simultanée des dispositions relatives au versement des prestations d'assurance chômage –contenues dans la *Loi sur l'assurance emploi-* et des dispositions relatives au versement du préavis –contenues dans la *Loi sur les normes du travail-*. La perception simultanée des sommes versées, dans le cadre du régime

de préavis ainsi que dans le cadre du régime d'assurance emploi, eut pour conséquence de déclencher l'émission d'un avis de cotisation réclamant les prestations d'assurance chômage encaissées par les travailleurs licenciés.

Le deuxième problème rencontré touche également le dossier de l'assurance emploi. Il s'agit cette fois de l'impossibilité pour les travailleurs licenciés de réclamer les prestations d'assurance emploi perçues, à même leur salaire, pendant la période de formation prévue dans le cadre du comité de reclassement. La question en litige peut se formuler de la manière suivante : Les travailleurs licenciés –en période de formation selon les dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*- sont-ils des employés de la Louisiana Pacific, auquel cas ils sont admissibles, une fois leur formation terminée, aux prestations d'assurance emploi prévues à la *Loi sur l'assurance emploi*? Le vide juridique laissé par la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur l'assurance emploi* sur la question du statut du travailleur licencié, en période de formation, eut pour effet d'affecter non seulement l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif mais, aussi, l'efficacité des dispositions de la *Loi sur l'assurance emploi*. Des actions furent entreprises dans le but de mobiliser les dispositions des normes dont il est question et, ainsi, les contraindre à produire des effets. Des manifestations organisées par les travailleurs licenciés, la mobilisation du contentieux juridique de la CSN ainsi que de multiples interventions au niveau politique furent nécessaires pour régler les dossiers impliquant la *Loi sur l'assurance emploi* et la *Loi sur les normes du travail*.

Quant à la troisième problématique, elle touche le cœur de la principale mesure prévue dans la *Loi sur les normes du travail* pour assurer le maintien ou la réintégration du travailleur licencié dans un nouvel emploi, soit les mesures de formation dispensées dans le cadre du comité de reclassement de la main d'œuvre.

Ce qui est particulièrement frappant, c'est l'absence d'adéquation entre, d'une part, les mesures de formation proposées et, d'autre part, les véritables besoins exprimés par la population visée par ces mesures. Ainsi, seulement une infime partie des travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints étaient admissibles aux mesures proposées dans le cadre du comité de reclassement.

Pourtant, malgré ce taux d'admissibilité extrêmement faible, la firme de consultants chargée du comité de reclassement s'est bel et bien conformée aux obligations imposées par la loi. En couplant le profil des travailleurs aux mesures de formation offertes dans le cadre des programmes d'Emploi Québec, la firme a intégralement respecté le cadre de son mandat. En effet, la *Loi sur les normes du travail* impose au comité de reclassement une obligation de moyens et non une obligation de résultats. La firme de consultants s'est donc acquittée de son devoir et il n'existe aucun recours légal en faveur des travailleurs licenciés.

Encore une fois, cette absence de cohésion entre, d'une part, les véritables besoins en formation exprimés par les travailleurs licenciés et, d'autre part, les mesures de formation standardisées offertes dans le cadre des programmes de reclassement nuit à l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*.

Afin d'assurer l'efficacité des dispositions régissant les mesures de formation dans le cadre du comité de reclassement, l'acteur syndical fut dans l'obligation d'intervenir afin de négocier, directement avec Emploi Québec, la mise sur pied d'un programme de formation « sur mesure » qui réponde véritablement aux caractéristiques de la clientèle visée. En plus de cette négociation à la pièce des mesures de formation, l'acteur syndical fut contraint de trouver des moyens afin de financer leur mise en œuvre.

En effet, les fonds disponibles dans le cadre du comité de reclassement des travailleurs licenciés de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints s'avérèrent nettement insuffisants pour financer les mesures de formation directement négociées avec Emploi Québec. La mobilisation de l'acteur syndical et des parties prenantes fut de nouveau requise afin d'obtenir de la part de l'employeur et du gouvernement du Québec les sommes requises pour assurer le financement des mesures de formation négociées dans le cadre du comité de reclassement des travailleurs de l'usine de Saint-Michel-des-Saints.

### 3.3.2 Les programmes et autres mesures d'aide

Nous avons profité de notre rencontre avec les acteurs pour les interroger sur l'efficacité des autres mesures et programmes d'aide mis en place, par les différents ordres de gouvernements, pour faire face à la crise qui secoue en ce moment l'industrie forestière québécoise. Essentiellement, nous avons identifié trois principales critiques adressées par les acteurs à l'encontre de ces programmes et autres formes d'aide.

La première de ces critiques concerne la mise en application des programmes et autres mesures d'aide. Les principales remarques formulées à ce chapitre sont le manque de précisions au niveau des contenus, les modalités d'application complexes, la longueur des délais écoulés entre le moment où la demande d'aide est formulée et le moment où l'aide est effectivement obtenue et, enfin, la présence de nombreux interlocuteurs qui complexifie davantage le processus de mise en œuvre.

La deuxième critique vise davantage le contenu des programmes et autres mesures d'aide. Dans un premier temps, les acteurs déplorent l'absence d'un véritable programme destiné à soutenir l'industrie forestière. À l'heure actuelle, le secteur forestier ne bénéficie d'aucune forme d'aide directe. Les mesures et programmes disponibles en ce moment ne proposent aucune solution visant à faciliter l'accès au crédit. Le manque de liquidités paralyse la reprise des activités au sein de l'industrie forestière québécoise. En effet, l'industrie n'est pas en mesure, pour l'instant, d'investir en recherche et développement ni de procéder aux améliorations technologiques nécessaires pour assurer la mise en marché de produits novateurs qui répondent véritablement à la demande du marché actuel.

Enfin, la troisième critique vise davantage le contenu des programmes et mesures d'aide qui s'adressent directement aux travailleurs victimes des licenciements collectifs au sein de l'industrie de la forêt. Certains des acteurs rencontrés déplorent la disparition de programmes d'aide gouvernementaux destinés aux travailleurs licenciés. Bien que ces programmes soient désormais remplacés par de nouvelles mesures, il demeure, néanmoins, qu'ils s'inscrivent dans une logique qui s'avère, en définitive, être complètement différente

de celle appliquée précédemment. Ne remettant aucunement en question le bien fondé de ces mesures et programmes d'aide les acteurs interrogés soulignent néanmoins qu'ils demeurent bien souvent inadaptés en ce qu'ils ne tiennent pas compte de la véritable situation dans laquelle se trouvent les travailleurs sans emploi.

## C. L'effectivité et l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif

### 1. L'effectivité des dispositions sur le licenciement collectif

La recherche de l'effectivité de la règle de droit implique d'observer le comportement de l'assujetti eu égard aux obligations qui lui incombent compte tenu des prescriptions de la disposition législative<sup>717</sup>.

À la suite de la mise en œuvre des dispositions sur le licenciement collectif nous avons, dans un premier temps, dirigé notre attention sur la conduite adoptée par l'employeur. Puis, dans un deuxième temps, nous avons tenté de déterminer si le comportement observé est

---

<sup>717</sup> ROCHER Guy, *Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité*, Les Éditions Thémis, Montréal, p. 136-137. « Tenter de comprendre l'effectivité du droit c'est [...] tenter de retrouver les voies par lesquelles passent ces effets et les mécanismes qui les produisent. Que ce soit par la compréhension des diverses formes d'observance ou de non observance de la loi, par les analyses d'impact, par la recherche sur la mise en œuvre du droit ou sur son efficacité par l'observation des écarts entre la règle et les conduites [...] »

directement attribuable à la norme ou s'il est plutôt le résultat d'une cause qui lui est extérieure<sup>718</sup>.

### 1.1 La conduite adoptée par l'employeur

Selon nos observations, la conduite adoptée par l'employeur correspond à celle prévue par les dispositions législatives sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. En effet :

- 1- L'avis au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a été envoyé conformément à l'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail*;
- 2- Une copie de l'avis de licenciement collectif fut transmise à la Commission et à l'association accréditée conformément à l'article 84.0.6 de la *Loi sur les normes du travail*;

---

<sup>718</sup> MADER Luzius, *L'évaluation législative : Pour une analyse empirique des effets de la législation*, Payot, Lausanne, 1985, p.56-57. « Le problème de l'effectivité comprend deux aspects : il s'agit de savoir si, premièrement, les comportements ou situations réels observables correspondent à celles prévues par la législation, et si, deuxièmement, ces comportements ou situations sont réellement imputables à la législation. Analyser l'effectivité d'une législation signifie donc, dans un premier temps, comparer les conduites réelles des destinataires au modèle normatif de comportement. [...] Il faut [...], dans un second temps, examiner les rapports entre le modèle normatif et le comportement réels. Ainsi, l'évaluation de l'effectivité inclut à la fois des éléments d'observation et d'explication. »



- 3- Le comité d'aide au reclassement fut constitué de concert avec l'employeur et l'association accréditée conformément à l'article 84.0.9 de la *Loi sur les normes du travail*;
- 4- L'employeur a financièrement contribué aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et à ses activités conformément à l'article 84.0.11 de la *Loi sur les normes du travail*.

Nos observations sur la conduite de l'employeur nous permettent de dresser les constats suivants :

- 1- Les dispositions sur le licenciement collectif sont connues des destinataires, soit l'employeur et l'association accréditée;
- 2- L'employeur a respecté les normes sur le licenciement collectif en se conformant aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*;
- 3- L'employeur fut disposé à se conformer à la loi puisqu'il n'a pas été nécessaire de recourir aux dispositions coercitives pour en assurer le respect<sup>719</sup>;

---

<sup>719</sup> OUIMET Hélène, *Travail Plus : Le travail et vos droits*, Éditions Wilson & Lafleur, Montréal, 2008, p.139. « [...] l'employeur qui ne donne pas l'avis de licenciement collectif ou qui donne un avis d'une durée insuffisante peut être l'objet d'une poursuite pénale. L'employeur est alors passible d'une amende de 1500\$ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard. »

- 4- Les comportements et situations observés, dans le dossier du licenciement collectif de Saint-Michel-des-Saints, correspondent à ceux prévus par la législation.

### 1.2 Les causes de la conduite observée

Quant à la question de savoir si les causes de la conduite observée sont directement imputables aux préceptes des dispositions sur le licenciement collectif, il faut, à notre avis, apporter une réponse plus nuancée. Comme nous avons pu le constater dans le dossier de la fermeture d'usine survenue à Saint-Michel-des-Saints, l'employeur a respecté les dispositions sur le licenciement collectif. Peut-on pour autant affirmer, sans l'ombre d'un doute, que la conduite de l'employeur est directement imputable aux dispositions législatives? Nos observations nous obligent à tempérer la réponse à cette question.

D'une part, le montant de l'amende imposée, en cas de défaut de donner l'avis ou si l'avis est donné mais que sa durée s'avère insuffisante, est dérisoire<sup>720</sup>. Dans une grande majorité de cas, les multinationales qui procèdent à des fermetures d'établissements ont les moyens d'absorber ces pénalités. Pour toutes sortes de raisons, il peut s'avérer plus avantageux, pour certaines entreprises, de ne pas respecter les obligations imposées par les dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. Quoiqu'il en

---

<sup>720</sup> *Id.*, p.164. « La L.N.T. prévoit notamment qu'une personne qui contrevient à L.N.T. ou à ses règlements commet une infraction et est passible d'une amende. En 2008, celle-ci varie de 600\$ à 1200\$ et de 1200\$ à 6000\$ pour toute récidive. »

soit, il semble qu'un des buts du transfert des dispositions, dans la *Loi sur les normes du travail*, est de leur conférer un caractère plus coercitif<sup>721</sup>.

Pour notre part, compte tenu des observations formulées plus haut, nous émettons un doute sérieux quant au caractère contraignant des dispositions sur le licenciement collectif qui sont désormais incluses dans la *Loi sur les normes du travail*.

De surcroît, la recherche de l'intention du législateur démontre que ce dernier n'entendait pas réformer le droit antérieur du licenciement collectif lors de son transfert<sup>722</sup> dans la *Loi sur les normes du travail*. Ce dernier élément vient conforter notre position quant au doute entretenu concernant le caractère contraignant des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. D'autre part, dans le dossier de Saint-Michel-des-Saints, le respect, par l'employeur des dispositions sur le licenciement collectif est en grande partie dû à l'intervention du syndicat.

Selon nos sources, il semble que l'employeur ait, au départ, manifesté quelques réticences à se conformer aux dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* ou du moins à leur donner une portée étendue.

---

<sup>721</sup> *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, Vol. 37, No 67, 36<sup>e</sup> législature, 2<sup>e</sup> session, 6 décembre 2002, p. 7. « [...] le régime qu'on avait antérieurement n'obligeait pas nécessairement l'employeur à payer les préavis qui étaient prévus à la *Loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main d'œuvre*. Maintenant l'employeur devra les payer. »

<sup>722</sup> *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, Vol. 37, No 69, 36<sup>e</sup> législature, 2<sup>e</sup> session, 11 décembre 2002, p. 23. « Puis je pourrais peut-être rappeler que là on ne fait pas de droit nouveau, on transpose ce qui est dans une autre loi dans cette loi-ci, avec certains ajustements. Alors, on pourra voir les ajustements. Mais on ne change pas la nature de ce qui est dans l'autre loi. »

C'est grâce à l'intervention du syndicat local et de la Fédération des travailleurs du papier et de la forêt (CSN) que l'employeur a finalement consenti à respecter les dispositions de la loi en acceptant de verser le préavis de licenciement collectif<sup>723</sup>, de participer à la constitution du comité de reclassement et aux mesures de formation. Comme nous l'avons vu, la menace d'un blocage de l'usine a forcé l'employeur à verser plus d'un million de dollars aux fins du reclassement des travailleurs. Par rapport à notre modèle opératoire, il est manifeste que la variable intermédiaire « comportement de l'acteur syndical » est venue renforcer considérablement l'efficacité du comité de reclassement, bien au-delà de ce qu'aurait pu obtenir la seule contrainte normative.

### 1.3 La présence d'effectivité

Compte tenu de l'analyse qui précède, nous concluons au caractère effectif des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. La conduite adoptée par l'assujetti, l'employeur en l'occurrence, correspond aux prescriptions normatives de la règle de droit. Certes, les dispositions sur le licenciement collectif sont effectives; mais il s'agit d'une effectivité relative. En effet, le respect, par l'employeur, des dispositions sur le licenciement collectif n'est pas uniquement dû aux prescriptions de la norme mais aussi, et dans une large mesure à l'intervention du syndicat.

---

<sup>723</sup> Conseiller syndical, Fédération des travailleurs du papier et de la forêt. « Selon le conseiller syndical il est normal d'observer une période de négociation sur la question du versement du préavis de licenciement. »

## 2. L'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif

Mesurer l'efficacité d'une disposition législative, c'est vérifier si, dans les faits, la règle de droit remplit bel et bien le rôle qui lui a été attribué par le législateur au moment de son élaboration<sup>724</sup>. La recherche de l'efficacité d'une disposition législative implique d'observer, empiriquement, la mise en œuvre de la disposition en question. Car, c'est grâce à l'observation des effets engendrés suite à l'application de la norme que nous pourrions déterminer si cette dernière génère une certaine efficacité.

La concordance ou la non-concordance entre les résultats recherchés, au moment de l'élaboration de la norme, et les résultats obtenus, suite à son application, nous permettra de conclure au caractère efficace ou inefficace de la disposition législative en question. Pour notre part, dans la recherche de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif, nous avons dirigé notre attention sur les 3 éléments suivants soit :

- i. *le discours pré-législatif (intention présumée du législateur);*
- ii. *le texte légal;*
- iii. *la mise en œuvre*<sup>725</sup>.

---

<sup>724</sup> L. MADER, *opt.cit.*, note 718, p.70. « L'évaluation de l'efficacité consiste en la comparaison entre le résultat réellement atteint et le résultat voulu ou, en d'autres mots, l'objectif poursuivi; elle mesure le degré de réalisation des objectifs et soulève la question de l'adéquation des moyens aux buts. »

<sup>725</sup> *Id.*, p.80. « En résumé, il faut tenir compte de l'ensemble de ces trois éléments –discours pré-législatif, texte légal, mise en œuvre – pour dégager la ou les finalités servant à l'appréciation de l'efficacité. »

## 2.1 Le discours pré-législatif

C'est dans le but de diffuser et de faire connaître davantage les dispositions sur le licenciement collectif<sup>726</sup> que le législateur prit l'initiative, en 2003, de les transférer dans la *Loi sur les normes du travail*. Il profita également de cette occasion pour introduire, en faveur du travailleur licencié, un recours à l'encontre de l'employeur qui fait défaut de respecter le délai d'avis<sup>727</sup>. En transposant les dispositions sur le licenciement collectif dans la *Loi sur les normes du travail*, le législateur visait à augmenter leur visibilité.

Par l'ajout du recours prévu à l'article 84.0.4 alinéa 2 de la *Loi sur les normes du travail*, le législateur entendait conférer plus de mordant à la loi et ainsi donner la possibilité au travailleur licencié d'en exiger le respect. Selon notre lecture du discours pré-législatif, les actions entreprises par le législateur et les mesures adoptées visaient une finalité soit celle d'augmenter l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif. Le tout, comme nous l'avons vu, avait pour objet central de lutter efficacement contre les phénomènes de

---

<sup>726</sup> Voir GAGNON P. Robert, *Le droit du travail du Québec*, 6<sup>e</sup> Édition, Éditions Yvon Blais, Montréal, 2008, p. 177. Voir également GOYETTE M. Renée, *La réforme de la Loi sur les normes du travail : les points saillants*, Développements récents en droit du travail, Éditions Yvon Blais, Vol. 190, 2003, p. 91. Voir enfin *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, opt.cit., note 721, p. 25. « [...] la Loi des normes du travail : c'est plus le véhicule approprié [...] avec ce qu'on fait comme amendements, on va renforcer la visibilité et la connaissance de cette loi, tandis que l'autre loi est une loi sur la formation qui est plus de nature administrative et c'est une loi beaucoup moins connue. Alors, si on veut, autant pour les employeurs que pour les travailleurs, que ce soit mieux connu, en le mettant avec la Loi sur les normes du travail, ça va mieux faire connaître c'est dispositions là aussi. Un, c'est plus logique puis ça va être plus transparent, plus visible. »

<sup>727</sup> *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, opt.cit., note 721, p. 7. « [...] le régime qu'on avait antérieurement n'obligeait pas nécessairement l'employeur à payer les préavis qui étaient prévus à la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'œuvre. Maintenant l'employeur devra les payer. » Voir également l'article 84.0.4 al. 2 de la *Loi sur les normes du travail*.

pauvreté, d'exclusion sociale, etc. accompagnant les licenciements collectifs et les fermetures d'entreprises. C'est donc à l'aune de cet objectif central que l'efficacité de la *Loi sur les normes du travail* doit être mesuré, d'où l'importance que nous avons accordé dans notre recherche à l'étude du vécu, postérieurement à la fermeture de la Louisiana Pacific, des travailleurs et de leur famille.

## 2.2 Le texte légal

L'article 84.0.4 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit les délais d'avis auxquels doit se soumettre l'employeur lorsqu'il procède à un licenciement collectif. Le but visé par l'octroi de l'avis est d'assurer au travailleur licencié un revenu de subsistance durant la période où il est à la recherche d'un nouvel emploi. Toutefois, encore faut-il que la durée du préavis soit suffisante<sup>728</sup>. Plus particulièrement, en région éloignée, il peut être plus difficile de trouver un nouvel emploi, d'où l'importance d'octroyer un préavis qui tienne véritablement compte de la situation particulière dans laquelle se trouve certains travailleurs licenciés<sup>729</sup>.

L'article 84.0.10 de la *Loi sur les normes du travail* prévoit la constitution d'un comité d'aide au reclassement au bénéfice des travailleurs licenciés. Le libellé de la disposition

---

<sup>728</sup> *Id.*, p. 13. «Alors, le contexte d'un licenciement collectif est un contexte particulier, qui peut appeler à des mesures particulières aussi. Des fois, on cherche des solutions pour éviter les licenciements, pour trouver des solutions ou des comités de reclassement et ainsi de suite. Donc, il est nécessaire d'avoir des délais plus longs. »

<sup>729</sup> *Journal des débats de la Commission permanente de l'économie et du travail*, *opt.cit.*, note 722, p. 29. « S'il y a un licenciement collectif, il y a une plus grande perturbation du marché du travail, et c'est relié nécessairement à une plus grande difficulté puis une plus longue période de temps pour chacun des travailleurs, ou en moyenne une grande majorité d'entre eux, de retrouver un autre emploi.

précitée est sans équivoque. Le comité d'aide au reclassement a pour rôle d'accorder toute forme d'aide convenue entre les parties afin de minimiser les impacts du licenciement et de favoriser le maintien ou la réintégration en emploi<sup>730</sup>. Il doit, notamment, évaluer la situation et les besoins des salariés visés par le licenciement, élaborer un plan de reclassement visant le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés et veiller à la mise en œuvre de ce plan<sup>731</sup>.

C'est dans le libellé des articles 84.0.4 et 84.0.10 de la *Loi sur les normes du travail* que le législateur dévoile les mesures d'aide destinées aux travailleurs victimes de licenciement collectif.

Le premier type de mesure vise à procurer au travailleur licencié un revenu durant la période où il est en quête d'un nouvel emploi. Quant au deuxième groupe de mesures, il vise à réduire les effets négatifs du licenciement tout en soutenant le maintien ou la réintégration en emploi. Dans notre quête de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif, nous avons tenté de déterminer si les mesures proposées réussissent véritablement à remplir leur rôle.

Grâce à l'étude de la mise en œuvre des dispositions sur le licenciement collectif, chez les travailleurs licenciés de la petite municipalité de Saint-Michel-des Saints, nous avons été en mesure d'en apprécier l'efficacité.

---

<sup>730</sup> Voir art. 84.0.10 al. 1 de la LNT

<sup>731</sup> Voir art. 84.0.10 al. 2 de la LNT



C'est en évaluant l'adéquation entre les effets recherchés par le législateur au moment de l'élaboration de la norme et les effets réellement obtenus, suite à son application, que nous avons pu établir l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif.

### 2.3 La mise en œuvre

L'étude de la mise en œuvre des mesures prévues dans les dispositions sur le licenciement collectif démontre des lacunes importantes dans le support accordé aux travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints.

D'abord, au niveau des impacts immédiats de la perte d'emploi chez les travailleurs, on constate que les besoins physiologiques primaires du travailleur demeurent assurés. Toutefois, les seules mesures prévues dans les dispositions sur le licenciement collectif, en l'occurrence le préavis, ne parviennent pas à satisfaire les besoins de base des travailleurs licenciés et ceux de leurs familles. En ce moment, un organisme communautaire doit pallier le manque de ressources alimentaires.

Quant à la satisfaction du besoin de sécurité, on observe également des carences chez les anciens travailleurs de la Louisiana Pacific. Un moral chancelant, des périodes d'inquiétudes généralisées et de fortes appréhensions face à l'avenir sont le lot quotidien des travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints. Bien qu'il existe, chez les individus,

des variantes importantes quant au degré d'insécurité vécu, il n'en demeure pas moins qu'un sentiment général d'inquiétude est parfois présent et palpable au sein de la population interrogée. Les mesures prévues dans les dispositions sur le licenciement collectif qui visent à assurer le maintien ou la réintégration en emploi ne parviennent pas en elles-mêmes à dissiper ces appréhensions.

Pour ce qui est du degré de satisfaction du besoin d'appartenance, on observe également plusieurs variantes au sein de l'échantillon. Pour certains, la perte d'emploi signifie également la perte du réseau social. Désormais privés de contacts sociaux, ces ex-travailleurs se retrouvent isolés. Pour d'autres, il n'y a pas eu de changement significatif depuis la perte de leur travail puisque les amitiés créées dans le cadre de leur activité professionnelle se sont poursuivies à l'extérieur du cadre formel de la relation d'emploi. Enfin, pour une dernière catégorie de travailleurs licenciés, on enregistre un accroissement des contacts sociaux qui s'explique, en partie, par leur implication dans diverses activités militantes mises sur pied suite au licenciement. Bien que la perte d'emploi entraîne également la perte d'un milieu de vie, on ne peut, à notre avis, en imputer la cause aux dispositions sur le licenciement collectif. Certes, le maintien ou la réintégration en emploi auraient permis la poursuite de la satisfaction du besoin d'appartenance. Toutefois, la satisfaction de ce besoin ne repose pas uniquement sur le fait d'occuper ou non un emploi, mais aussi sur la capacité de l'individu à créer et entretenir des liens sociaux.

La satisfaction du besoin d'estime est également grandement compromise. Désormais privé de son revenu, le travailleur licencié subit une baisse drastique de son pouvoir d'achat. Or,

l'estime qu'un individu a de lui-même est en grande partie fondée sur la place qu'il occupe au sein de la société. La perte du statut de travailleur et la baisse du niveau de vie déloge l'individu de sa position sociale et entraîne, chez lui, la perte de l'estime de soi. La mise en œuvre des dispositions sur le licenciement collectif révèle l'absence de solutions efficaces pour assurer le maintien de l'estime de soi chez les travailleurs licenciés.

Quant au besoin d'accomplissement, il se situe au sommet de la pyramide de Maslow. Il est en partie comblé grâce à la poursuite d'un but, d'un objectif. Or, c'est dans le cadre de son emploi que l'individu poursuit ses rêves et ses aspirations. La perte d'emploi signifie, pour les travailleurs de Saint-Michel-des-Saints, l'impossibilité de pouvoir réaliser leurs ambitions et, par le fait même, de satisfaire leur besoin d'accomplissement. Au sein de la population de travailleurs licenciés, on ne peut que constater, encore une fois, l'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif puisque ces dernières sont incapables de maintenir ou de réintégrer le travailleur dans un nouvel emploi.

Ensuite, grâce à l'analyse des impacts immédiats de la perte d'emploi chez les familles des travailleurs licenciés, on observe également des situations qui nous permettent de conclure à la portée insuffisante des dispositions sur le licenciement collectif, si l'on tient compte de l'objectif central de la *Loi sur les normes du travail* en matière de lutte contre la pauvreté, l'exclusion sociale et l'ensemble des phénomènes qui s'y rattachent. Chez les enfants des travailleurs licenciés, on a constaté une augmentation considérable du niveau de stress. On remarque également une baisse significative des résultats scolaires, l'apparition de symptômes liés à la dépression majeure, et l'augmentation de la consommation d'alcool.

Chez les conjointes des travailleurs licenciés, les conséquences négatives de la fermeture de l'usine sont également bien présentes. Emplois médiocres, relations conjugales difficiles, isolement et détresse psychologique du conjoint sont le lot des femmes de la petite communauté de Saint-Michel-des-Saints. L'application des mesures prévues dans les dispositions sur le licenciement collectif, contenues dans la *Loi sur les normes du travail*, ne parvient pas à contrer certains effets négatifs décrits ci-haut, d'où leur inefficacité contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

Enfin, l'analyse des impacts à long terme de la perte d'emploi pour le travailleur licenciés démontre également les lacunes des mesures prévues dans les dispositions sur le licenciement collectif.

D'abord, le phénomène de déqualification est bien présent au sein de l'échantillon retenu. L'impossibilité pour certains des travailleurs licenciés de réintégrer le marché du travail ou l'obtention d'emplois précaires et faiblement rémunérés sont des indicateurs de la présence du phénomène de déqualification. Le phénomène de la déqualification se manifeste surtout chez les travailleurs âgés et chez les travailleurs qui ne possèdent pas de diplôme reconnu. À l'égard de ces catégories de travailleurs, nous avons constaté que les dispositions sur le licenciement collectif se révèlent particulièrement peu adaptées.

Nous avons également observé la présence du phénomène de désaffiliation parmi l'échantillon de travailleurs interrogés. Une diminution importante de l'intégration dans les réseaux de solidarités primaires et, dans certains cas, la perte d'intégration dans les réseaux

formels ont démontré l'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif. Cette fois, c'est à l'égard des travailleurs forestiers que l'on observe les lacunes les plus importantes. Ayant le statut de travailleurs autonomes, ces derniers ne purent bénéficier des mesures prévues par la législation sur les normes du travail puisque cette dernière leur est inapplicable. En conséquence, les travailleurs de cette catégorie n'ont pu se prévaloir du préavis, des mesures de reclassement et de la formation. Toutefois, en ce qui concerne les travailleurs forestiers, il faut préciser que ce n'est pas tant l'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif qui pose problème mais leur inapplicabilité.

Dans le cadre de nos observations, nous avons aussi constaté la présence du phénomène de disqualification. Du fait d'occuper un emploi à la Louisiana Pacific, les travailleurs jouissaient d'un statut social plutôt enviable. Il s'agissait d'un emploi stable, bien rémunéré, doté d'avantages sociaux généreux et qui offrait de bonnes perspectives de carrière. Le résultat de nos observations démontre que suite au licenciement collectif et malgré l'application des mesures prévues dans la *Loi sur les normes du travail*, plusieurs travailleurs n'ont pas été en mesure de réintégrer le marché du travail dans le cadre d'un emploi équivalent. Dans les quelques cas où une réintégration en emploi fut constatée, on remarque que le nouvel emploi occupé était loin d'offrir des conditions de travail équivalentes à celles détenues à la Louisiana Pacific. Les phénomènes de dégradation du marché de l'emploi se traduisant par la multiplication des emplois instables et du chômage de longue durée sont bien présents au sein de la population de Saint-Michel-des-Saints. Aussi, la baisse marquée du niveau de vie des travailleurs licenciés est un autre symptôme révélateur de la présence du phénomène de disqualification au sein de la population. Encore

une fois, on ne peut que constater l'incapacité des dispositions sur le licenciement collectif à remplir pleinement leur rôle qui est d'assurer le maintien ou la réintégration des travailleurs en emploi.

Le phénomène de la précarité est aussi constaté au sein de la population des travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints. Occupant autrefois la zone des emplois stables, les victimes du licenciement collectif sont, désormais, projetés de plein fouet dans les zones de précarité et de vulnérabilité. La déstabilisation des stables et l'installation dans la précarité sont deux phénomènes extrêmement présents au sein de l'échantillon de travailleurs retenus. L'impossibilité, pour certains travailleurs licenciés, de trouver un nouvel emploi combiné à la difficulté, pour ces derniers, de se qualifier afin de bénéficier des programmes d'aide existants ont de graves répercussions. Premièrement, l'absence de sources de revenus suffisantes oblige plusieurs travailleurs licenciés à puiser dans leurs réserves pour assurer leur subsistance et celle de leur famille. Les acquis cumulés au cours de leur vie de travailleurs, en prévision de la retraite, sont désormais menacés. Ventes d'actifs, épuisement des économies, retraits des REER, sont le lot de plusieurs travailleurs de notre échantillon. Deuxièmement, l'absence, dans la région, d'un bassin d'emplois stables offrant des perspectives de rémunération suffisantes enfoncent davantage les travailleurs licenciés dans une situation de grande précarité. Ce déficit des places occupables dans la structure sociale engendre de graves conséquences pour les travailleurs licenciés eux-mêmes et pour leurs familles. La présence du phénomène de précarité est source d'anxiété, de tensions et de désordres psychiques et relationnels. Les résultats observés démontrent que l'inefficacité des dispositions sur le licenciement est, encore une fois, bien réelle. Si les mesures prévues

dans les dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* avaient permis le maintien ou la réintégration en emploi, nous n'aurions pas observé, au sein de l'échantillon, la présence du phénomène de précarité.

Le phénomène de pauvreté fait également partie du quotidien des travailleurs de Saint-Michel-des-Saints. Au sein de la sélection retenue, nous avons observé les signes attestant de la naissance de poches de pauvreté parmi la population des travailleurs licenciés. D'abord, la perte d'intégration dans la vie urbaine commence à se faire sentir chez une part importante de la population de travailleurs interrogés. La perte d'emploi combinée à la perte de revenus qui en découle n'est pas étrangère à l'apparition de ce phénomène. Privé de ses confrères de travail et d'un emploi du temps stable, le travailleur licencié tombe rapidement dans l'oisiveté. Également privé de la quasi-totalité de ses revenus, le travailleur licencié n'est plus en mesure de pratiquer les activités de loisirs qui lui permettaient de maintenir un bon réseau social et, par le fait même, son intégration dans la vie communautaire. La perte de revenu engendre également une autre conséquence tout aussi dramatique. Est en jeu, cette fois, la survie de la cellule familiale. D'une part, l'absence de revenus suffisants menace la sécurité économique de la famille. D'autre part, l'absence de revenus suffisants menace aussi la stabilité du couple. Cette double menace qui plane sur les familles des travailleurs licenciés est un précurseur de l'apparition du phénomène de pauvreté. Au sein de la sélection analysée, c'est l'absence de ressources financières suffisantes qui a surtout retenu notre attention. Les familles peinent à satisfaire leurs besoins de base. Enfin, un important déficit au niveau des capitaux culturels fut également observé parmi notre échantillon. L'absence de diplômes valides constitue un

obstacle majeur à la réintégration en emploi et refoule sans cesse les anciens travailleurs de la Louisiana Pacific hors de la sphère du travail. La présence du phénomène de pauvreté témoigne, encore une fois, de l'incapacité des dispositions sur le licenciement collectif à remplir adéquatement leur rôle.

Le phénomène de l'exclusion est beaucoup moins présent au sein de notre échantillon. Au niveau social, nous n'avons pas observé de cas d'individus totalement exclus de la communauté. Certes, la fréquence des contacts sociaux a considérablement diminué. Toutefois, malgré la conjoncture extrêmement difficile, on observe le maintien d'un minimum d'activités sociales chez les travailleurs licenciés. La présence active du syndicat local combinée à la formation reçue au cours de l'automne 2007 et de l'hiver 2008 ont joué pour beaucoup dans le maintien de ce réseau social. Là où la présence du phénomène d'exclusion est davantage perceptible, c'est à l'égard des travailleurs forestiers. Leur statut de travailleur autonome les rend inadmissible à toute forme d'aide. Non couverts par les dispositions sur le licenciement collectif, inadmissibles aux prestations d'assurances emplois, ces travailleurs se retrouvent totalement exclus des mesures existantes. Quant au phénomène d'exclusion, on ne peut conclure à sa présence au sein de la population de travailleurs licenciés syndiqués. Toutefois, la situation est toute autre en ce qui concerne la population de travailleurs forestiers. À l'égard de ces derniers, l'exclusion ne résulte pas de l'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif mais de leur inapplicabilité à l'égard de cette catégorie de travailleurs.



## 2.4 La présence d'efficacité

Compte tenu de l'analyse qui précède nous concluons à une inefficacité relative des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. Certes, les prescriptions de la loi ont été observées par les parties et notamment par l'employeur, puisqu'il y a eu transmission de l'avis en temps utile de l'avis et formation de comités de reclassement. En outre, l'employeur, de concertation avec Emploi Québec, a retenu les services d'une firme de consultants pour assister le comité de reclassement dans ses travaux, et assumé une partie des frais engagés.

Toutefois, comme nous l'avons vu, les résultats sont mitigés. Une partie seulement des travailleurs concernés ont pu, suivant les données dont nous disposons, dénicher un autre emploi. Dans bon nombre de cas l'emploi trouvé implique une diminution de salaire et des conditions de travail moins avantageuses.

Quant aux travailleurs restés sur place –dont nous avons pu constituer une sélection représentative, ce que confirment nos entretiens avec des responsables politiques et communautaires locaux et régionaux-, leur situation, dans la plupart des cas, n'est guère reluisante. Plutôt que de constater le maintien ou la réintégration en emploi des travailleurs, tel que prescrit par le libellé des dispositions sur le licenciement collectif, nous remarquons davantage, à long terme, la présence de phénomènes symptomatiques de l'absence d'emplois disponibles tels que la déqualification, la désaffiliation, la disqualification, la

précarité, la pauvreté et l'exclusion. À court terme, c'est la satisfaction des besoins physiologiques, de sécurité, d'appartenance et d'estime des travailleurs licenciés qui est gravement menacée. Également, nous avons constaté que la famille du travailleur est durement affectée par le phénomène du licenciement collectif. Violence psychologique, isolement, emplois précaires et peu rémunérés pour les conjointes des travailleurs licenciés. Problèmes d'alcool, de comportements, de dépression et difficultés scolaires chez les enfants des travailleurs licenciés.

Dans le cas où les mécanismes prévus dans les dispositions sur le licenciement collectif auraient pleinement joué leur rôle, nous n'aurions pas observé l'ensemble de ces phénomènes. Il convient ici de reprendre notre modèle opératoire, lequel considérait un certain nombre de variables intermédiaires, pouvant infléchir le rapport posé entre les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* relatives au licenciement collectif et le vécu des travailleurs et de leurs familles. Certaines de ces variables n'ont joué aucun rôle direct : par exemple la convention collective laquelle ne contenait aucune disposition relative à la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints. Par contre, deux éléments ont joué un rôle majeur dans l'atteinte de certains objectifs de reclassement des travailleurs :

1. L'attitude du syndicat local de la CSN, assisté par les responsables du Conseil central de Joliette et par la FTTPF, fut déterminante. C'est à force de pression, de manifestations et notamment en évoquant l'idée d'un blocage de l'usine que

le syndicat local est parvenu à convaincre l'employeur d'allonger un montant de plus de un million de dollars aux fins du reclassement.

2. En tenant compte de ce dernier montant, c'est un total, grosso modo, de 5 millions de dollars qui furent octroyé au reclassement des travailleurs de la Louisiana Pacific. Pour l'essentiel ces sommes proviennent des gouvernements fédéral et provincial, via divers moyens de formation et de réinsertion au travail des salariés licenciés. Nous avons souligné que ces programmes souffrent d'un manque de coordination entre les bureaucraties fédérale et québécoise et d'un déficit d'harmonisation normative. Ajoutons que sans la mobilisation constante et énergique du syndicat, en lien avec les autorités municipales et régionales, seule une petite partie de l'aide gouvernementale théoriquement admissible aurait été versée aux travailleurs concernés.

Toujours en regard des variables intermédiaires, deux autres éléments doivent être pris en considération :

1. L'employeur, -du moins ses représentants locaux – semble avoir eu un comportement responsable tout au long de ce processus. Il n'y a pas eu tentative de contourner les obligations imposées par la Loi sur les normes du travail en cas de licenciement collectif.

2. Le rôle d'Emploi Québec a été souligné comme fort positif de la part des représentants syndicaux : il s'agit là d'une donnée importante, vu l'ensemble des responsabilités qu'assume Emploi-Québec en matière de formation et de reclassement des travailleurs.

De nombreux éléments s'interposent donc entre le simple contenu des normes du travail en matière de licenciement collectif et l'impact de celles-ci (pour autant qu'il soit mesurable) sur le reclassement en emploi des travailleurs licenciés. Au regard de la situation des travailleurs âgés en particulier, nous concluons à une relative inefficacité des dispositions pertinentes de la *Loi sur les normes du travail*. Cela dit, notre étude démontre que des résultats positifs ont été atteints : sommes significatives obtenues du gouvernement et de l'employeur, reclassement d'un certain nombre de travailleurs, mise en place de programmes de formation et autres mesures d'aide, intervention soutenue des autorités municipales et régionales, solidarité au niveau des communautés locales. Assurément sans la mobilisation énergique du syndicat fortement épaulé par les instances régionales et nationales de la CSN rien de tout cela n'aurait été atteint et les travailleurs auraient été, bien davantage que ce fut le cas, entièrement laissés à eux-mêmes.

La réponse à notre question de recherche est donc celle d'une inefficacité, en soi, des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* portant sur les licenciements collectifs. Seule la mobilisation soutenue de l'acteur syndical, relayé par les acteurs locaux et régionaux et combiné à l'impact des programmes gouvernementaux d'aide aux salariés (mais ces programmes faut-il le rappeler demeurent à la merci de l'humeur du

gouvernement en place et par ailleurs, déficient et mal coordonné), permet de donner un peu de substance aux dispositions pertinentes de la *Loi sur les normes du travail* et de leur assurer un minimum d'efficacité relative.

Cette réponse ne tient par ailleurs la route que si l'on associe au législateur une intention de lutte globale contre la pauvreté et l'exclusion sociale (au sens large du terme). Vu la pauvreté des sources disponibles, nous ne pouvons reconstruire qu'à titre hypothétique une telle intention législative; toutefois, c'est bien dans cette direction que pointe, en particulier, les déclarations ministérielles. Au regard de cet objectif on ne peut que s'interroger sur les failles dont souffrent les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* qui traitent des licenciements collectifs.

#### D. Réponse à la question de recherche

Au départ, nous avons formulé notre question de recherche dans les termes suivants :  
Quelle est l'efficacité –effectivité attendue- des dispositions sur le licenciement collectif telles que libellées présentement dans la *Loi sur les normes du travail* ? Ces normes minimales sont-elles efficaces ? En particulier, parviennent-elles à contrer, en tout ou en partie, les impacts négatifs du licenciement collectif sur le travailleur et sa famille, analysés dans leurs effets longitudinaux ?

## 1. L'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif

Les résultats de notre étude démontrent que les dispositions sur le licenciement collectif, contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec, jouissent d'une efficacité relative. D'abord, nous observons que la conduite adoptée par l'employeur dans le cadre du processus de licenciement collectif de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints est conforme aux préceptes de la loi. Le premier élément permettant de conclure à l'efficacité –effectivité attendue- des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* est donc présent. En ce qui concerne la conclusion au sujet de la présence du second élément témoin de l'efficacité, soit les causes de la conduite observée, il faut faire preuve de prudence.

D'une part, les résultats ne démontrent pas -de façon convaincante- que la décision de l'employeur relative au versement du préavis de licenciement collectif est uniquement imputable à la législation. En effet, dans le dossier de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints, l'intervention du syndical local fut nécessaire pour amorcer le processus relatif au versement du préavis.

D'autre part, la mobilisation de l'acteur syndical, et des citoyens de la communauté de Saint-Michel-des-Saints, fut à nouveau requise pour assurer l'obtention du financement nécessaire à la mise en place des mesures de formation négociées hors du cadre du comité de reclassement prévu au régime québécois des licenciements collectifs. Or, tel que nous

avons pu le constater, ces mesures de formation sont essentielles compte tenu du fait que le pourcentage réel des travailleurs licenciés sans emploi au 30 janvier 2008 est de 59% dans la Division Scierie et de 37,7% dans la Division OSB.

Dans ce dernier cas, il faut toutefois garder à l'esprit que ces mesures furent l'objet d'une négociation particulière. Malgré ce fait, elles nécessitèrent l'intervention des parties prenantes pour contraindre l'employeur à financer leur mise en œuvre. En conséquence : ni le contenu des mesures de formation particulières octroyées aux travailleurs licenciés de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints, ni leur financement ne sont directement imputables à la législation.

En somme, l'analyse des résultats obtenus démontre que les dispositions sur le licenciement collectif, telles que libellées présentement, tendent à se révéler inefficaces afin de remplir adéquatement le rôle que le législateur entendait leur attribuer au moment de leur élaboration. Ainsi l'objectif poursuivi qui vise à assurer le maintien ou la réintégration du travailleur licencié dans un nouvel emploi n'est pas véritablement atteint, du moins, à l'égard d'une proportion significative de travailleurs qui sont concernés par les mesures prévues dans les dispositions de la loi. Les impacts du licenciement collectif sur la vie des travailleurs licenciés et celle de leur famille, la mise sur pied de divers programmes et mesures d'aide pour pallier l'insuffisance des mesures proposées dans le cadre de la loi, l'intervention des acteurs, à différents niveaux, pour assurer une certaine efficacité des dispositions prévues dans le cadre du régime québécois des licenciements collectifs et

l'inadéquation entre les effets recherchés, lors de l'élaboration du régime, et les effets réellement obtenus, suite à son application, témoignent de cette tendance vers l'inefficacité.

## E. L'hypothèse de recherche

L'hypothèse que nous avons formulée au départ postule l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec. L'intention présumée du législateur, au moment de l'élaboration de la norme, combinée au libellé de l'article 84.0.10, nous mena à supposer l'efficacité du régime québécois des licenciements collectifs. Or, les résultats obtenus démontrent que le succès des mesures proposées est plutôt mitigé. Nous présenterons dans un premier temps les éléments qui tendent à démontrer l'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif. Puis en second lieu nous ferons état des éléments qui laissent soupçonner la présence d'une relative efficacité des dispositions constituant le régime québécois des licenciements collectifs.

### 1. L'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif

Plusieurs éléments conduisent à observer une certaine inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif. Plus particulièrement, une catégorie de travailleurs licenciés -soit les travailleurs plus âgés qui de surcroît ne détiennent pas de compétences validées par un diplôme dûment reconnu- sont davantage laissés pour compte. Les impacts du licenciement collectif sur la vie et le statut social des travailleurs licenciés se révèlent également un



indicateur puissant de l'incapacité des dispositions, telle que libellées présentement, à faire face aux enjeux et défis que doivent surmonter les travailleurs victimes d'un licenciement collectif. La mise en place de programmes et formes d'aides supplémentaires, combinée à la nécessité d'une intervention des acteurs pour assurer une « meilleure » efficacité des dispositions sur le licenciement collectif, témoignent également de ce succès relatif. Pour ces motifs nous confirmons en partie l'hypothèse formulée au départ. Ainsi les dispositions sur le licenciement collectif, telles que libellées présentement dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec, tendent à se révéler inefficaces.

## 2. L'efficacité relative des dispositions sur le licenciement collectif

Toutefois les résultats obtenus démontrent que notre hypothèse de départ est en partie infirmée. En effet la présence de certains éléments nous laisse croire à l'efficacité relative du régime québécois des licenciements collectifs. La relative efficacité du régime s'explique d'une part par l'observation chez l'employeur d'un comportement qui est conforme aux obligations qui lui incombent –versement du préavis et mise en place d'un comité de reclassement- selon le libellé des dispositions de la loi. De plus nous observons un certain reclassement chez les travailleurs visés par le licenciement collectif qui ont bénéficié des mesures prévues dans le cadre du régime québécois dont l'objectif est - rappelons le- d'assurer le maintien ou la réintégration en emploi des travailleurs licenciés.

De plus la mobilisation d'un nombre important d'acteurs –présents sur la scène locale et régionale- fut nécessaire pour assurer la mise en œuvre efficace du régime québécois des licenciements collectifs. Sans l'intervention du syndicat local, du syndicat régional et d'Emploi Québec il n'y n'aurait pas eu -dans le cadre du comité de reclassement des travailleurs de la Louisiana Pacific- l'élaboration et la mise en place d'un programme de formation qui réponde davantage aux besoins des travailleurs licenciés. De surcroît ce programme de formation n'aurait pas obtenu les fonds nécessaires à son implantation et sa mise en œuvre si le syndicat ainsi que la communauté locale ne s'étaient pas mobilisés pour faire pression sur l'employeur afin de l'inciter à financer le programme. De même la participation financière d'Emploi Québec qui allongea un montant équivalent à celui versé par l'employeur – soit un million de dollars- s'avéra également nécessaire à la viabilité du programme de formation implanté dans le cadre du comité de reclassement de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints.

## F. Retour sur le modèle conceptuel d'analyse

Afin de vérifier l'efficacité sociale globale des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* nous avons centré notre analyse sur 5 principaux éléments qui sont : les dispositions de la convention collective, les interventions gouvernementales, les interventions de l'employeur, le rôle joué par les acteurs locaux/régionaux et enfin le rôle joué par l'acteur syndical. Nous reprenons ici chacun de

ces éléments dans le but de les mettre davantage en évidence compte tenu des observations issues de l'analyse du résultat des entrevues réalisées.

### 1. Les dispositions de la convention collective

Dans le cadre de notre étude nous avons procédé à l'analyse des dispositions de la convention collective régissant les relations de travail des employés de l'usine de panneaux gaufrés ainsi que celle régissant les relations de travail des employés de la scierie. Comme nous l'avons vu il ressort de cette analyse que les textes de chacune de ces conventions ne contiennent aucune protection particulière à l'égard des travailleurs visés par une procédure de licenciement collectif. Par conséquent ces derniers doivent s'en remettre aux seules et uniques protections offertes dans le cadre du régime québécois.

Cette variable n'a donc aucune incidence –à la hausse ou à la baisse- sur l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*.

### 2. Les interventions gouvernementales

Tel que nous avons pu le constater les deux ordres de gouvernements –fédéral et provincial- ont mis en place une série de programmes et mesures d'aide dans le but de supporter les travailleurs licenciés de l'industrie de la forêt. Au niveau fédéral le budget de 2009 contient une série de mesures destinées aux travailleurs de l'industrie forestière. Au niveau

provincial c'est l'implantation de 5 leviers d'interventions qui ont surtout fait office de réponses aux problématiques rencontrées non seulement par les travailleurs forestiers victimes de licenciements massifs mais aussi par l'industrie de la forêt dans son ensemble.

En date du dépôt de la thèse nous n'avons toujours pas obtenu de réponse de la part des différents ministères au sujet des retombées –positives ou négatives- générées par ces programmes de formation. Il est impossible pour l'instant de déterminer si les interventions gouvernementales influencent à la hausse ou à la baisse l'efficacité des dispositions du régime québécois des licenciements collectifs.

### 3. Les interventions de l'employeur

Essentiellement l'employeur est intervenu dans le financement des mesures de formation instaurées et négociées hors du cadre du comité de reclassement prévu par les dispositions législatives du régime québécois des licenciements collectifs. Grâce au financement octroyé par l'employeur –de l'ordre de un million de dollars- il fut possible de concevoir un plan de formation qui répond davantage aux besoins des travailleurs licenciés. Ces mesures particulières contribuèrent sans aucun doute à obtenir un meilleur taux de reclassement que celui que l'on aurait observé en l'absence de cette formation. Vraisemblablement la formation offerte influence positivement l'efficacité du régime québécois. Toutefois mentionnons à nouveau que l'obtention des sommes nécessaires à la mise en œuvre du programme de formation est le résultat des pressions exercées par le syndicat, les

travailleurs licenciés et la communauté locale. Il n'est pas le fruit d'une simple application des dispositions sur le licenciement collectif suite à l'ouverture du régime ni le résultat du déroulement « normal » des activités réalisées dans le cadre du comité de reclassement.

Cette variable tend à démontrer l'inefficacité du régime à assurer –de manière autonome- l'offre de mesures de formations qui soient véritablement adaptées aux besoins des travailleurs licenciés et à la réalité des communautés dans lesquelles surviennent ces licenciements collectifs.

#### 4. Les interventions des acteurs locaux/régionaux

La plupart des interventions des acteurs locaux et régionaux eurent lieu à petite échelle auprès de ceux qui sont directement visés par les licenciements –soit les travailleurs eux-même- ainsi que les membres de leur famille –conjointes et enfants-. C'est ce qui transparaît des entrevues complétées auprès des organismes communautaires présents au sein de la petite communauté de Saint-Michel-des-Saints. Le support fourni par ces organismes contribua à pallier certaines lacunes du régime québécois des licenciements collectif en ce que nous n'aurions sans doute jamais observé ces problématiques si les dispositions législatives avaient atteint l'un des objectifs poursuivis soit assurer le maintien en emploi des travailleurs licenciés.

Dans cette optique l'aide fournie est venue suppléer à une lacune importante. Elle tend ainsi à démontrer la relative inefficacité du régime québécois à prendre en charge les assujettis. Enfin il faut également mentionner l'intervention du député de Joliette ainsi que des élus municipaux qui –de concert avec les instances syndicales- se sont assurés de régler la problématique de l'interférence entre les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* et celles de la *Loi sur l'assurance emploi*. Encore là il faut y voir un indice de l'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif qui faute d'harmonisation avec la *Loi sur l'assurance emploi* pénalise les travailleurs licenciés en mettant fin au versement des prestations d'assurance emploi.

##### 5. Les interventions de l'acteur syndical

Tel que nous avons pu le constater c'est l'acteur syndical qui donna la véritable impulsion aux dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. En effet, sans l'intervention des instances syndicales –au niveau local ainsi qu'au niveau régional- il n'y aurait jamais eue de négociations directes avec Emploi Québec pour concevoir et assurer la mise en place d'un programme de formation qui réponde adéquatement aux besoins exprimés par les travailleurs licenciés.

Également il faut souligner à nouveau le rôle majeur joué par le syndicat local et régional dans l'obtention des sommes nécessaires à la mise en place des mesures de formation. Sans les pressions exercées sur l'employeur par les instances syndicales il est peu probable que

le plan de formation offert aux travailleurs licenciés de la Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints ait vu le jour. Encore une fois il faut souligner que la mise en place des mesures de formations ne résulte pas du fait autonome du régime québécois des licenciements collectifs mais bien des négociations entreprises directement avec Emploi Québec. De surcroît le financement nécessaire à la mise en œuvre des mesures implantées résulte d'une coercition exercée sur l'employeur par le syndicat.

Ce constat est un indice supplémentaire de l'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif en ce que l'intervention de l'acteur syndical fut nécessaire pour assurer la mise en place et le financement de mesures adéquates à l'intention des travailleurs licenciés.

## CONCLUSION

### 1. L'objectif poursuivi dans le cadre de la thèse

L'objectif poursuivi par la démarche entreprise dans le cadre de cette thèse vise à mesurer l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec. Pour ce faire, nous avons abordé notre objet d'étude autour de 4 grands thèmes soit : la recherche de l'intention présumée du législateur au moment de l'élaboration de la norme, les impacts du licenciement collectif sur le travailleur licencié et sa famille, la mise en place de programmes et diverses mesures d'aide et le rôle joué par les acteurs dans le dossier de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints.

### 2. L'intention présumée du législateur

L'intention présumée du législateur, au moment de l'élaboration de la norme, s'avère un indicateur précieux pour nous permettre d'évaluer l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*.



La recherche de cette intention nous conduit, dans un premier temps, à examiner les débats entourant l'adoption des dispositions sur le licenciement collectif incluses, jadis, dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*.

À l'époque, le législateur croyait que le régime instauré renfermait les mesures nécessaires pour assurer la défense des intérêts des travailleurs dans le contexte d'un licenciement massif. Pourtant, quelques années après la mise en œuvre du régime, un rapport produit par le Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre fait état de lacunes importantes qui remettent sérieusement en question l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre*. Les observations de plusieurs intervenants du milieu du travail -ainsi que du milieu universitaire- viennent d'ailleurs confirmer les grandes lignes de ce rapport.

En 2002, à l'occasion du transfert des dispositions sur le licenciement collectif dans la *Loi sur les normes du travail*, le législateur précise les objectifs poursuivis par le régime. Bonnes conditions d'existence, qualité de l'environnement dans lequel s'exécute la prestation de travail, soutien accru aux travailleurs licenciés collectivement et , avant tout, lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, telles sont les préoccupations du législateur. Cela dit, nonobstant les conclusions du rapport précité et les observations des divers intervenants du milieu du travail, le législateur se contente en 2002 de transférer le régime québécois des licenciements collectifs de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre* vers la *Loi sur les normes du travail*.

Le régime n'a fait l'objet d'aucune modification majeure ou refonte en profondeur à l'occasion de ce transfert. En agissant ainsi, il nous semble que le législateur croyait à l'efficacité du régime québécois des licenciements collectifs tel que conçu dans la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre*. La prorogation quasi intégrale du régime existant, dans la *Loi sur les normes du travail*, nous amène à conclure en ce sens.

Dans un deuxième temps, la recherche de l'intention présumée du législateur nous conduit à examiner le libellé des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. Une disposition législative a particulièrement retenu notre attention. Il s'agit de l'article 84.0.10 de la *Loi sur les normes du travail* qui est sans équivoque. Cette disposition précise clairement que la principale mesure prévue dans le régime québécois des licenciements collectifs, soit le comité de reclassement, vise à minimiser les impacts du licenciement collectif et à favoriser le maintien ou la réintégration du travailleur licencié dans un nouvel emploi. Le degré d'atteinte de ces deux objectifs doit être considéré dans l'évaluation de l'efficacité des dispositions objets de notre étude.

Ainsi, l'évaluation de l'adéquation entre les effets anticipés par le législateur, au moment de l'élaboration des mesures prévues au régime québécois sur le licenciement collectif, et les effets réellement obtenus, suite à son application, s'avère le principal indicateur retenu pour nous permettre de poser un diagnostic sur l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif. Le résultat de nos observations démontre le succès plutôt mitigé des mesures prévues au régime québécois tel qu'il est conçu présentement.

En effet, l'écart observé entre les résultats anticipés, tels qu'ils sont exprimés dans le texte des dispositions de la loi, et les résultats obtenus –suite à son application- se révèle un indice supplémentaire d'une certaine inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

### 3. Les impacts sur la vie et le statut social du travailleur licencié

Afin d'évaluer concrètement ce degré d'efficacité, nous avons, dans un premier temps, dressé la liste de l'ensemble des besoins individuels qui sont comblés grâce à l'occupation d'un emploi stable et bien rémunéré. Les besoins physiologiques, de sécurité, d'appartenance, de reconnaissance et de réalisation de soi représentent la liste des principaux besoins identifiés lors de la revue de littérature. À travers le récit de certains des travailleurs licenciés de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints –ceux resté sur place-, nous avons démontré comment la perte d'emploi affecte, à divers degrés, la satisfaction de chacun de ces besoins.

Nous avons également établi -dans le cadre de notre enquête- que les besoins identifiés demeurent toujours insatisfaits, chez la majorité de la population étudiée, et ce malgré l'application des mesures prévues au régime québécois des licenciements collectifs.

Ainsi, une fois le processus prévu à la *Loi sur les normes du travail* du Québec complété, nous constatons que non seulement il subsiste des lacunes au niveau de la satisfaction de

ces besoins mais nous observons, également, la manifestation de phénomènes sociaux beaucoup plus sérieux. La déqualification professionnelle, la désaffiliation, la disqualification sociale, la précarité et la pauvreté sont le lot des travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints.

L'insatisfaction des besoins primaires, secondaires et tertiaires identifiés par Maslow - combinée à l'émergence des phénomènes sociaux observés- se révèle un premier indice de l'inefficacité des mesures mises en place par le législateur dans le but de contrer les effets néfastes d'un licenciement collectif.

#### 4. Les programmes et mesures d'aide

En deuxième lieu, nous avons recensé une série de programmes et mesures d'aide - instaurée par les gouvernements fédéral et provincial- dans le but de contrer les impacts négatifs des licenciements collectifs engendrés au sein de la population de travailleurs licenciés massivement. La nature et le contenu de l'ensemble des mesures prévues, dans le cadre de ces programmes et autres formes d'aide renferment, à notre avis, un second indice de l'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail du Québec*.

En effet, plusieurs de ces programmes et autres formes d'aide dont il est question prévoient des mesures analogues, sinon identiques, à celles actuellement incluses dans le régime

québécois des licenciements collectifs. La question qui se pose alors est la suivante : Pourquoi instaurer des mesures d'aide supplémentaires à celles prévues dans la *Loi sur les normes du travail du Québec* si ce n'est pour en combler les lacunes ?

Ainsi, l'augmentation de la durée régulière des prestations d'assurance-emploi, l'amélioration de l'accès à la formation, les mesures de formation de la main d'œuvre et le programme de soutien aux travailleurs licenciés collectivement sont quelques exemples de mesures qui viennent suppléer celles déjà existantes et qui sont prévues à la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

De surcroît le constat, chez les travailleurs licenciés, de la présence de situations qui demeurent non gérées par les mesures actuellement en vigueur dans le cadre du régime québécois des licenciements collectifs se révèle un indicateur supplémentaire de l'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif. L'initiative ciblée pour travailleurs âgés, la mesure d'aménagement et de réduction du temps de travail ainsi que le programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière sont des exemples de mesures supplétives qui visent à combler l'apparente insuffisance du régime québécois des licenciements collectifs de la *Loi sur les normes du travail*.

En obligeant les deux paliers de gouvernements à adopter une série de mesures de même nature que celles actuellement prévues dans la *Loi sur les normes du travail*, ainsi qu'une série de mesures palliatives, pour couvrir les situations non prévues, le régime québécois

des licenciements collectifs démontre son incapacité à faire face aux besoins réels exprimés par les travailleurs victimes des licenciements collectifs.

## 5. Le rôle des acteurs

La recherche de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif nous conduit, dans un troisième temps, à examiner le rôle joué par les acteurs locaux et régionaux à l'occasion du déploiement des mesures prévues au régime québécois des licenciements collectifs, et ce, dans le contexte particulier de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints.

Essentiellement, le propos des acteurs s'articule autour de deux principaux thèmes soit, d'une part, les programmes et mesures d'aide gouvernementale mis en place pour contrer les impacts négatifs de la vague de licenciements massifs survenue dans l'industrie de la forêt et, d'autre part, les dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail*. Ce qu'il faut retenir des propos des acteurs, au sujet des programmes et autres formes d'aide de nature gouvernementale, se résume en deux choses. Premièrement, les programmes et mesures d'aide proposés sont dotés de modalités souvent complexes qui rendent difficile -voire impossible- leur mise en application. En deuxième lieu, on soulève la question de l'inadéquation entre les mesures correctives proposées, dans le cadre de ces programmes et formes d'aide, et les véritables besoins exprimés par la population de travailleurs licenciés ainsi que ceux de l'industrie forestière en général.

Quant à la question de l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif, les acteurs soulèvent également plusieurs lacunes qui entravent le bon fonctionnement du régime québécois prévu à la *Loi sur les normes du travail du Québec*.

D'abord, on souligne le conflit généré par le versement simultané du préavis de licenciement et des prestations d'assurance emploi suite à l'application concomitante des dispositions sur le licenciement collectif –contenues dans la *Loi sur les normes du travail*- et des dispositions sur l'assurance emploi –contenues dans la *Loi sur l'assurance emploi*-.

En deuxième lieu, les acteurs soulèvent la question du vide juridique au sujet du statut du travailleur licencié, pendant la période de formation, et de la conséquence engendrée par cette imprécision de la loi, à savoir l'impossibilité, pour les travailleurs licenciés, de réclamer des prestations d'assurance emploi à la fin de leur période de formation.

Enfin, en troisième lieu, les acteurs font état des difficultés rencontrées dans le cadre du processus de mise en place des mesures de formation prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

L'inadéquation des mesures proposées dans le cadre du comité de reclassement prévues à la *Loi sur les normes du travail* et l'absence de fonds suffisants pour assurer la mise en œuvre de mesures de formation véritablement adaptées témoignent, encore une fois, de l'incapacité des dispositions sur le licenciement collectif à jouer pleinement leur rôle.

Dans le but d'assurer l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif, les acteurs furent contraints de mobiliser la norme via la mise en place de divers moyens d'actions. Interventions au niveau politique, manifestations des travailleurs licenciés ainsi que des membres de la communauté de Saint-Michel-des-Saints, négociations tripartites entre l'employeur, le syndicat et les instances gouvernementales se sont avérées nécessaires pour générer l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec. La nécessité d'une intervention des acteurs se révèle un troisième indicateur de l'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif à assurer, de façon autonome, le rôle qu'on leur attribue.

## 6. Bref retour sur la question de recherche

Notre question de recherche est formulée dans les termes suivants : Quelle est l'efficacité – effectivité attendue- des dispositions sur le licenciement collectif telles que libellées présentement dans la *Loi sur les normes du travail* ? Ces normes minimales sont-elles efficaces ? En particulier, parviennent-elles à contrer, en tout ou en partie, les impacts négatifs du licenciement collectif sur le travailleur et sa famille, analysés dans leurs effets longitudinaux ?

Tel que nous l'avons vu la réponse à la question formulée au départ nécessite certaines nuances puisque nous concluons à l'efficacité relative des dispositions sur le licenciement collectif aménageant le régime québécois. Les éléments qui militent en faveur de



l'efficacité relative des dispositions objet de notre étude sont d'une part le respect par l'employeur des obligations prévues par la loi et d'autre part le reclassement d'une certaine catégorie de travailleurs –surtout les individus davantage scolarisés et moins âgés-.

Toutefois la présence d'autres éléments non négligeables nous laisse croire à l'inefficacité des mesures prévues dans le cadre du régime québécois des licenciements collectifs. Ainsi le rôle joué par le syndicat local et régional –pour assurer l'élaboration, le financement et la mise en œuvre d'un projet de formation dûment adapté au profil des travailleurs licenciés témoigne de cette tendance vers l'inefficacité. Enfin il faut voir dans la mise en place de multiples programmes gouvernementaux et autres mesures d'aide une tendance qui témoigne de la difficulté du régime québécois des licenciements collectifs à prendre en charge –de manière autonome- les conséquences négatives d'un licenciement collectif non seulement pour les travailleurs et leur famille mais aussi pour toute la communauté au sein de laquelle surviennent ces licenciements.

## 7. Bref retour sur l'hypothèse

À la lumière des résultats obtenus nous confirmons en partie notre hypothèse de recherche. Ainsi au niveau des conditions de forme (versement du préavis et mise en place d'un comité de reclassement) les dispositions sur le licenciement collectif jouissent d'une efficacité relative puisque l'employeur s'est conformé aux préceptes de la loi. Toutefois au niveau du fond –et plus particulièrement nous pensons ici aux mesures de formation initiale

proposées dans le cadre du comité de reclassement- les résultats issus de nos observations tendent à rendre compte du caractère plutôt inefficace du régime québécois des licenciements collectifs. L'intervention des acteurs –syndicaux, locaux et gouvernementaux- pour assurer l'élaboration, le financement et la mise en œuvre de mesures adéquates témoignent de cette inefficacité du régime québécois tel qu'il est conçu présentement. De surcroît les programmes d'aide mis en place ainsi que les autres mesures octroyées par les différents ordres de gouvernements pour assurer un support aux travailleurs licenciés collectivement laissent planer un doute sérieux sur la capacité du régime à générer ses propres solutions. Suite à ces constats nous infirmons en partie notre hypothèse de recherche.

## 8. Les limites de la recherche

Nous avons identifié trois principales limites à la recherche présentée dans le cadre de cette thèse.

La première de ces limites résulte des caractéristiques propres au terrain d'étude retenu. Puisque la communauté de Saint-Michel-des-Saints est située en région éloignée, et qu'en raison de ce fait elle vit dans une situation d'autarcie relative, il est probable que l'obtention d'un nouvel emploi soit plus difficile compte tenu de la demande de travail qui est passablement restreinte. Il est possible que nous eussions obtenu des résultats différents si nous avions opté pour un terrain de recherche situé dans un grand centre urbain ou à

proximité d'un grand centre. La situation géographique du terrain d'études retenu peut, en conséquence, avoir une incidence sur l'inefficacité relative observée des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec.

Ainsi, l'obtention rapide d'un nouvel emploi dans un grand centre urbain est-elle attribuable au large bassin d'emplois disponibles ou à l'efficacité des dispositions sur le licenciement collectif ? Inversement, l'incapacité de trouver un nouvel emploi, pour le travailleur licencié situé en région éloignée, est-elle attribuable au fait que le bassin d'emplois est trop restreint pour absorber la main d'œuvre disponible ou bien s'agit-t-il d'une question qui relève plutôt de l'inefficacité des mesures prévues au régime québécois des licenciements collectifs et autres mesures telles que celles proposées dans le cadre des différents programmes d'aide gouvernementaux? Dans cette optique, un véritable plan de revitalisation du bassin d'emplois – à même les dispositions de la loi- ne devrait-il pas être prévu pour assurer ou du moins améliorer l'efficacité observée dans le cadre de la présente étude?

Quant à la deuxième limite, elle concerne le taux de placement en emploi à la fin du processus de reclassement opéré auprès des travailleurs licenciés de la Louisiana-Pacific. À défaut d'être en mesure d'assurer un suivi auprès des travailleurs licenciés concernant leur réintégration dans un nouvel emploi, nous avons procédé à l'interprétation des résultats présentés dans les rapports du Comité de reclassement des travailleurs de la Louisiana

Pacific de Saint-Michel-des-Saints<sup>732</sup>. Il faut cependant faire preuve de prudence dans l'interprétation de ces données. D'abord, ces résultats sont statiques et datent du 30 janvier 2008. Il est possible que les taux obtenus à cette époque aient varié à la hausse ou à la baisse depuis. De plus les auteurs des sources citées incluent, dans la compilation des statistiques permettant d'établir le taux en emploi, les travailleurs qui ont un projet viable visant leur réintégration sur le marché du travail, ce qui ne leur garantit toutefois pas l'obtention d'un nouvel emploi. La question est importante car elle risque de venir biaiser le pourcentage réel des travailleurs en emploi.

Une troisième limite est directement imputable aux moyens de financement très limités dont nous avons disposé pour réaliser la recherche présentée dans le cadre de cette thèse. Par exemple nous n'avons pas été en mesure d'entreprendre un suivi des travailleurs licenciés puisque nous n'avons pas eu accès – malgré de très nombreuses demandes- aux ressources humaines et financières ainsi qu'à la logistique nécessaire pour poursuivre l'étude des trajectoires empruntées par chacun des travailleurs licenciés suite à notre passage au sein de la communauté de Saint-Michel-des-Saints. Il appert selon les témoignages recueillis lors des entrevues que la communauté fut doublement frappée. D'abord sur le plan économique –perte substantielle de revenus- mais aussi sur le plan social –affaiblissement des réseaux sociaux et perte d'une partie des habitants de la

---

<sup>732</sup> Bourassa, Brodeur, Bellemare & Associés, Rapport final, Comité d'aide au reclassement de Louisiana-Pacific Division Scierie, présenté par la présidence du comité, 30 janvier 2008, p. 11. Voir également Bourassa, Brodeur, Bellemare & Associés, Rapport final, Comité d'aide au reclassement de Louisiana-Pacific Division OSB, présenté par la présidence du comité, 30 janvier 2008, p. 12.

municipalité-. Quelle est l'ampleur véritable de ces pertes économiques et sociales ? Seule une étude longitudinale adéquatement financées aurait permis de répondre précisément à cette question.

## 9. Pistes de solutions

Le droit français offre, à notre avis, des pistes d'exploration intéressantes pour pallier les lacunes observées dans le régime québécois des licenciements collectifs. Dans le cadre de notre séjour à l'IDHE Cachan, nous avons, entre autres, abordé l'étude de la question des restructurations industrielles.

Une lecture attentive des dispositions du droit français révèle que les processus favorisant l'implantation des restructurations industrielles sont implicitement incorporés, à même la législation du travail, via diverses mesures destinées à sauvegarder les intérêts des travailleurs licenciés. Ainsi, les mesures liées à la prévention des licenciements économiques (le droit au reclassement, l'information et la consultation obligatoires du comité d'entreprise sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs, les accords de méthode) et les mesures d'accompagnement des licenciements économiques (le plan de sauvegarde de l'emploi, le congé de reclassement, le congé de mobilité, la convention de reclassement personnalisé, la priorité de réembauchage) concourent toutes à favoriser l'implantation des restructurations industrielles au sein des régions affectées par un licenciement massif.

Compte tenu des résultats obtenus dans le cadre de notre étude, il est impératif, à notre avis, d'amorcer une profonde réflexion sur les mesures à mettre en œuvre pour remédier à l'inefficacité des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail du Québec*. Le droit du travail français représente, selon nous, un terreau fertile pour amorcer la réflexion sur l'élaboration de solutions novatrices et mieux adaptées qui tiennent véritablement compte non seulement de la réalité des travailleurs licenciés mais aussi des besoins exprimés par les régions dans lesquelles surviennent ces licenciements massifs.

En guise de compléments aux conclusions de la thèse, nous allons souligner, ci-après, quelques unes des mesures recensées en droit français qui nous semblent pertinentes pour amorcer une réflexion sur les avenues que nous devons explorer afin de tenter de remédier aux lacunes observées au sein du régime québécois des licenciements collectifs. Nous tenons à préciser qu'il s'agit, ici, de pistes de solutions qui doivent être envisagées. Le lecteur ne doit pas conclure que les mesures proposées ci-après représentent la solution aux problématiques recensées dans le cadre de cette thèse. D'une part, un important travail de réflexion s'impose afin d'étudier, dans le détail, le contenu de ces mesures ainsi que leurs effets (efficacité et effectivité de la règle de droit). D'autre part, il faut étudier la question de la transposition, en contexte québécois, des mesures en vigueur sous le régime français des licenciements collectifs. Le contexte économique-socio politique de la France diffère considérablement de celui du Québec. Les caractéristiques propres de notre système de relations industrielles doivent également être prises en compte dans la proposition de mesures destinées à bonifier le régime québécois des licenciements collectifs.

Voici donc en rafale quelques mesures empruntées au régime français des licenciements collectifs qui méritent une attention particulière en ce qu'elles sont susceptibles, avec les adaptations nécessaires, de pallier les lacunes observées au sein du régime québécois des licenciements collectifs.

#### 1- Consultation des représentants du personnel ou du Comité d'entreprise

L'absence, dans la *Loi sur les normes du travail*, d'une procédure obligatoire de consultation des représentants des travailleurs s'avère, à notre avis, une lacune importante à laquelle nous devons remédier. Un projet de licenciement collectif touche non seulement l'entreprise mais aussi les travailleurs et la communauté dans laquelle cette entreprise réalise ses opérations. Ce partenariat impliquant, d'une part, l'entreprise –donneur d'ouvrage- et, d'autre part, les travailleurs – fournisseurs de la force de travail- repose aussi sur un contrat social. Il s'agit d'un contrat implicite certes; toutefois, sa nature ne doit pas empêcher qu'il se doive d'être respecté. Or, comment ce contrat peut-il être honoré en l'absence de dialogue entre les parties intéressées au sujet de la conduite des affaires de l'entreprise? Plus particulièrement, en présence d'un projet de licenciement collectif où les termes de l'entente sont rompus, il est impératif de disposer d'une structure au sein de laquelle les principaux intéressés pourront accéder à l'information utile, en temps nécessaire, au sujet du plan de licenciement collectif envisagé. Un cadre, une structure favorisant les échanges permettant de débattre en toute connaissance de cause non seulement du contenu du projet de licenciement mais aussi de proposer des solutions alternatives à cette mesure drastique s'avère, à notre avis, plus que nécessaire.

## 2- Contrôle administratif sur la procédure de licenciement collectif

Le deuxième point qui retient notre attention réside dans le fait que la *Loi sur les normes du travail* du Québec ne prévoit pas de contrôle administratif de la procédure de licenciement collectif par une instance gouvernementale dévolue à cette fin. Or, dans le cas où les dispositions du régime québécois sur le licenciement collectif ne sont pas respectées, il n'existe pas, en faveur des travailleurs licenciés, de véritables recours permettant d'imposer le respect des mesures prévues dans le cadre des dispositions québécoises sur le licenciement collectif. Comme nous l'avons vu dans le cas du dossier de la fermeture de l'usine Louisiana Pacific de Saint-Michel-des-Saints, la mobilisation de l'acteur syndical et des acteurs régionaux fut nécessaire, à maintes reprises, pour assurer l'efficacité du régime québécois des licenciements collectifs. C'est essentiellement cette mobilisation des parties prenantes qui a permis, aux travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints, de bénéficier des mesures auxquelles ils ont droit selon les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

## 3- Plan de reclassement des travailleurs

Nous sommes d'avis que le modèle du plan de reclassement des travailleurs, prévu dans les dispositions françaises régissant la procédure de licenciement collectif, doit également être envisagé en contexte québécois. Plus particulièrement, nous observons, dans le régime français, plusieurs éléments qui font cruellement défaut en droit québécois et qui sont susceptibles de fournir, en procédant aux adaptations nécessaires, des pistes de solutions



aux problématiques observées dans le cadre de cette thèse. Parmi ces mesures mentionnons notamment : la création d'activités nouvelles au sein de la communauté dans laquelle survient un licenciement collectif; la possibilité d'octroyer directement, au travailleur qui le désire, une aide permettant l'élaboration et la mise sur pied de projets personnels; une appréciation des compétences « réelles » détenues par les travailleurs licenciés; la possibilité d'envisager l'application de mesures particulières à l'égard des travailleurs appartenant à des groupes cibles -tels que les travailleurs âgés pour ne donner qu'un exemple-.

#### 4- Le congé de reclassement ou de mobilité

Le congé de reclassement ou de mobilité mis de l'avant par le modèle français s'avère également une avenue intéressante qui se doit d'être envisagée en contexte québécois. Le modèle français propose, aux travailleurs visés par une procédure de licenciement collectif, un congé –d'une durée minimale de 4 mois et maximale de 9 mois- dans le cadre duquel le travailleur profite de différentes mesures telles la formation, l'évaluation de ses compétences, et enfin, la reconnaissance de son savoir et de ses expériences de travail. S'ajoute à cette panoplie de mesures la prestation de services d'accompagnement destinés à supporter le travailleur licencié dans l'apprentissage de sa nouvelle réalité. Les témoignages des travailleurs licenciés de Saint-Michel-des-Saints expriment clairement les carences du régime québécois des licenciements collectifs en ces matières, ainsi que les besoins réels non comblés faute de mesures adéquates.

# BIBLIOGRAPHIE

## TABLE DE LA LÉGISLATION

### Textes fédéraux canadiens

Code canadien du travail, (L.R.C. (1985), ch. L-2)

Règlement du Canada sur les normes du travail (C.R.C., ch. 986.)

### Textes québécois

Loi sur la fonction publique, L.R.Q., chapitre F-3.1.1.

Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main d'œuvre, (L.R.Q., c. F-5)

Loi sur les normes du travail, (L.R.Q., c. N-1.1)

Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et autres dispositions législatives, (L.Q., 2002, c. 80)

Règlement général relatif à l'avis de licenciement collectif, (c. F-5, r.1.)

Règlement sur les normes du travail, (L.R.Q., c. N-1.1)

### Textes français

Loi no 89-549 du 2 août 1989,

Loi no 93-121 du 27 janvier 1993,

Loi de modernisation sociale no 2002-73 du 17 janvier 2002,

Loi no 2003-6 du 3 janvier 2003, Loi no 2005-32 du 18 janvier 2005

Code du travail français, (Ord. No 2007-329 du 12 mars 2007; ratifiée par L. no 2008-67)

## **TABLE DES JUGEMENTS**

### **Jurisprudence canadienne**

A'Hearn v. T.N.T. Canada Inc. (B.C.C.A.), (1990), 74 D.L.R. (4th) 663.

Conrad v. Imperial Oil, (1999), 173 D.L.R. (4th) 286.

Grain Workers' Union, Local 333, CLC and Prince Rupert Grain Terminal Ltd., and British Columbia Terminal Elevator Operator' Association, Vancouver, B.C., 59 di 87.

Grain Services Union and Manitoba Pool Elevators, Winnipeg, Manitoba, 62 di 179.

In the Matter of the Canada Labour Code, R.C.S., 1985, c. L-2.

National Assn. of Broadcast Employees and Technicians (NABET) v. Canadian Broadcasting Corp. (CBC), [1989], O.J. No. 1734.

R. c. Canadian Electric Co., [1978] 33, R.I., 2, 351, 354 (C.S.)

Remorquage et sauvetage McAllister Inc., Dossier du Conseil : 19102-C, Décision no 84, le 23 août 2000.

Syndicat canadien des officiers de marine marchande, et Remorquage et sauvetages MacAllister Inc., Dossier du Conseil : 19102-C, Décision no 84, le 23 août 2000.

Telecommunication Workers Union v. Colombie-Britannique, (1985), 18 D.L.R. (4th) 626.

Telecommunication Workers Union v. British Columbia Telephone Co. (B.C.C.A.), 98 D.L.R. (4th) 601.

United Transportation Union, and Cape Breton Development Corporation, Sydney, Nova Scotia, 60 di 126.

### **Jurisprudence québécoise**

Commission des normes du travail c. Industries Troie inc., [2008], J.Q., 13421.

Commonwealth Plywood Compagnie Ltée c. Union internationale des rembourreurs de l'Amérique du Nord, [1978] R.P. 225 (C.S.)

Standard Broadcasting Corp. c. Stewart, [1994] R.J.Q. 1751 (C.A.)

### Jurisprudence française

Cass. Soc. 6 juillet 1999.

Cass. Soc. 3 avril 2001, no 99-42188.

Cass. 6 décembre 2007, no 06-43346.

Cass. Soc. 13 février 2008, no 06-44036.

### DOCTRINE

#### Québec

BÉLIVEAU, N.A., Les normes du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003, 733 p.

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, Le plein emploi à l'aube de la nouvelle révolution industrielle », dans Michel BROSSARD et Nicole DURANY (dir.), Le plein emploi à l'aube de la révolution industrielle, Montréal, École de relations industrielles de l'Université de Montréal, 1981, 198 p.

DELORME, F., R. PARENT, Les licenciements collectifs au Québec : Un bilan partiel du dispositif public en vigueur, « Monographie no 12 », Montréal, Publication de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, 1982, 106 p.

DEMERS, Valérie, Le contrôle des fumeurs : Une étude d'effectivité du droit, Montréal, Les Éditions Thémis, 1996.

DOLAN L. Shimon et Gérard LAMOUREUX, Initiation à la psychologie du travail, Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur, 1990.

DROUIN, Renée-Claude, La mobilité du salarié dans l'entreprise, Montréal, Wilson et Lafleur, 2002.

FOURNIER, Geneviève, et Bruno BOURASSA, La précarité professionnelle : effets individuels et sociaux, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 2004.

GAGNON P. Robert, Le droit du travail du Québec, 6<sup>e</sup> Édition, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2008.

GOYETTE M., Renée, La réforme de la Loi sur les normes du travail : les points saillants, Développements récents en droit du travail, 190, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2003.

ISSALYS, Pierre, Denis Lemieux, L'action gouvernementale : Précis de droit des institutions administratives, 2<sup>e</sup> édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2002.

LAMARCHE, C., Le passage d'employé à travailleur autonome : Fin d'emploi obligation de l'employeur, Montréal, Association de planification fiscale et financière, Tome 1, 2-25, 2000.

MORIN, Fernand, BRIÈRE Jean-Yves, Le droit de l'emploi au Québec, 2<sup>e</sup> édition, Montréal, Wilson et Lafleur, 2003.

MORIN, Fernand, Jean-Yves BRIÈRE et Dominic ROUX, Le droit de l'emploi au Québec, 3<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2006, II-159, x p.

OUIMET, Hélène, Travail plus : le travail et vos droits, 6<sup>e</sup> éd., Montréal, Wilson & Lafleur, 2008, x p.

PARKIN, Michel, Robin BADE et Benoît CARMICHAEL, Introduction à la macroéconomie moderne, 2<sup>e</sup> édition, Saint-Laurent, Éditions du renouveau pédagogique, 2000.

POULIN-SIMON, L., Z. NUNEZ, Les licenciements collectifs : Les éviter, les régler, les compenser, Montréal, Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT), Bulletin n°13, Février 1979, 95 p.

ROCHER, Guy, « L'effectivité du droit » dans Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité, sous la direction de Andrée Lajoie, Roderick A. Macdonald, Richard Janda, Montréal, Éditions Thémis, 1998.

### **France**

BOURGAULT, Julie et Michel COUTU, Le droit du travail et les restructurations industrielles au Canada : une pluralité normative, dans C. DIDRY, A. JOBERT (dir.), Les restructurations industrielles entre politiques, droit et relations professionnelles, Rennes, P.U.R., 2009.

CASTEL, Robert, De l'indigence à l'exclusion, la désaffiliation – Précarité du travail et vulnérabilité relationnelle, dans Jacques Donzelot, Face à l'exclusion le modèle français, Collection « Société », Paris, Éditions Esprit, 1991.

CASTEL, Robert, Les métamorphoses de la question sociale, Collection « L'espace public », Paris, Éditions Fayard, 1995.

DAVID, R., C. JAUFFRET-SPINOSI, Les grands systèmes de droit contemporain, 11<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2002, 553 p.

- DONZELOT, Jacques, Face à l'exclusion le modèle français, Collection « Société », Paris, Éditions Esprits, 1991.
- FAVENNEC-HÉRY, F., P.-Y. VERKINDT, Droit du travail, Paris, L.G.D.J., 2007, 636 p.
- FEYSSENET, Michel, Le processus de déqualification-surqualification de la force de travail, Centre de sociologie urbaine, Paris, Les Presse de Copedith, 1974.
- GRANDGUILLOT, Dominique, L'essentiel du nouveau droit du travail, 9<sup>e</sup> éd., Paris, Gualino, 2008, 142 p.
- GROUPE DE TRAVAILLEURS LICENCIÉS, Nous, travailleurs licenciés : les effets traumatisants d'un licenciement collectif, Paris, Union générale d'éditions, 1976.
- KARSZ, Saül, L'exclusion: faux concept, vrai problème, dans L'exclusion, définir pour en finir, sous la direction de Saül Karsz, Paris, Dunod, 2000.
- LASZLO, Jean, Jean-François LAUGEL, L'économie du chaos : Comment gérer la Transformation Permanente des entreprises dans des environnements complexes et instables, Paris, Éditions d'Organisation, 1998.
- LINHART, Danièle, Perte d'emploi, perte de soi, Saint-Agne, Collection « Sociologie clinique », Éditions Érès, 2005.
- LYON-CAEN, Antoine, Le nouveau Code du travail, Paris, Dalloz, 2008, 247 p.
- MÉDA, Dominique et Francis VENNAT, Le travail non qualifié : Permanences et Paradoxes, Paris, La Découverte, 2004.
- MÉNARD, Christian, Le reclassement collectif des salariés, Paris, Les Éditions d'Organisation, 1991.
- NAVILLE, Pierre, Essai sur la qualification du travail, Recherches de sociologie du travail, Paris, 1956.
- PAUGAM, Serge, La disqualification sociale : Essai sur la nouvelle pauvreté, 2<sup>e</sup> édition, Paris, Quadrige, Presses Universitaires de France, 2000.
- PAUGAM, Serge, Le salarié de la précarité, Collection « Le lien social », Paris, Presses Universitaires de France, 2000.
- PAUGAM, Serge, Les formes élémentaires de la pauvreté, Collection « Le Lien social », Paris, Presses Universitaires de France, 2005.
- PÉLISSIER, J., A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, Paris, Droit du travail, Dalloz-Sirey, 2008, 1516 p.

PÉLISSIER, J., A. LYON-CAEN, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, Les grands arrêts du droit du travail, Paris, Dalloz-Sirey, 2008, 970 p.

ROSE, José, Le travail non qualifié : Permanences et Paradoxes, Paris, La Découverte, 2004.

ROY, Véronique, Droit du travail 2009, 13<sup>e</sup> éd., Paris, Dunod, 2009, 155 p.

SACCO R., La comparaison juridique au service de la connaissance du droit, coll. « Études juridiques comparatives », Paris, Économica, 1991, 175 p.

SIMMEL, Georg, Les pauvres, coll. « Quadrige », Paris, Presses Universitaires de France, 1998.

VIGNON Étienne et Pierre LECOMTE, Le travail demain un privilège?, Paris, Nouvelle Cité, 1988.

### Suisse

CUNHA, Antonio, Leresche Jean-Philippe, Vez Isabelle, Pauvreté urbaine : Le lien et les lieux, Lausanne, Les Éditions Réalités sociales, 1998.

MADER Luzius, L'évaluation législative : Pour une analyse empirique des effets de la législation, Lausanne, Payot, 1985.

## DOCTRINE PÉRIODIQUES

### Québec

ABAD, Véronique, « L'effectivité des recours en matière de publicité sur Internet », 10, 2, Lex Électronica, 2005.

BELLEY, Jean-Guy, « L'État et la régulation juridique des sociétés globales : Pour une problématique du pluralisme juridique », 18, Sociologie et Sociétés, 1986.

BOURQUE, Reynald, RIOUX Claude, « Relations industrielles et action syndicale locale », 56, 2, Relations industrielles, 2001.

CASTEL, Robert, « Les pièges de l'exclusion », 34, Lien social et politiques, 1995.

DUBÉ, J.L., « Les licenciements collectifs », (1977) 8,1 R.D.U.S. 47.

DUGAS, Jocelyne, « La clef dans la porte », (Septembre-Octobre 1979), 2, 15, Travail Québec, 2.

EMMANUELLI, C., C., « Le droit comparé selon une perspective canadienne », (1980), 40, 1, R.B., 75.

GAUQUELIN, Michel, « Des chiffres sérieux », (Septembre-Octobre 1979), 2, 15, Travail Québec, 24, 24-25.

JEAN, Diane, « Les licenciements, les cause et les solutions », (1981), 2, 1, Le marché du travail, 47.

ROMAIN, Olivier, « La Loi sur les normes du travail : la nécessité d'une réforme afin de suivre l'évolution de la société québécoise », (2002), 16, R. J. E. U. L. 137.

ROY, Shirley, Marc-Henry SOULET, « L'exclusion: changement de cap », Sociologie et Sociétés, 33, 2, Automne 2001.

SEXTON, J., J. MERCIER, « Préavis de licenciement collectifs : L'expérience québécoise », (1976), 31, 2, R.I. 47.

SEXTON, J., « Les fermetures d'établissements au Québec : nécrologie optimiste ou optimisme nécrologique », 33<sup>e</sup> Congrès des relations industrielles, Université Laval, 1978.

### **Belgique**

BONBLED, N., « L'utilisation de la méthode comparative dans la thèse de doctorat », 2006, 83, 3, R.D.I.D.C., 281.

MANSOURI, A., « Approche méthodologique et fonctionnelle du droit comparé », 2006, 83,3 R.D.I.D.C., 173.

MUIR-WATT, H., « La fonction subversive du droit comparé », 2000, R.I.D.C., 503.

STANZIONE, P., « Considération sur les méthodes de droit comparé » 1973, 25, 4, R.D.I.D.C., 837.

ZLATESCU, V.D., « Quelques aspects méthodologiques de la comparaison des droits », 1983, 35, 3, R.I.D.C., 559.

### **France**

AUTÈS, Michel, « Genèse d'une nouvelle question sociale : l'exclusion », 34, Lien social et politiques, 1995.



CASTEL, Robert, « Et maintenant, le précarariat », Le Monde, Édition du samedi 29 avril 2006.

CHOPART, Jean Noël, « Les sociologues et l'exclusion. Que reste-t-il entre l'individu et l'État ? », 34, Lien Social et Politiques, 1995.

Centre national de documentation pédagogique, « L'exclusion existe-t-elle ? Les réponses de Robert Castel », Lycée/La table ronde pédagogique, 2001. Lien Internet : [http://www.cndp.fr/tr\\_exclusion/rep\\_cast.html](http://www.cndp.fr/tr_exclusion/rep_cast.html)

LASCOUMES, Pierre et SERVERIN, Évelyne, « Théories et pratiques de l'effectivité du droit », Droit et Société, 2, 1986.

LASCOUMES, Pierre et Évelyne SERVERIN, « Le droit comme activité sociale: pour une approche wébérienne des activités juridiques », 9, Droit et société, 1998.

MANGENOT, M., « Précarité, chômage, misère : lectures dissonantes des nouvelles pauvretés », Le Monde diplomatique, Septembre 1999.

### États-Unis

MASLOW Abraham, "A theory of human motivation", Psychological Review, 50, 4, 1943.

### MÉMOIRES DE MAÎTRISE

HÉBERT, Alain, Les impacts socioéconomiques du licenciement collectif auprès des travailleurs âgés de 45 ans et plus, Mémoire présenté comme exigence partielle de la maîtrise en sociologie, Université du Québec à Montréal, Montréal, 1999.

RODRIGUES DE OLIVIERA, Wilma, L'impact du licenciement collectif dans le milieu ouvrier, Département d'orientation, d'administration et d'évaluation en éducation, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, 1998.

VÉLOT, François, Le licenciement collectif en France et au Québec : Encadrement et expériences, Montréal, Département des sciences juridiques de l'UQAM, Université du Québec à Montréal, 1998, 215 p.

### MÉMOIRES CONSULTÉS – PROJET DE LOI NO 143

CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD), Pour une Loi sur les normes du travail modernisée, Mémoire présenté devant la Commission de l'économie et du travail, le 5 décembre 2002, 37 p.

CHAMBRE DE COMMERCE DU QUÉBEC, Commentaires de la Fédération des chambres de commerce du Québec sur le projet de Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (P.L. 143), Montréal, 2002, 15 p.

CONSEIL DU PATRONAT DU QUÉBEC (CPQ), Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée Nationale sur le Projet de Loi no 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, Québec, Décembre 2002, 12 p.

CORPORATION DES CONCESSIONNAIRES D'AUTOMOBILES DU QUÉBEC (CCAQ), Commentaires sur le projet de Loi no 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, Décembre 2002, 13 p.

FÉDÉRATION CANADIENNE DE L'ENTREPRISE INDÉPENDANTE (FCEI), Les modifications à la Loi sur les normes du travail : Prendre le temps de bien faire les choses, Montréal, Décembre 2002, 20 p.

FÉDÉRATION DES COMMISSIONS SCOLAIRES DU QUÉBEC, ASSOCIATION DES COMMISSIONS SCOLAIRE DU QUÉBEC et FÉDÉRATION DES CÉGEPS, Projet de loi 143, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, Décembre 2002, 17 p.

## **PUBLICATIONS GOUVERNEMENTALES-MONOGRAPHIES ET ÉTUDES**

### **Québec**

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC, Journal des débats, Assemblée nationale du Québec, Province de Québec.

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC, Journal des débats: Commissions parlementaires, Commission permanente de l'économie et du travail, Province de Québec.

ASSEMBLÉE NATIONALE DU QUÉBEC, Journal des débats de l'Assemblée nationale du Québec, Vol. 8, Nos 42-59, 1969, Vendredi 13 juin 1969.

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL, Interprétation et jurisprudence, Ministère du Travail, Québec, 2010.

COMMISSION PERMANENTE DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL, Journal des débats, 36<sup>e</sup> législature, 2<sup>e</sup> session, 6 décembre 2002.

COMITÉ D'ÉTUDE SUR LA COORDINATION DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, Rapport du comité d'étude sur la coordination de la formation professionnelle de la main d'œuvre à l'Honorable Maurice Bellemare, ministre du Travail du Québec, avril 1968.

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA MAIN-D'ŒUVRE, Licenciements collectifs et reclassement des travailleurs, Québec, Publications officielles du Québec, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, 1971, 63 p.

MASSÉ, Henri, Journal des débats : Consultations particulières sur le projet de loi no 143, Commission permanente de l'économie et du travail, Assemblée nationale, Province de Québec, Vol. 37, No 65, Le mercredi 4 décembre 2002.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, Revoir les normes du travail du Québec : Un défi collectif, Québec, Gouvernement du Québec, 2002, 38 p.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, Tableaux explicatifs : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, Québec, Gouvernement du Québec, 2003, 19 p.

PLANIFICATION ET DÉVELOPPEMENT, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA MAIN D'ŒUVRE, Licenciements individuels et collectifs : Le problème, l'expérience et certaines propositions d'amélioration des dispositions législatives et des mesures d'intervention, Ministère du Travail et de la Main-d'œuvre, Montréal, le 7 octobre 1980.

ROCHON, Jean, Journal des débats, Assemblée nationale du Québec, 2<sup>e</sup> session, 36<sup>e</sup> législature V. 37, Le mardi 19 novembre 2002.

ROCHON, Jean, Journal des débats : Consultations particulières sur le projet de loi no 143, Commission permanente de l'économie et du travail, Assemblée nationale, Province de Québec, Vol. 37, No 64, Le mardi 3 décembre 2002.

TREMBLAY, André, Journal des débats: Consultations particulières sur le projet de loi no 143, Commission permanente de l'économie et du travail, Assemblée nationale, Province de Québec, Vol. 37, No 67, Le jeudi 6 décembre 2002.

### **Droit Fédéral canadien**

ARTHURS, H. Équité au travail : des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>e</sup> siècle, Canada, Commission sur l'examen des normes du travail fédérales, 2006, 320 p.

### **Publications gouvernementales-notes de service**

Développement des ressources humaines Canada, Investigation of Group Termination with Request for Waiver of Notice to Minister and Joint Planning Committee-Rogers Cable Communication. 13 octobre 2009.

Développement des ressources humaines Canada, Investigation of Group Termination with Request for Waiver of Notice to Minister and Joint Planning Committee-Bank of Nova Scotia, 21 janvier 2009.

Développement des ressources humaines Canada, Investigation of Group Termination with Request for Waiver of Notice to Minister and Joint Planning Committee-DHL Express (Canada) L.td. 18 février 2009.

## **PUBLICATIONS SYNDICALES**

CONFÉDÉRATION DES SYNDICAT NATIONAUX (CSN), Mémoire sur le projet de loi no 143 : Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives, présenté à la Commission de l'économie et du travail, Décembre 2002, 24 p.

CSN, Du travail pour tout le monde : manifeste des travailleurs et travailleuses victimes de fermetures d'entreprises et de licenciements collectifs, Service d'action politique de la CSN, Ville St-Laurent, 1982.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ), Sécurité d'emploi et fermetures d'usines : Dossier économique, 13<sup>e</sup> Congrès de la Fédération des travailleurs du Québec, Décembre 1973, 17 p.

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ), Contre la fatalité des fermetures d'usines, 15<sup>e</sup> Congrès de la Fédération des travailleurs du Québec, 28, N<sup>o</sup> 2, 1977, 11 p.

CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA, Priorités du mouvement syndical canadien : Proposition de modifications à la Partie III du Code canadien du travail, 2009, [En ligne: <http://congresdutravail.ca/fr/>].

SYNDICAT DES MÉTALLOS, Restons vigilants! Fermeture et Licenciements collectifs, Rapport synthèse et Plan d'action, 40<sup>e</sup> Assemblée annuelle, 2004.

## **MÉTHODOLOGIE**

BLANCHET, A., R. GHIGLIONE, J. MASSONNAT, A. TROGNON, Les techniques d'enquête en sciences sociales, Paris, Dunod, 2005, 197 p.

GAUTHIER, B., Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données, Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 1998, x p.

GAUTHIER, B., Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données, Montréal, Les Presses de l'Université du Québec, 2009, 767 p.

MACE, G., F. PÉTRY, Guide d'élaboration d'un projet de recherche, Québec, Sainte-Foy, Les presses de l'Université Laval, 2000, 134 p.

QUIVY, R., L.V. CAMPENHOUDT, Manuel de recherche en sciences sociales, Paris, Dunod, 1995, 287 p.

**OUVRAGES DE RÉFÉRENCE**

J.P.F., Social Info : Dictionnaire Suisse de politique sociale, Centre d'étude de la politique sociale (Genève) et de l'Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale (ARTIAS), Éditions Réalités sociales, 2002, Disponible en ligne, Lien Internet : <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=224>

MARAZZI, Christian, Social Info : Dictionnaire Suisse de politique sociale, Centre d'étude de la politique sociale (Genève) et de l'Association romande et tessinoise des institutions d'action sociale (ARTIAS), Éditions Réalités sociales, 2002, Disponible en ligne, Lien Internet : <http://www.socialinfo.ch/>

UNESCO, Glossaire des termes relatifs à la migration, Disponible en ligne, Lien Internet : <http://.unesco.org/shs/migration/glossary>

## ANNEXE 1 : Les licenciements collectifs en droit fédéral

L'Annexe 1 vise à présenter les dispositions du *Code canadien du travail* qui traitent des aspects procéduriers et techniques du régime fédéral des licenciements collectifs. Le but visé par l'inclusion de cette annexe est de permettre au lecteur de prendre rapidement connaissance du libellé de ces dispositions afin de compléter ses connaissances et ainsi alimenter davantage sa réflexion.

### 1. Les aspects procéduriers et techniques du régime fédéral canadien

Dans un premier temps nous aborderons les articles 215 à 219 du *Code canadien du travail* qui traitent des règles de fonctionnement interne du comité mixte de planification. Les articles 215 à 218 du *Code canadien du travail* abordent spécifiquement la question de la nomination des membres du comité mixte de planification tandis que l'article 219 porte sur la procédure interne qui régit le fonctionnement dudit comité. Quant à l'article 220 il traite de la question du salaire des membres du comité mixte de planification tandis que l'article 222 confère un droit d'accès aux renseignements utiles et nécessaires à l'exécution de leur mandat.

En deuxième lieu nous faisons état des dispositions 224 et 227 du *Code canadien du travail*. L'article 224 dresse la nomenclature des pouvoirs exercés par l'arbitre dans l'exécution de son mandat tandis que l'article 227 fait état du pouvoir général dévolu au

gouverneur en conseil d'adopter des règlements aux fins d'application du régime fédéral canadien des licenciements collectifs.

### 1.1 Règles de fonctionnement interne du comité mixte de planification

*-Fonctionnement du comité mixte-* Les articles 215 à 217 du *Code canadien du travail* édictent les règles à suivre relatives au fonctionnement des comités mixtes de planification.

#### « **Article 215**

##### ***Représentants des surnuméraires***

**215. (1)** *Lorsque tous les surnuméraires sont représentés par syndicat, le ou chacun des syndicats peut nommer, au comité mixte, un membre à titre de représentant des surnuméraires qu'il représente.*

##### ***Idem***

**(2)** *En l'absence de représentation syndicale, les surnuméraires peuvent nommer tous les membres du comité mixte qui seront leurs représentants.*

##### ***Idem***

**(3)** *En cas de représentation syndicale partielle, les nominations se font de la façon suivante :*

a) *chaque syndicat peut nommer au moins un membre du comité mixte à titre de représentant des surnuméraires qu'il représente;*

b) *les employés non représentés par un syndicat peuvent nommer au moins un membre du comité mixte à titre de représentant.*

##### ***Élection***

**(4)** *Les membres du comité mixte visés au paragraphe (2) ou à l'alinéa (3)b) sont élus par les surnuméraires habilités à les nommer.*

##### ***Représentants de l'employeur***

**(5)** *L'employeur peut nommer au comité mixte un nombre de membres égal à celui des membres nommés au titre des paragraphes (1), (2) et (3). »*

L'article 215 (1) à (5) du *Code canadien du travail* fixe les règles régissant la nomination des représentants des travailleurs et de l'employeur appelés à siéger sur le comité mixte de planification.

L'article 215 (1) du *Code canadien du travail* règle la question de la nomination des représentants des travailleurs. Dans le cas où tous les travailleurs sont représentés par un syndicat unique ou une pluralité de syndicats –selon le cas-, le syndicat –ou chacun des syndicats- a la possibilité de procéder à la nomination d'un membre pour agir à titre de représentant au sein du comité mixte de planification.

Dans l'éventualité où les travailleurs ne sont pas représentés par une association dûment accréditée, l'article 215(2) du *Code canadien du travail* prévoit que les travailleurs peuvent nommer eux-mêmes les membres du comité mixte de planification habilités à les représenter au sein du comité mixte de planification. La même règle prévaut dans le cas où l'établissement n'est pas visé par une accréditation syndicale. Dans ce dernier cas, le pouvoir de procéder à la nomination des membres est dévolu aux employés non syndiqués.

Quant au paragraphe (4) de l'article 215 du *Code canadien du travail*, il précise qu'en l'absence de syndicat au sein de l'établissement les membres appelés à siéger sur le comité mixte de planification sont élus parmi les travailleurs œuvrant au sein de l'établissement. La même règle que celle énoncée aux paragraphes (1) à (3) –au sujet du nombre de membres admissibles- trouve application.



Enfin l'article 215(5) du *Code canadien du travail* accorde à l'employeur la possibilité de nommer, au sein du comité mixte de planification, un nombre de représentants égal à celui du syndicat ou des employés selon le cas.

L'article 216 du *Code canadien du travail* précise que la nomination et la première réunion des membres du comité mixte de planification doit avoir lieu dans les deux semaines à compter de la date où l'avis fut transmis au ministre selon les modalités prévues à l'article 212.

« **Article 216**

***Délai***

**216.** *Les membres du comité mixte doivent être nommés et tenir leur première réunion dans les deux semaines de la date de l'avis donné au ministre conformément à l'article 212. »*

Quant à l'article 217 du *Code canadien du travail* il autorise le ministre à procéder lui-même à la nomination des membres du comité mixte de planification dans le cas où un syndicat ou le groupe de travailleur –selon le cas- fait défaut de procéder à la nomination de leurs représentants respectifs. Le ministre peut exercer ce pouvoir à la demande d'un travailleur.

« **Article 217**

***Défaut***

**217.** *Faute de nomination par un syndicat ou un groupe de surnuméraires, le ministre peut, à la demande d'un surnuméraire, se substituer à eux et faire la nomination lui-même; le membre nommé est alors le représentant du syndicat ou du groupe, selon le cas. »*

*-Procédure interne-* Les articles 218 à 220 du *Code canadien du travail* prévoient le règlement de questions techniques relatives au fonctionnement du comité mixte de planification telles que : la publication de l'avis de nomination des membres; la procédure de fonctionnement interne, la coprésidence; l'organisation des séances; le quorum; les vacances ainsi que le nombre de voix requises pour prendre une décision valide.

« **Article 218**

*Avis de la nomination des membres*

**218.** Une fois le comité mixte constitué, l'employeur affiche le nom des membres nommés en un endroit bien en vue dans l'établissement où travaillent les surnuméraires. »

« **Article 219**

*Procédure*

**219.** (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente section, le comité mixte fixe lui-même sa procédure.

*Coprésidents*

(2) Les deux coprésidents du comité mixte sont respectivement choisis par les représentants des surnuméraires et par ceux de l'employeur.

*Séances*

(3) Les coprésidents du comité mixte peuvent, après consultation des autres membres, fixer les date, heure et lieu des réunions; il leur incombe alors d'en aviser les autres membres.

*Quorum*

(4) Le quorum du comité mixte est constitué par la majorité des membres dont au moins la moitié sont des représentants des surnuméraires, à condition toutefois que tout membre absent ait été averti suffisamment à l'avance de la tenue de la réunion.

*Vacance*

(5) Il doit être pourvu sans délai à toute vacance au sein du comité mixte survenant avant la fin de ses travaux, le mode de sélection du remplaçant étant le même que celui ayant déterminé le choix du premier titulaire.

*Idem*

(6) Une vacance en son sein n'invalide pas le comité mixte et n'entrave pas son fonctionnement tant que le nombre des membres en fonctions n'est pas inférieur au quorum.

***Décision***

(7) La décision ou mesure prise par la majorité des membres du comité mixte vaut, si les membres présents constituent un quorum, décision ou mesure de l'ensemble du comité. »

En raison du caractère purement descriptif de cette disposition, nous préférons nous abstenir de commentaire à son sujet.

**1.2 Le salaire des membres du comité mixte de planification**

Le *Code canadien du travail* prévoit la possibilité pour les membres du comité mixte de planification de s'absenter du travail aux fins de l'exercice des fonctions dévolues dans le cadre de leur mandat.

**« Article 220 »*****Salaire***

**220.** Les membres du comité mixte peuvent s'absenter de leur travail pour exercer leurs fonctions à titre de membre, notamment pour assister aux réunions du comité; les heures qu'ils y consacrent sont assimilées, pour le calcul du salaire qui leur est dû, à des heures de travail. »

Nous avons jugé approprié de reproduire cette disposition afin de permettre au lecteur de prendre connaissance de son existence et ainsi démontrer la préoccupation du législateur d'assurer une juste rémunération aux individus mandatés pour agir à titre de membres du comité mixte. Il faut voir dans cette disposition une intention claire de la part du législateur de mettre en place les conditions idéales à l'égard des membres du comité mixte de planification et ainsi favoriser l'atteinte des objectifs prévus au régime.

### 1.3 Accès aux renseignements du comité mixte de planification

*-Accès aux renseignements-* L'article 222 du *Code canadien du travail* accorde au comité mixte de planification la possibilité d'obtenir certains renseignements utiles à l'exécution de son mandat.

« **Article 222**

**Renseignements**

*222. (1) L'employeur et les syndicats ou les surnuméraires qui ont nommé les membres du comité mixte doivent, à la demande d'un membre, fournir sans délai au comité, sur tout surnuméraire, les renseignements personnels que le comité est normalement en droit de demander dans le cadre de ses travaux.*

**Inspecteur**

*(2) Un inspecteur peut :*

- a) surveiller la constitution et le fonctionnement du comité mixte et fournir en cette matière l'aide qu'on pourrait lui demander*
- b) assister aux réunions du comité à titre d'observateur. »*

L'article 222 (1) stipule que l'employeur, le syndicat ou les employés licenciés doivent fournir au comité mixte de planification les renseignements que celui-ci requiert et qui sont nécessaires à l'accomplissement des tâches qui lui incombent. Sont visés par ces renseignements les surnuméraires qui font l'objet de la procédure de licenciement collectif.

L'article 222 (2) prévoit qu'un inspecteur peut être nommé dans le but de surveiller les travaux réalisés par le comité mixte de planification. Il est également tenu d'apporter son support lorsque les membres du comité mixte de planification en font la demande.

L'inspecteur peut également, selon l'article 222 (2), agir en tant qu'observateur lors des réunions tenues par le comité mixte de planification.

#### 1.4 Pouvoirs exercés par l'arbitre dans le cadre de son mandat

*-Pouvoirs exercés par l'arbitre-* L'article 224 (6) décrit l'étendue des pouvoirs que peut exercer l'arbitre dans le cadre du mandat qui lui est octroyé. Toutefois, l'article 224 (5) retranche des compétences de l'arbitre le pouvoir de réviser la décision de l'employeur d'engager la procédure de licenciement collectif ainsi que le pouvoir de retarder la procédure d'exécution du licenciement.

##### « Article 224

[...]

##### **Réserve**

*(5) L'arbitre n'a pas le pouvoir de :*

- a) réviser la décision d'un employeur de licencier des surnuméraires;*
- b) retarder l'exécution de la mesure de licenciement.*

##### **Pouvoirs de l'arbitre**

*(6) L'arbitre peut, dans le cadre des affaires dont il est saisi au titre du présent article :*

- a) fixer lui-même sa procédure;*
- b) faire prêter serment et recevoir des affirmations solennelles;*
- c) accepter, sous serment, par voie d'affidavit ou sous une autre forme, les témoignages et renseignements qu'il juge indiqués, qu'ils soient admissibles ou non en justice;*
- d) procéder, s'il le juge nécessaire, à l'examen de documents contenant des renseignements personnels sur un surnuméraire et à des enquêtes sur celui-ci;*
- e) obliger l'employeur à afficher, en permanence et aux endroits appropriés, les avis qu'il estime nécessaire de porter à l'attention des surnuméraires au sujet de toute question dont il est saisi;*

- f) *déléguer les pouvoirs mentionnés aux alinéas b) ou d), en exigeant éventuellement un rapport sur l'exercice d'une telle délégation. »*

### 1.5 Gouverneur en conseil et pouvoir réglementaire

*-Dispositions particulières-* L'article 227 du *Code canadien du travail* prévoit la possibilité, pour le gouverneur en conseil, d'adopter des dispositions réglementaires<sup>733</sup> dans le but d'assurer le bon déroulement des mesures prévues dans le cadre de la procédure de licenciement collectif.

#### « Article 227

##### ***Règlements***

*227. Le gouverneur en conseil peut prendre les règlements nécessaires à l'application de la présente section, notamment en vue:*

- a) d'exempter des employeurs de l'application de la présente section en ce qui concerne le licenciement d'employés travaillant sur une base saisonnière ou irrégulière;*
- b) d'obliger les employeurs ayant à leur service des employés d'une catégorie professionnelle particulière, dans un secteur d'activité particulier ou dans un établissement situé dans une zone ou région donnée à se conformer à la présente section pour les licenciements d'un nombre d'employés inférieur à cinquante mais supérieur au nombre fixé dans le règlement*
- c) de préciser les renseignements à énoncer dans l'avis prévu au paragraphe 212(1);*
- d) de préciser les cas où la mise à pied n'est pas assimilée au licenciement. »*

Nous désirons seulement faire part au lecteur de la teneur de ces dispositions sans émettre de commentaires supplémentaires en raison du fait que les dispositions en cause visent des situations plus « particulières » que nous ne croyons pas nécessaire d'explicitier davantage compte tenu des objectifs poursuivis dans le cadre de cette thèse.

---

<sup>733</sup> *Note de l'auteur:* À notre connaissance le gouverneur en conseil n'a adopté aucun règlement sous l'article 227 du *Code canadien du travail*.

## ANNEXE 2 : Les licenciements collectifs en droit français

## 1. Le Code du travail français

C'est dans le *Code du travail* que sont libellées les dispositions régissant les licenciements sous le droit français<sup>734</sup>. Comme c'est le cas pour le droit en vigueur dans la province de Québec et le droit applicable aux entreprises canadiennes de compétence fédérale, le droit du travail français distingue les licenciements individuels des licenciements collectifs.

Dans le premier cas, on parlera de licenciement pour motif personnel<sup>735</sup> et, dans le second cas, on parlera plutôt de licenciement pour motif économique<sup>736</sup>. Pour les fins de la thèse, nous dirigerons notre attention sur les dispositions qui traitent des licenciements pour motif économique<sup>737</sup>.

D'entrée de jeu soulignons d'abord l'importance en nombre qu'occupent les dispositions sur le licenciement collectif dans le droit du travail français par rapport au droit du travail québécois et au droit du travail fédéral canadien<sup>738</sup>.

---

<sup>734</sup> Voir art. L. 1231-1 à L. 1238-5 du C. trav.

<sup>735</sup> Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, Gilles AUZERO, *Droit du travail*, 24<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2008, 452, p. 569 : « [les] licenciements pour motif personnel [...] sont toujours des licenciements « individuels », licenciement pour faute, pour absence, pour inaptitude, insuffisance professionnelle [...] »

<sup>736</sup> *Id.*, p. 568 : « Le licenciement collectif est le licenciement de plusieurs personnes pour motif économique. »

<sup>737</sup> Voir art. L. 1233-1 à L. 1233-91 du C. trav. Toutefois l'article L. 1233-7 du C. trav. prévoit qu'un motif économique peut être invoqué par l'employeur dans le cas d'un licenciement individuel.

<sup>738</sup> Par rapport à la LNT qui contient 15 dispositions régissant le licenciement collectif et le C.c.t. qui en contient 17, le C. trav. quant, à lui, contient plus d'une centaine de dispositions.

Ce simple constat atteste du niveau d'encadrement qu'entend exercer le législateur français à l'égard des entreprises qui invoquent la procédure de licenciement collectif pour procéder à une fermeture totale, - dans le cas où l'entreprise possède un seul établissement-, ou partielle -dans le cas où l'entreprise possède plusieurs établissements et que seulement certains d'entre eux sont touchés par une fermeture-. Les dispositions sur le licenciement collectif, prévues au *Code du travail*, furent façonnées au fil du temps par une série de lois<sup>739</sup> élaborées pour répondre aux problématiques particulières vécues par les travailleurs victimes de licenciements massifs<sup>740</sup>.

Dans ce qui suit, nous allons passer en revue les principales dispositions régissant la procédure de licenciement collectif sous le droit français en mentionnant brièvement le contenu des lois connexes auxquelles nous faisons référence. Le but visé par l'exercice n'est pas d'entreprendre une étude approfondie des dispositions en question mais plutôt de présenter au lecteur un aperçu de l'économie générale du *Code du travail* en la matière.

Dans l'hypothèse où nous concluons au caractère inefficace des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *Loi sur les normes du travail* du Québec, nous disposerons d'un portrait global de l'expérience française en matière de droit des licenciements collectifs.

---

<sup>739</sup> Loi no 89-549 du 2 août 1989, Loi no 93-121 du 27 janvier 1993, Loi de modernisation sociale no 2002-73 du 17 janvier 2002, Loi no 2003-6 du 3 janvier 2003, Loi no 2005-32 du 18 janvier 2005.

<sup>740</sup> Françoise FAVENNEC-HÉRY et Pierre-Yves VERKINDT, *Droit du travail*, Paris, L.G.D.J., 2007, 447, p.460. « Elle est le fruit d'interventions répétées et parfois contradictoires du législateur et des partenaires sociaux [...] »



En comparant le résultat de l'analyse des dispositions sur le licenciement collectif contenues *Code canadien du travail* avec le résultat de l'analyse des dispositions sur le licenciement collectif sous le *Code du travail* nous disposerons des éléments nécessaires pour évaluer et situer le contenu du corpus législatif québécois en matière de licenciement collectif par rapport à d'autres ordres normatifs<sup>741</sup>.

Cet exercice de comparaison des différents systèmes juridiques vise non seulement à nous permettre de mieux comprendre et situer le droit des licenciements collectifs québécois mais aussi à inspirer, le cas échéant, l'élaboration de solutions novatrices et mieux adaptées qui tiennent véritablement compte non seulement de la réalité des travailleurs licenciés mais aussi des besoins exprimés par les régions dans lesquelles surviennent ces licenciements massifs.

*-Licenciement collectif-* C'est dans le Chapitre 3 du Titre 3 du Livre deuxième du *Code du travail* que l'on retrouve les dispositions sur le licenciement collectif désignées sous l'expression « *licenciement pour motifs économiques.*»

*-Établissements visés-* Les dispositions françaises en matière de licenciement collectif visent un large éventail d'entreprises et d'organisations. Selon l'article L. 1233-1 du *Code du travail* elles régissent non seulement les entreprises et organisations à caractère privé

---

<sup>741</sup> Bien entendu, le contexte social et politique en France est différent de celui du Québec, ancré en contexte Nord-américain. Nous devons tenir compte de cet aspect si, au terme de notre étude, nous retenons de notre démarche comparative certains éléments de transposition en contexte québécois.

mais aussi les entreprises à caractère public ainsi que les organisations de nature publique, industrielle et commerciale<sup>742</sup>.

« **Article L. 1233-1**

*Les dispositions du présent chapitre sont applicables dans les entreprises et établissements privés de toute nature ainsi que, sauf dispositions particulières, dans les entreprises publiques et les établissements publics industriels et commerciaux. »*

*-Cause réelle et sérieuse-* Selon le libellé de l'article L. 1223-2 du *Code du travail* le licenciement pour motif économique doit être justifié par une cause réelle et sérieuse<sup>743</sup>. Une cause réelle est une cause objective qui ne dépend pas du fait de l'employeur. La cause réelle est la véritable cause à l'origine du licenciement. Il ne doit pas s'agir d'un prétexte<sup>744</sup>. Ainsi, pour être réelle, la cause doit être basée sur des faits susceptibles de faire l'objet d'une vérification. De plus, il doit y avoir présence d'un lien causal entre les faits allégués et le licenciement économique. Quant à la détermination du caractère sérieux de la cause le critère appliqué est celui de la gravité de la situation. Lorsque le licenciement est la seule alternative envisageable il y aura une « [...] cause sérieuse de licenciement<sup>745</sup>. »

« **Article L. 1233-2**

*Tout licenciement pour motif économique est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre. Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. »*

---

<sup>742</sup> Voir art. L. 1233-1 du C. trav.

<sup>743</sup> *Id.*, art. L. 1233-2.

<sup>744</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, p 645. « [...] le juge ne peut affirmer l'existence d'une cause économique réelle et sérieuse qu'après avoir constaté d'une part l'existence des faits invoqués par l'employeur, [...] d'autre part la réalité du lien causal entre ces faits. »

<sup>745</sup> F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 456, p. 468. « [...] le licenciement économique ne doit être que la mesure ultime, le dernier recours [...] »

-*Motifs économiques*- « Introduite par la loi du 2 août 1989 [...] la définition du licenciement pour motif économique a fait l'objet, à plusieurs reprises, de projets de modifications<sup>746</sup>. Au sens de l'article L. 1233-3 du *Code du travail*, les motifs d'ordre économique sont des motifs non rattachés à la personne du travailleur<sup>747</sup>.

De surcroît le motif économique met inévitablement en cause la notion de cessation d'emploi ainsi que les autres types d'altérations du lien d'emploi<sup>748</sup>. Il faut prendre garde de bien faire la distinction entre la situation où le salarié refuse la modification de ses conditions de travail et la situation où le salarié refuse la modification de son contrat de travail. Dans le premier cas le licenciement sera qualifié de licenciement pour motifs personnels alors que, dans le second cas, le licenciement sera plutôt qualifié de licenciement pour motifs économiques<sup>749</sup>. Globalement on considère que le motif du licenciement est de nature économique lorsque la cause de la fermeture de l'entreprise ne résulte pas d'un

---

<sup>746</sup> *Id.*, 451, p. 464. « La loi de modernisation sociale avait voulu [...] offrir une approche plus fermée [de la définition de licenciement pour motif économique] limitant à trois cas les possibilités de licenciement « à l'exclusion de toute autre hypothèse » et ne permettant le licenciement économique en vue d'une réorganisation que si elle s'avérait « indispensable à la sauvegarde des activités de l'entreprise. [...] Le projet de loi de cohésion sociale comportait également une révision de cette définition, mais dans un tout autre but : il ne s'agissait pas de cantonner les licenciements pour motif économique, mais d'intégrer dans la définition légale une création jurisprudentielle : le licenciement trouvant sa cause dans « une cessation de l'entreprise » ou celui destiné « à sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ». Sous la pression des acteurs sociaux, le législateur de janvier 2005 a finalement renoncé à cette nouvelle rédaction. Le motif économique de licenciement est dès lors le fruit d'une interprétation créatrice de l'article [L. 1233-3] du Code du travail par les juges.

<sup>747</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPLOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 488, p. 605. « [...] Le motif économique est d'abord celui qui n'est pas « inhérent à la personne du travailleur », qui lui est donc extérieur; ce qui de manière négative exclut : le motif disciplinaire, l'absence prolongée ou les absences répétées, l'âge, l'inaptitude physique ou professionnelle, etc. »

<sup>748</sup> Voir art. L. 1233-3 du C. trav. Voir également *Id.*, 488, p. 606. « Le motif économique implique nécessairement la suppression d'emploi, à laquelle l'article L. 1233-3 assimile la transformation de l'emploi ou la modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail. »

<sup>749</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPLOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 488, p. 606. « C'est la distinction entre les modifications du contrat et les modifications des conditions de travail qui est importante car le licenciement prononcé à la suite d'un refus d'une modification des conditions de travail est toujours un licenciement pour motif personnel à la différence du licenciement prononcé après un refus de modification du contrat. Voir également l'article L. 1222-6 du C. trav.

comportement fautif attribuable au fait de l'employeur. Ainsi sera qualifié de licenciement pour motif économique, le licenciement qui survient suite à des difficultés d'ordres économiques ou qui résulte de mutations technologiques au sein de l'entreprise<sup>750</sup>.

« **Article L. 1233-3**

*Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa. »*

### 1.1 Les mesures prévues

*-Mesures en faveur du salarié-* L'article L. 1233-4 du *Code du travail* impose, à l'employeur, l'obligation de mettre en place des mesures pour contrer les impacts négatifs des licenciements collectifs. Ces mesures empruntent des formes variées et comprennent, notamment, l'offre d'un poste au sein de l'entreprise ou du groupe d'entreprises auquel appartient le salarié<sup>751</sup> ainsi qu'une mise à niveau de ses compétences dans le cas où il ne possède pas la formation requise pour remplir les exigences d'un poste disponible. Ce n'est que si l'employeur démontre qu'il s'est acquitté correctement de son obligation

<sup>750</sup> *Id.*, 521, p. 645. « La cause économique du licenciement suppose une suppression, une transformation d'emploi ou une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. »<sup>750</sup> Voir également : F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 455, p. 466. « -mais les causes ainsi énumérées ne sont pas limitatives, [...] la jurisprudence a [élargi] le licenciement économique aux cas de « réorganisation de l'entreprise ». Sont ainsi visées les restructurations d'entreprise. [Toutefois] une réorganisation ne peut être une cause économique de licenciement que si elle est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. » Voir également Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT, Antoine JEAMMAUD, Emmanuel DOCKÈS, *Les grands arrêts du droit du travail*, 4<sup>e</sup> éd., Paris, Dalloz, 2008, p. 533.

<sup>751</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 523, p. 649. « L'obligation de reclassement ne se limite donc pas à proposer au salarié un emploi équivalent à celui qu'il occupait précédemment; elle a également pour objet d'offrir à défaut d'emplois équivalents, des emplois de moindre qualification et de rémunération inférieure que le salarié pourrait tenir [...]. »

d'adaptation et de reclassement<sup>752</sup>, sans toutefois obtenir les résultats escomptés, qu'il pourra prononcer le licenciement du salarié<sup>753</sup>.

« **Article L. 1233-4**

*Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.*

*Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.*

*Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises<sup>754</sup>. »*

---

<sup>752</sup>J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS *op.cit.*, note 750, p. 536. « Non seulement l'employeur doit rechercher activement si des emplois de remplacement sont disponibles, mais il doit proposer individuellement à chaque salarié le ou les postes que celui-ci pourrait occuper. Il doit évidemment proposer en priorité des emplois relevant de la même catégorie que celui que le salarié occupe; à défaut, il doit proposer des emplois de catégorie inférieure. Le salarié est libre de refuser ces propositions, mais le licenciement est sans cause réelle et sérieuse si c'est proposition n'ont pas été faites. Dans le souci de protéger l'emploi, les juges imposent même à l'employeur de proposer au salarié un emploi vacant qu'il est incapable de tenir dans l'immédiat mais qu'il pourra occuper après avoir suivi une formation. » Voir également Cass. Soc. 3 avril 2001, no 99-42188, 6 décembre 2007 et no 06-43346. « [...] assurer l'adaptation des salariés à leur emploi ne signifie pas assurer la formation initiale [...] qui leur fait défaut.

<sup>753</sup> Voir art. L. 1233-4 du C. trav. Voir aussi J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 523, p. 650. « L'art. L. 1233-4 précise actuellement que le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans le cadre de l'entreprise ou, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. » Voir également : F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 456, p. 468.

<sup>754</sup> Voir également Cass. Soc. 13 février 2008, no 06-44036. « L'employeur doit proposer au salarié les emplois disponibles avant la notification de la rupture du contrat de travail. », Cass. Soc. 6 juillet 1999. « L'employeur a l'obligation de proposer une formation pour adapter le salarié au nouvel emploi qu'il entend ainsi occuper. » Voir également l'article L. 6321-1 pour les obligations qui incombent à l'employeur au sujet de la formation.

## 1.2 L'ordre des licenciements

*-Ordre des licenciements-* Lorsqu'il procède à un licenciement collectif pour motif économique l'employeur doit, en l'absence de dispositions prévues à cet effet dans la convention collective, fixer les critères sur lesquels il envisage se baser pour déterminer l'ordre des licenciements. Pour ce faire l'employeur consulte, selon le cas, les représentants du personnel ou le comité d'entreprise.

Le *Code du travail* énumère, à l'article L. 1233-5, les critères qui doivent être obligatoirement pris en considération pour établir l'ordre des licenciements<sup>755</sup>. Il s'agit des charges de la famille, de l'ancienneté du travailleur, de la situation personnelle du salarié (âge, handicap) et de ses qualités professionnelles<sup>756</sup>.

### « Article L. 1233-5

*Lorsque l'employeur procède à un licenciement collectif pour motif économique et en l'absence de convention ou accord collectif de travail applicable, il définit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Ces critères prennent notamment en compte :*

*Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés ;*

---

<sup>755</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *op.cit.*, note 750, p. 519. « Lorsque la situation économique de l'entreprise impose la suppression ou la modification d'un ou plusieurs emplois, le chef d'entreprise doit choisir parmi tous les salariés qui occupent ces emplois celui ou ceux qui seront licenciés s'il n'existe aucune possibilité de reclassement. » J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 496, p. 618. « [...] l'employeur doit obligatoirement prendre en compte tous les critères légaux pour fixer l'ordre des licenciements, mais [il] peut également prendre en compte d'autres critères et [il] est libre de donner plus ou moins d'importance à tel ou tel critère. »

<sup>756</sup> F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 459, p. 470. « [...] le législateur ne donne pas d'indications précises quant à l'utilisation de ces différents indices. Il précise simplement que les critères adoptés prennent notamment en compte l'énumération [prévues à l'article L. 1233-5 du C. trav.]. Il est dès lors possible d'en ajouter de nouveaux, comme il est admis de donner une place plus importante à tel critère plutôt qu'à tel autre. L'appréciation doit se faire au niveau global de l'entreprise. » J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *op.cit.*, note 750, p. 519. « La convention collective applicable dans l'entreprise définit, en principe, les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. »

*L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;*

*La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés ;*

*Les qualités professionnelles appréciées par catégorie<sup>757</sup>. »*

*-Nombre de salariés visés-* « Le licenciement collectif est subordonné au respect d'une procédure destinée à assurer l'information et la consultation des représentants du personnel [...] <sup>758</sup>. » À cette fin le *Code du travail* distingue, à l'article L. 1233-8, le licenciement économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours et le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours <sup>759</sup>.

### 1.3 Le licenciement de moins de 10 salariés

*-Licenciement de moins de 10 salariés-* Dans les cas où les licenciements collectifs pour motifs économiques visent moins de dix salariés, dans une même période de 30 jours, et que l'entreprise emploie moins de 50 salariés l'employeur convoque, dans le cadre de la procédure de consultation, les délégués du personnel. Si l'entreprise emploie 50 salariés et plus l'employeur convoque le comité d'entreprise. Dans les cas où il y a absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel le travailleur visé par le projet de licenciement

<sup>757</sup> Voir aussi art. L. 2323-6 du C. trav.

<sup>758</sup> F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 460, p. 471.

<sup>759</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 494, p. 616. « Les règles d'information et de consultation des représentants du personnel diffèrent sur plusieurs points selon le nombre de licenciements envisagés. » Voir également J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈES *op.cit.*, note 750, p. 505. « Quant aux licenciements collectifs, ils obéissent à des règles de procédure différentes selon le nombre de personnes dont le licenciement est envisagé et selon les effectifs de l'entreprise.

doit être rencontré par le chef d'entreprise ou son représentant<sup>760</sup>. Au cours de cet entretien l'employeur doit proposer au travailleur une convention de reclassement personnalisé<sup>761</sup>.

« **Article L. 1233-8**

*L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de moins de dix salariés dans une même période de trente jours réunit et consulte le comité d'entreprise dans les entreprises de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel dans les entreprises de moins de cinquante salariés, dans les conditions prévues par la présente sous-section. »*

### 1.3.1 Comité central et comité d'établissement

-Comité central et comité d'établissement- L'article L. 1233-9 du Code du travail traite des cas où l'entreprise possède un comité central d'entreprise et un ou plusieurs comités d'établissements. Dans ces situations l'employeur convoque les représentants de ces comités lorsque les mesures proposées ne relèvent pas du pouvoir des chefs d'établissement ou visent, à la fois, plusieurs établissements.

« **Article L. 1233-9**

*Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur réunit le comité central et le ou les comités d'établissements intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. »*

---

<sup>760</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 491, p. 613. « Désormais, tout salarié, qu'il ait plus ou moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il travaille dans une entreprise qui emploie plus ou moins de dix salariés, qu'il soit licencié seul ou en même temps que d'autres travailleurs doit être entendu par le chef d'entreprise, ou par son représentant, avant que la décision de licenciement ne soit prise, chaque fois qu'il n'existe dans l'entreprise ni comité d'entreprise ni délégués du personnel.

<sup>761</sup> Voir art. L. 1233-65 du C. trav.



-Avis de convocation- L'article L. 1233-10 du Code du travail prévoit que la convocation à la réunion doit être accompagnée de tous les renseignements pertinents qui concernent le projet de licenciement collectif projeté par l'employeur. Ces renseignements traitent de divers sujets et visent à informer les représentants du personnel sur les motivations, l'ampleur et les catégories de salariés visés par la procédure de licenciement collectif. Les renseignements fournis font également état des critères fixés pour établir l'ordre des licenciements ainsi que de l'étalement, dans le temps, des licenciements projetés. Enfin les mesures économiques envisagées, afin de contrer les impacts négatifs du licenciement collectif, doivent également faire l'objet d'une divulgation.

« **Article L. 1233-10**

L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la réunion prévue à l'article L. 1233-8, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.

Il indique :

La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement;

Le nombre de licenciements envisagé ;

Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements;

Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;

Le calendrier prévisionnel des licenciements ;

Les mesures de nature économique envisagées. »

### 1.3.2 Entretien préalable

-*Entretien préalable*- L'article L. 1233-11 du *Code du travail* impose à l'employeur l'obligation de convoquer, à un entretien préalable, les salariés visés par le projet de

licenciement<sup>762</sup>. Cette obligation incombe à l'employeur dans les cas où il s'agit d'un licenciement individuel ou d'un licenciement collectif qui vise moins de dix salariés dans une même période de 30 jours.

« **Article L. 1233-11**

*L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, convoque, avant toute décision, le ou les intéressés à un entretien préalable.*

*La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.*

*L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation. »*

*-Droit de réplique-* Selon le libellé de l'article L. 1233-12 du *Code du travail* l'entretien préalable vise à faire part, au salarié inclut dans le projet de licenciement, des raisons qui motivent l'employeur à procéder à son licenciement. À cette occasion le salarié dispose d'un droit de réplique dont il peut se prévaloir afin de formuler des explications.

« **Article L. 1233-12**

*Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié. »*

*-Assistance du salarié-* Au cours de l'entretien préalable, l'article L. 1233-13 du *Code du travail* prévoit que le salarié visé peut se faire accompagner par une personne de son choix. Cette personne peut provenir de l'entreprise à laquelle le salarié appartient, d'une

---

<sup>762</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPLOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 495, p. 616. « La procédure d'information et de consultation des représentants du personnel ne concerne, en principe, que les licenciements collectifs. Le licenciement individuel pour motif économique n'est pas soumis à cette procédure, sauf dans les cas particuliers prévus par l'article L. 1233-26 et L. 1233-27.

institution représentative du personnel ou être désignée par l'autorité administrative. L'avis de convocation à l'entretien préalable doit informer le salarié de son droit d'être assisté.

« **Article L. 1233-13**

*Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.*

*Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.*

*La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller et précise l'adresse des services où la liste des conseillers est tenue à la disposition des salariés. »*

### 1.3.3 Notification du licenciement

*-Notification du licenciement-* Selon le libellé de l'article L. 1233.15 du *Code du travail*, l'employeur qui prend la décision de licencier un salarié doit en informer le principal intéressé par lettre recommandée. Cette obligation incombe à l'employeur dans les cas où il s'agit d'un licenciement individuel ou d'un licenciement collectif qui vise moins de dix salariés dans une même période de 30 jours.

« **Article L. 1233-15**

*Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié pour motif économique, qu'il s'agisse d'un licenciement individuel ou inclus dans un licenciement collectif de moins de dix salariés dans une même période de trente jours, il lui notifie le licenciement par lettre recommandée avec avis de réception.*

*Cette lettre ne peut être expédiée moins de sept jours ouvrables à compter de la date prévue de l'entretien préalable de licenciement auquel le salarié a été convoqué.*

*Ce délai est de quinze jours ouvrables pour le licenciement individuel d'un membre du personnel d'encadrement mentionné au 2° de l'article L. 1441-3. »*

*-Lettre de licenciement-* L'article L. 1233-16 mentionne les éléments qui doivent obligatoirement accompagner la lettre de licenciement. Les motifs économiques invoqués au soutien du licenciement, la priorité de réembauche et la procédure suivie doivent être mentionnés à même le contenu de la lettre

« **Article L. 1233-16**

*La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.*

*Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en œuvre. »*

#### 1.3.4 Ordre des licenciements

*-Critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements-* L'article L. 1233-17 impose à l'employeur, sur requête du salarié à cet effet, de divulguer la liste des critères fixés pour déterminer l'ordre dans lequel auront lieu les licenciements.

« **Article L. 1233-17**

*Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. »*

### 1.3.5 Information de l'autorité administrative

*-Information de l'autorité administrative-* L'article L. 1233-19 du *Code du travail* oblige l'employeur qui planifie un licenciement collectif pour motif économique d'aviser l'autorité administrative de ses intentions. Cette obligation incombe à l'employeur dans les cas où il s'agit d'un licenciement individuel ou d'un licenciement collectif qui vise moins de dix salariés dans une même période de 30 jours<sup>763</sup>.

« **Article L. 1233-19**

*L'employeur qui procède à un licenciement collectif pour motif économique de moins dix salariés dans une même période de trente jours informe l'autorité administrative du ou des licenciements prononcés. »*

*-Transmission du procès verbal-* Quant à l'article L. 1233-20 du *Code du travail* il impose, à l'employeur, l'obligation de transmettre à l'autorité administrative le procès verbal de la réunion portant sur le projet de licenciement collectif.

« **Article L. 1233-20**

*Le procès-verbal de la réunion des délégués du personnel consultés sur un projet de licenciement collectif pour motif économique est transmis à l'autorité administrative. »*

---

<sup>763</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 502, p. 625. « Lorsqu'il s'agit d'un licenciement individuel ou d'un licenciement collectif de moins de dix salariés, l'information est une information a posteriori; elle doit être adressée au Directeur départemental du travail et de l'emploi dans les huit jours suivant l'envoi des lettres de licenciement aux salariés concernés.

## 1.4 Le licenciement de 10 salariés et plus

*-Licenciement de 10 salariés et plus-* Dans les cas où les licenciements envisagés visent au moins dix salariés, dans une même période de 30 jours<sup>764</sup>, les règles varient selon que l'entreprise emploie moins de 50 salariés ou selon qu'elle emploie 50 salariés et plus<sup>765</sup>.

### 1.4.1 Accord d'entreprise de groupe ou de branche

*-Accord d'entreprise de groupe ou de branche-* À l'article L. 1233-21 le *Code du travail* offre la possibilité, pour les parties, de négocier un accord<sup>766</sup> qui déroge aux règles relatives à la procédure de consultation des représentants du personnel. Cette entente particulière n'est possible que dans les cas où le projet de licenciement de l'employeur vise 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours.

#### « Article L. 1233-21

*Un accord d'entreprise, de groupe ou de branche peut fixer, par dérogation aux règles de consultation des instances représentatives du personnel prévues par le présent titre et par le livre III de la deuxième partie, les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise*

<sup>764</sup> *Id.*, 502, p. 625. « Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de 30 jours, plusieurs informations doivent être adressées en cours de procédure au Directeur départemental du travail et de l'emploi. L'employeur doit tout d'abord lui adresser l'ensemble des informations qu'il transmet aux représentants du personnel au moment même où il les expédie à ceux-ci; [...] il doit ensuite lui faire parvenir les procès verbaux des réunions du comité d'entreprise ou des délégués du personnel; enfin et surtout il doit lui notifier le projet de licenciement. »

<sup>765</sup> *Id.* « Lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours et que ce projet est élaboré dans une entreprise employant au moins cinquante salariés, l'employeur doit établir et mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi. »

<sup>766</sup> F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 465, p. 476. « Dans l'hypothèse des grands licenciements, la loi du 3 janvier 2003 a officiellement autorisé les partenaires sociaux à conclure, à titre expérimental, des accords d'entreprise dont l'objet est d'organiser, au besoin de manière dérogatoire, la procédure d'information-consultation du comité d'entreprise. »

*applicables lorsque l'employeur envisage de prononcer le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours. »*

L'accord d'entreprise<sup>767</sup>, selon le libellé de l'article L. 1233-22 du *Code du travail*, établit les modalités selon lesquelles le comité d'entreprise est réuni et saisi de la situation financière et économique de l'entreprise.

Il permet au comité d'entreprise de proposer différentes alternatives au projet de restructuration<sup>768</sup> présenté par l'employeur. Le cas échéant, l'employeur est tenu de répondre aux propositions suggérées par le comité d'entreprise<sup>769</sup>.

« **Article L. 1233-22**

*L'accord prévu à l'article L. 1233-21 fixe les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise :*

*Est réuni et informé de la situation économique et financière de l'entreprise ;*

*Peut formuler des propositions alternatives au projet économique à l'origine d'une restructuration ayant des incidences sur l'emploi et obtenir une réponse motivée de l'employeur à ses propositions.*

*L'accord peut organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et du groupe.*

---

<sup>767</sup> *Id.*, « La loi du 18 janvier 2005 a pérennisé et généralisé ces accords de méthode. Ils sont désormais des accords collectifs soumis au droit commun de la négociation collective. Ils restent centrés sur les règles procédurales et visent à fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise applicables lorsque l'employeur projette de prononcer un licenciement d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours. Ils peuvent également organiser la mise en œuvre d'actions de mobilité professionnelle et géographique au sein de l'entreprise et anticiper le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi. » Voir également : J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 486, p. 604. « [La loi du 18 janvier 2005] introduit de nouvelles dispositions (renforcement du rôle de la négociation collective, nouvelle approche des modifications des contrats pour le calcul des licenciements envisagés, convention de reclassement personnalisé, remaniement des dispositions ayant pour but de revitaliser les bassins d'emplois affectés par des licenciements économiques, limitation des délais de recours contre les irrégularités des licenciements, modification des règles de réintégration en cas d'annulation de licenciement).

<sup>768</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 494, p. 615 : « Alors même qu'aucun projet de licenciement collectif n'est établi, le comité d'entreprise doit être informé et consulté sur tout projet de restructuration et de compression des effectifs. Cette procédure [...] est obligatoire même dans le cas où le chef d'entreprise doit respecter une procédure d'information et de consultation du comité d'entreprise, organisé par les articles L. 1233-8, L. 1233-28 et s. du Code du travail, en cas de licenciement collectif. »

<sup>769</sup> Voir art. L. 1233-8 à L. 1233-22 du C. trav.

*Il peut déterminer les conditions dans lesquelles l'établissement du plan de sauvegarde de l'emploi prévu à l'article L. 1233-61 fait l'objet d'un accord et anticiper le contenu de celui-ci. »*

*-Contenu obligatoire-* Toutefois nonobstant la possibilité offerte aux parties de fixer, dans le cadre d'un accord, des règles contraires au sujet de certaines matières<sup>770</sup> elles ne peuvent, en aucun cas, déroger aux conditions fixées par l'article L. 1233-23 du *Code du travail*.

**« Article L. 1233-23**

*L'accord prévu à l'article L. 1233-21 ne peut déroger :*

*À l'obligation d'effort de formation, d'adaptation et de reclassement incombant à l'employeur prévue à l'article L. 1233-4;*

*Aux règles générales d'information et de consultation du comité d'entreprise prévues aux articles L. 2323-2, L. 2323-4 et L. 2323-5 ;*

*À la communication aux représentants du personnel des renseignements prévus aux articles L.1233-31 à L. 1233-33 ;*

*Aux règles de consultation applicables lors d'un redressement ou d'une liquidation judiciaire, prévues à l'article L. 1233-58. »*

#### 1.4.2 Élément essentiel du contrat de travail

*-Élément essentiel du contrat de travail-* Selon l'article L. 1233-25 du *Code du travail* le refus, par un minimum de 10 salariés, de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail engage la procédure de licenciement collectif pour motif économique<sup>771</sup>.

<sup>770</sup> Voir art. L. 1233-21 du C. trav.

<sup>771</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *opt.cit.*, note 750, 2008, p. 509. « Il faut [...] attendre que dix salariés aient refusé la proposition de modification du contrat, faite par l'employeur, pour que celui-ci soit obligé d'engager la procédure de licenciement collectif avec plan de sauvegarde de l'emploi. »



« **Article L. 1233-25**

*Lorsqu'au moins dix salariés ont refusé la modification d'un élément essentiel de leur contrat de travail, proposée par leur employeur pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 et que leur licenciement est envisagé, celui-ci est soumis aux dispositions applicables en cas de licenciement collectif pour motif économique. »*

### 1.4.3 Licenciements successifs

*-Licenciements successifs-* Selon le libellé de l'article L. 1233-26 du *Code du travail* les licenciements seront qualifiés de successifs lorsque l'entreprise ou l'établissement procède à des licenciements économiques de 10 salariés et plus, sur une période de trois mois consécutifs, sans atteindre pour autant le nombre de 10 salariés au total au cours d'une même période de 30 jours<sup>772</sup>. Dans cette éventualité l'entreprise ou l'établissement, selon le cas, sont soumis aux dispositions sur le licenciement pour motif économique.

« **Article L. 1233-26**

*Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé pendant trois mois consécutifs à des licenciements économiques de plus de dix salariés au total, sans atteindre dix salariés dans une même période de trente jours, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois mois suivants est soumis aux dispositions du présent chapitre. »*

Selon l'article L. 1233-27 du *Code du travail* les licenciements seront également qualifiés de successifs lorsque l'entreprise ou l'établissement, soumis à la législation sur les comités d'entreprise, procède à des licenciements économiques de 18 salariés au total, sur une

---

<sup>772</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *opt.cit.*, note 750, 490, p. 610 : « [...] un licenciement, en apparence individuel, peut relever des dispositions concernant les licenciements collectifs. Ce sera le cas lorsque, peu après le licenciement d'un seul salarié, d'autres travailleurs de la même entreprise sont licenciés pour le même motif économique; le licenciement du premier travailleur congédié s'inscrit dans le cadre d'un licenciement collectif. C'est la raison pour laquelle la loi fait intervenir la période de licenciement (art. L. 1233-8) et vise les licenciements successifs. (art. 1233-26). »

période correspondant à une année civile, sans avoir été tenu de présenter un plan de sauvegarde<sup>773</sup>.

Les projets de licenciement envisagés, au cours des 3 premiers mois de l'année civile suivante, seront soumis aux dispositions sur le licenciement pour motif économique.

« **Article L. 1233-27**

*Lorsqu'une entreprise ou un établissement assujetti à la législation sur les comités d'entreprise a procédé au cours d'une année civile à des licenciements pour motif économique de plus de dix-huit salariés au total, sans avoir été tenu de présenter de plan de sauvegarde de l'emploi en application de l'article L. 1233-26 ou de l'article L. 1233-28, tout nouveau licenciement économique envisagé au cours des trois premiers mois de l'année civile suivante est soumis aux dispositions du présent chapitre. »*

#### 1.4.4 Réunion et consultation

*-Réunion et consultation-* L'article L. 1233-28 du *Code du travail* prévoit qu'une réunion et une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel<sup>774</sup>, selon le cas, sont fixées à l'agenda lorsque l'employeur envisage de procéder à un licenciement collectif, pour motif économique, de 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours<sup>775</sup>.

---

<sup>773</sup> F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 471, p. 481. « Le plan de sauvegarde de l'emploi a une double finalité : éviter le licenciement ou en limiter le nombre, faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne peut être empêché. »

<sup>774</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 495, p. 616. « La procédure d'information et de consultation des représentants du personnel ne concerne, en principe, que les licenciements collectifs. »

<sup>775</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *opt.cit.*, note 750, p. 505. « La pièce maîtresse de la procédure des licenciements collectifs est désormais l'information et la consultation des représentants du personnel, spécialement dans les licenciements d'au moins dix personnes dans une même période de trente jours qui interviennent dans une entreprise employant au moins cinquante salariés. »

« **Article L. 1233-28**

*L'employeur qui envisage de procéder à un licenciement collectif pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours réunit et consulte, selon le cas, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les conditions prévues par le présent paragraphe. »*

#### 1.4.5 Les délégués du personnel

*-Délégués du personnel-* Dans le cas des entreprises ou établissements qui emploient moins de 50 salariés, l'article L. 1233-29 du *Code du travail* prévoit que les délégués du personnel sont convoqués à la réunion et participent à la procédure de consultation<sup>776</sup>.

« **Article L. 1233-29**

*Dans les entreprises ou établissements employant habituellement moins de cinquante salariés, l'employeur réunit et consulte les délégués du personnel.*

*Ces derniers tiennent deux réunions, séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours. »*

#### 1.4.6 Le comité d'entreprise

*-Comité d'entreprise-* Dans le cas des entreprises ou établissements qui emploient 50 salariés et plus, l'article L. 1233-30 du *Code du travail français* prévoit que le comité d'entreprise est convoqué à la réunion et participe à la procédure de consultation<sup>777</sup>.

---

<sup>776</sup> *Id.*, p. 620. « Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, l'employeur doit réunir les délégués du personnel. Il leur adresse, en les convoquant, les informations obligatoires dans tous les cas de licenciements collectifs. Les délégués du personnel tiennent deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours (art. L. 1233-29). »

<sup>777</sup> *Id.* « Dans les entreprises employant cinquante salariés ou plus l'employeur doit consulter le comité d'entreprise sur le projet de licenciement collectif. Lors de cette consultation, qui suppose au moins deux réunions du comité d'entreprise, celui-ci peut se faire assister par un expert comptable. Comme dans la procédure des petits licenciements, le chef d'entreprise doit adresser aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous les renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif

« **Article L. 1233-30**

*Dans les entreprises ou établissements employant habituellement cinquante salariés et plus, l'employeur réunit et consulte le comité d'entreprise.*

*Il peut procéder à ces opérations concomitamment à la mise en œuvre de la procédure de consultation prévue par l'article L. 2323-15.*

*Le comité d'entreprise tient deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à :*

*Quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;*

*Vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;*

*Vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.*

*Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés.*

*Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise et qu'un procès-verbal de carence a été transmis à l'inspecteur du travail, le projet de licenciement est soumis aux délégués du personnel. »*

*-Divulgation des renseignements-* Selon les termes de l'article L. 1233-31 du *Code du travail* l'employeur divulgue, en même temps que l'avis de convocation de la première réunion adressé aux représentants du personnel, tous les renseignements nécessaires concernant le projet de licenciement collectif envisagé.

« **Article L. 1233-31**

*L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.  
Il indique :*

---

(raisons économiques, financières ou techniques du projet, nombre de licenciements envisagés ...). L'originalité de la procédure de consultation, lorsque le licenciement concerne au moins dix licenciements dans une entreprise employant au moins 50 salariés, tient à l'obligation pour le chef d'entreprise d'adresser au comité, en plus des informations habituelles, un projet de plan de sauvegarde de l'emploi qui sera discuté et affiné tout au long de la procédure de consultation. » *Id.*, 494, p. 616. « L'article 1233-30 du Code du travail prévoit que la procédure de consultation concernant le licenciement collectif peut être menée concomitamment à la mise en œuvre de la procédure de consultation prévue dans la deuxième partie du Code [L'article L. 2323-15 du C. trav., prévoit une procédure de consultation du comité d'entreprise sur les projets de restructuration et de compression des effectifs.]. Les deux procédures restent différenciées; elles donnent lieu à des informations et à des débats distincts, mais elles peuvent être menées au cours des mêmes réunions. » Voir également J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *op.cit.*, note 750, p. 510.

*La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement;*

*Le nombre de licenciements envisagé;*

*Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements;*

*Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement;*

*Le calendrier prévisionnel des licenciements;*

*Les mesures de nature économique envisagées. »*

#### 1.4.7 Mesures envisagées et plan de reclassement

*-Mesures envisagées et plan de sauvegarde-* L'article L. 1233-32 du *Code du travail* prévoit que dans le cas des entreprises de moins de 50 salariés, ces renseignements sont également accompagnés de l'annonce des mesures envisagées pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre ainsi que de l'annonce des mesures envisagées pour faciliter le reclassement du personnel<sup>778</sup>. Dans le cas des entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur divulgue le plan de sauvegarde de l'emploi qui vise l'atteinte des mêmes objectifs<sup>779</sup>.

##### **« Article L. 1233-32**

*Outre les renseignements prévus à l'article L. 1233-31, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, l'employeur adresse aux représentants du personnel les mesures qu'il envisage de mettre en œuvre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité.*

*Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, l'employeur adresse le plan de sauvegarde de l'emploi concourant aux mêmes objectifs. »*

<sup>778</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 495, p. 617. « La procédure de consultation est simplifiée par rapport à la procédure qui doit être suivie lorsque le projet de licenciement collectif concerne dix salariés ou plus : l'employeur n'a pas à présenter un plan de sauvegarde de l'emploi. »

<sup>779</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *op.cit.*, note 750, p. 511. « [...] seule l'absence d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou la nullité de celui-ci entraîne la nullité de la procédure de licenciement pour motif économique; que l'irrégularité de la procédure consultative permet seulement d'obtenir la suspension de la procédure de licenciement tant qu'elle n'est pas achevée par la notification des licenciements ou, à défaut, la réparation du préjudice subi [...]. »

*-Suggestions du comité d'entreprise-* L'employeur procède à l'analyse des suggestions formulées par le comité d'entreprise, relatives aux mesures sociales proposées ainsi qu'à la démarche à suivre pour procéder à l'envoi des lettres de licenciement, et donne une réponse motivée.

« **Article L. 1233-33**

*L'employeur met à l'étude, dans les délais prévus aux articles L. 1233-39 et L. 1233-41 pour l'envoi des lettres de licenciement, les suggestions formulées par le comité d'entreprise relatives aux mesures sociales proposées et leur donne une réponse motivée. »*

#### 1.4.8 Expert comptable

*-Expert comptable-* L'article L. 1233-34 du *Code du travail* prévoit la possibilité, pour le comité d'entreprise, de recourir aux services d'un expert comptable. Cette option n'est envisageable que dans les situations où l'entreprise emploie 50 salariés et plus et que le projet de licenciement envisagé vise 10 salariés ou plus sur une même période de 30 jours.

« **Article L. 1233-34**

*Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, le comité d'entreprise peut recourir à l'assistance d'un expert-comptable en application de l'article L. 2325-35. Le comité prend sa décision lors de la première réunion prévue à l'article L. 1233-30.*

*L'expert-comptable peut être assisté par un expert technique dans les conditions prévues à l'article L.2325-41. »*

#### 1.4.9 Comité central et comité d'établissement

*-Comité central et comité d'établissement-* Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités d'établissement. Selon le libellé de l'article L. 1233-36, la consultation des comités d'établissement a lieu seulement dans les cas où les mesures envisagées vont au-delà des pouvoirs dévolus aux chefs d'établissement ou portent sur plusieurs établissements.

« **Article L. 1233-36**

*Dans les entreprises dotées d'un comité central d'entreprise, l'employeur consulte le comité central et le ou les comités d'établissement intéressés dès lors que les mesures envisagées excèdent le pouvoir du ou des chefs d'établissement concernés ou portent sur plusieurs établissements simultanément. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs deux réunions respectivement après la première et la deuxième réunion du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-30.*

*Si la désignation d'un expert-comptable est envisagée, elle est effectuée par le comité central d'entreprise, dans les conditions prévues au paragraphe 2. Dans ce cas, le ou les comités d'établissement tiennent leurs deux réunions respectivement après la deuxième et la troisième réunion du comité central d'entreprise tenues en application de l'article L. 1233-35. »*

*-Entretien préalable suspendu-* L'article L. 1233-38 du *Code du travail* suspend la procédure d'entretien préalable, dans les cas de licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de 30 jours, alors qu'il y a présence de délégués du personnel ou d'un comité d'entreprise<sup>780</sup>.

---

<sup>780</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 491, p. 613. Les lois du 3 juillet et du 30 décembre 1986 ont rendu obligatoire l'entretien pour les licenciements collectifs de moins de dix personnes dans une même période de trente jours (art. L. 1233-38). La loi du 2 août 1989 faisant un pas de plus, ne dispense les « grands » licenciements de cette formalité que s'il existe un représentant du personnel (art. 1233-38). Désormais, tout salarié, qu'il ait plus ou moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il travaille dans une entreprise qui emploie plus ou moins de dix salariés, qu'il soit licencié pour motif économique ou pour motif personnel, qu'il soit licencié seul ou en même temps que d'autres travailleurs doit être entendu par le chef d'entreprise, ou par son représentant, avant que la décision de licenciement ne soit prise, chaque fois qu'il n'existe dans l'entreprise ni comité d'entreprise ni délégués du personnel.

**« Article L. 1233-38**

*Lorsque l'employeur procède au licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours et qu'il existe un comité d'entreprise ou des délégués du personnel dans l'entreprise, la procédure d'entretien préalable au licenciement ne s'applique pas.*

*Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article. »*

#### 1.4.10 Notification du licenciement

*-Notification du licenciement-* Selon l'article L. 1233-39 du *Code du travail* l'employeur informe, par lettre recommandée, le salarié visé par le licenciement pour motif économique. La notification du licenciement au salarié doit survenir après l'expiration d'un certain délai qui varie en fonction du nombre de salariés ciblés par le projet de licenciement collectif. Le *Code du travail* offre la possibilité, aux parties, de fixer d'un commun accord des délais qui sont plus favorables aux salariés.

**« Article L. 1233-39**

*L'employeur notifie au salarié le licenciement pour motif économique par lettre recommandée avec avis de réception.*

*La lettre de notification ne peut être adressée avant l'expiration d'un délai courant à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative.*

*Ce délai ne peut être inférieur à :*

*Trente jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent;*

*Quarante-cinq jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante;*

*Soixante jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.*

*Une convention ou un accord collectif de travail peut prévoir des délais plus favorables aux salariés. »*



*-Délais de notification et Lettre de licenciement-* L'article L. 1233-41 (1) du *Code du travail* autorise l'autorité administrative à intervenir, au besoin, pour réduire les délais de notification des licenciements. Quant à l'article L. 1233-41 (3) il oblige l'employeur à divulguer, dans la lettre de licenciement, les motifs invoqués au soutien de la procédure de licenciement économique. La priorité de réembauche et ses conditions de mise en œuvre doivent également être mentionnées.

« **Article L. 1233-41**

*L'autorité administrative peut réduire le délai de notification des licenciements aux salariés, prévu à l'article L. 1233-39, ou tout autre délai prévu par convention ou accord collectif de travail, lorsqu'un accord collectif portant sur les conditions de licenciement, notamment sur les mesures prévues à l'article L. 1233-32, a été conclu à l'occasion du projet de licenciement ou lorsque l'entreprise applique les dispositions préexistantes d'une convention ou d'un accord collectif ayant ce même objet.*

*Toutefois, ce délai accordé ne peut être inférieur à celui dont dispose l'autorité administrative pour effectuer les vérifications prévues à l'article L. 1233-53.*

*La lettre de licenciement fait part, au salarié, des motifs économiques allégués par l'employeur pour justifier la procédure de licenciement collectif. Elle établit également la priorité de réembauche des salariés et ses modalités d'application. »*

*-Lettre de licenciement-* Les motifs économiques invoqués au soutien du licenciement, la priorité de réembauche ainsi que ses conditions d'application doivent, selon le libellé de l'article L. 1233-42 *Code du travail*, être évoqués dans la lettre de licenciement remise au salarié.

« **Article L. 1233-42**

*La lettre de licenciement comporte l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur.*

*Elle mentionne également la priorité de réembauche prévue par l'article L. 1233-45 et ses conditions de mise en œuvre. »*

*-Ordre des licenciements-* Selon l'article L. 1233-43 du *Code du travail* l'employeur est tenu, sur requête du salarié à cet effet, de fournir les critères établis pour déterminer l'ordre dans lequel auront lieu les licenciements.

« **Article L. 1233-43**

*Sur demande écrite du salarié, l'employeur indique par écrit les critères retenus pour fixer l'ordre des licenciements. »*

#### 1.4.11 Priorité de réembauche

*-Priorité de réembauche-* S'il le désire, le salarié licencié en raison des difficultés économiques de l'entreprise peut opter pour une priorité de réembauche. Cette possibilité, prévue à l'article L. 1233-45 du *Code du travail*, lui est offerte pour une période d'un an à compter de la rupture de son contrat de travail. L'employeur est tenu d'informer le salarié licencié des emplois disponibles qui correspondent à ses qualifications. Cette obligation d'information doit également être satisfaite à l'égard des représentants du personnel. Le travailleur licencié, qui acquiert de nouvelles qualifications, peut aussi opter pour la priorité de réembauche à condition qu'il manifeste son intention à l'employeur.

« **Article L. 1233-45**

*Le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauche durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il en fait la demande au cours de ce même délai.*

*Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. En outre, l'employeur informe les représentants du personnel des postes disponibles et affiche la liste de ces postes.*

*Le salarié ayant acquis une nouvelle qualification bénéficie également de la priorité de réembauche au titre de celle-ci, s'il en informe l'employeur. »*

#### 1.4.12 Licenciement et information de l'autorité administrative

*-Licenciement et information de l'autorité administrative-* L'employeur doit, selon l'article L. 1233-46 du *Code du travail*, informer l'autorité administrative de tout projet de licenciement pour motif économique dans les cas où le licenciement envisagé implique 10 salariés ou plus dans une même période de 30 jours<sup>781</sup>.

« **Article L. 1233-46**

*L'employeur notifie à l'autorité administrative tout projet de licenciement pour motif économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours.*

*Lorsque l'entreprise est dotée de représentants du personnel, la notification est faite au plus tôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion prévue aux articles L. 1233-29 et L. 1233-30.*

*La notification est accompagnée de tout renseignement concernant la convocation, l'ordre du jour et la tenue de cette réunion. »*

*-Liste des salariés-* Cette notification inclut, selon l'article L. 1233-47 du *Code du travail*, la liste des salariés visés par le licenciement.

« **Article L. 1233-47**

*La liste des salariés dont il est envisagé de rompre le contrat de travail est transmise à l'autorité administrative dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État. »*

*-Réunions et information de l'autorité administrative-* L'article L. 1233-48 du *Code du travail* prévoit que les informations divulguées aux représentants du personnel, lors de la

---

<sup>781</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPLOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 502, p. 624-625. « Bien que l'autorité administrative n'ait plus le pouvoir d'autoriser ou de refuser un licenciement pour motif économique, l'employeur qui entend procéder à un tel licenciement doit tenir informé le directeur départemental du travail et de l'emploi. »

LI  
procédure de convocation des réunions, sont aussi communiqué à l'autorité administrative<sup>782</sup>.

« **Article L. 1233-48**

*L'ensemble des informations communiquées aux représentants du personnel lors de leur convocation aux réunions prévues par les articles L. 1233-29 et L. 1233-30 est communiqué simultanément à l'autorité administrative.*

*L'employeur lui adresse également les procès-verbaux des réunions. Ces procès-verbaux comportent les avis, suggestions et propositions des représentants du personnel. »*

#### 1.4.13 Absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel

*-Absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel-* L'article L. 1233-49 du *Code du travail* prévoit que dans les cas où il y a absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel les informations requises par la loi, y compris le plan de sauvegarde le cas échéant, sont communiqués par l'employeur à l'autorité administrative, et ce, en même temps que le projet de licenciement. Quant au plan de sauvegarde il est divulgué aux salariés directement sur les lieux de travail.

« **Article L. 1233-49**

*Lorsque l'entreprise est dépourvue de comité d'entreprise ou de délégués du personnel et est soumise à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi, ce plan ainsi que les informations destinées aux représentants du personnel mentionnées à l'article L. 1233-31 sont communiqués à l'autorité administrative en même temps que la notification du projet de licenciement. En outre, le plan est porté à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail.*

---

<sup>782</sup> *Id.*, p. 625. « Cette notification revêt une importance particulière parce qu'elle fait courir le délai à l'expiration duquel l'employeur peut adresser aux intéressés les lettres de licenciement. »

#### 1.4.14 Entreprise en défaut

*-Entreprise en défaut-* L'article L. 1233-52 du *Code du travail* prévoit que l'omission de l'entreprise de se conformer aux exigences du plan de sauvegarde entraîne, de la part de l'autorité administrative, une notification des manquements constatés.

« **Article L. 1233-52**

*En l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi au sens de l'article L. 1233-61, alors que l'entreprise est soumise à cette obligation, l'autorité administrative constate et notifie cette carence à l'entreprise dès qu'elle en a eu connaissance et au plus tard dans les huit jours suivant la notification du projet de licenciement prévue à l'article L. 1233-46. »*

#### 1.4.15 Rôle de l'autorité administrative

*-Rôle de l'autorité administrative-* L'autorité administrative, selon le libellé de l'article L. 1233-53 du *Code du travail*, vérifie la conformité de l'obligation d'information et de consultation qui incombe à l'entreprise à l'égard des représentants du personnel. Elle vérifie également le respect, par l'entreprise, des obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales ou des conventions ou accords conclus ainsi que leur mise en œuvre.

« **Article L. 1233-53**

*L'autorité administrative vérifie que :*

*Les représentants du personnel ont été informés, réunis et consultés conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;*

*Les obligations relatives à l'élaboration des mesures sociales prévues par l'article L. 1233-32 ou par des conventions ou accords collectifs de travail ont été respectées ;*

*Les mesures prévues à l'article L. 1233-32 seront effectivement mises en œuvre.»*

L'autorité administrative doit, selon l'article L. 1253-54 du *Code du travail*, procéder aux vérifications que lui impose la loi et formuler son avis dans un délai qui varie selon le nombre de travailleurs visés par la procédure de licenciement ou selon le délai prescrit dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

« **Article L. 1233-54**

*L'autorité administrative dispose, pour procéder aux vérifications et adresser son avis, d'un délai courant à compter de la date de notification du projet de licenciement de :*

*Vingt et un jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;*

*Vingt-huit jours lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;*

*Trente-cinq jours lorsque ce nombre est au moins égal à deux cent cinquante.*

*Lorsqu'il existe une convention ou un accord collectif de travail, ce délai ne peut être inférieur au délai conventionnel séparant les deux réunions de représentants du personnel, prévu à l'article L.1233-30, augmenté de sept jours. »*

Dans l'éventualité où l'autorité administrative constate des irrégularités, au cours du processus de vérification qui lui incombe, elle doit, selon l'article L. 1233-56 du *Code du travail*, les notifier à l'entreprise en défaut. Une copie de cet avis d'irrégularités est également acheminée au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel selon le cas. L'employeur dispose d'un droit de réplique à l'égard des observations formulées par l'autorité administrative. Elle transmet une copie de sa réponse aux représentants du personnel.

« **Article L. 1233-56**

*Lorsque l'autorité administrative relève une irrégularité de procédure au cours des vérifications qu'elle effectue, elle adresse à l'employeur un avis précisant la nature de l'irrégularité constatée. Elle envoie simultanément copie de ses observations au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.*

*L'employeur répond aux observations de l'autorité administrative et adresse copie de sa réponse aux représentants du personnel. Si cette réponse intervient après le délai d'envoi des lettres de*

*licenciement prévu à l'article L. 1233-39, celui-ci est reporté jusqu'à la date d'envoi de la réponse à l'autorité administrative. Les lettres de licenciement ne peuvent être adressées aux salariés qu'à compter de cette date. »*

Le *Code du travail*, à l'article L. 1233-57, prévoit que l'autorité administrative a le loisir de formuler toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi proposé compte tenu du contexte économique particulier dans lequel se trouve l'entreprise. Les amendements suggérés sont communiqués à l'employeur et au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel selon le cas. Dans les situations où il y a absence de représentants du personnel ces propositions, ainsi que la réponse motivée de l'employeur, sont portées à la connaissance des salariés par affichage sur les lieux de travail.

« **Article L. 1233-57**

*L'autorité administrative peut présenter toute proposition pour compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi, en tenant compte de la situation économique de l'entreprise.*

*Ces propositions sont formulées avant la dernière réunion du comité d'entreprise. Elles sont communiquées à l'employeur et au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.*

*En l'absence de représentants du personnel, ces propositions ainsi que la réponse motivée de l'employeur à celles-ci, qu'il adresse à l'autorité administrative, sont portées à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur les lieux de travail. »*

## 1.5 Accompagnement social et territorial

Sous ce titre nous présentons au lecteur les mesures prévues par la législation française pour venir en aide aux travailleurs victimes d'un licenciement collectif. Au total le *Code du travail* prévoit une série composée de 6 principales mesures. Le plan de sauvegarde de l'emploi, la convention de reclassement personnalisée, le congé de reclassement, le congé de mobilité, la revitalisation des bassins d'emplois et les mesures d'adaptation sont les

moyens prévus par le législateur pour contrer les effets indésirables générés à l'occasion d'une fermeture d'usine.

### 1.5.1 Plan de sauvegarde de l'emploi

*-Plan de sauvegarde-* L'employeur qui emploie au moins 50 salariés a l'obligation, selon l'article L. 1233-61 du *Code du travail*, d'établir et de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi lorsque le projet de licenciement vise 10 salariés et plus au cours d'une même période de 30 jours<sup>783</sup>. Ce plan de sauvegarde a pour objectif d'éviter les licenciements ou d'en limiter leur nombre<sup>784</sup>. Le plan de sauvegarde doit aussi inclure un plan de reclassement des salariés<sup>785</sup>. Ce plan de reclassement vise les salariés dont le licenciement ne peut être évité notamment à cause de leur âge ou en raison de la présence de caractéristiques sociales ou de qualification(s) qui rendent leur réinsertion, sur le marché du travail, particulièrement difficile voire quasi impossible.

---

<sup>783</sup>J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 508, p. 632. « Le plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire dans toute entreprise employant au moins 50 salariés, qui envisage de licencier au moins 10 salariés sur 30 jours. Voir également F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 469, p. 480.

<sup>784</sup>J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 509, p. 632. « Le plan social est élaboré par le chef d'entreprise ; il s'agit d'un acte unilatéral. Il doit être établi et présenté aux représentants du personnel en début de procédure. » Voir également F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 470, p.481.

<sup>785</sup>J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 510, p. 633. « Le plan de sauvegarde de l'emploi doit contenir deux ensembles de mesures : les unes ont pour but d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre, les autres ont pour objet de faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être évité. » Voir également F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 471, p.481.



« **Article L. 1233-61**

*Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre.*

*Ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile. »*

*-Maisons de l'emploi-* Les maisons de l'emploi peuvent, selon l'article L. 1233-64 du *Code du travail français* contribuer à l'implantation des mesures proposées dans le plan de sauvegarde de l'emploi.

« **Article L. 1233-64**

*Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives au plan de sauvegarde de l'emploi. »*

*-Mesures prévues-* Selon l'article L. 1233-62 du *Code du travail* le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit une série de mesures telles que la création d'activités nouvelles par l'entreprise, des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise -notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi-, des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés, des actions de formation et de validation des acquis de l'expérience - ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés-, des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires<sup>786</sup>.

---

<sup>786</sup> F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 472, p. 482. « [...] le plan doit contenir des mesures précises, concrètes, il doit mettre en œuvre toutes les mesures possibles pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement des salariés, il doit préciser le nombre, la nature et la localisation des emplois

« **Article L. 1233-62**

*Le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que :*

*Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ;*

*Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ;*

*Des actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ;*

*Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;*

*Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ;*

*Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée. »*

-*Suivi*- Le plan de sauvegarde de l'emploi expose les conditions fixées afin d'assurer l'application des mesures prévues dans le plan de reclassement. Une consultation régulière du comité d'entreprise, ou des délégués du personnel selon le cas, ainsi que de l'autorité administrative accompagne le suivi de la mise en œuvre des mesures proposées<sup>787</sup>.

« **Article L. 1233-63**

*Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61.*

*Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.*

---

vacants et offerts au reclassement. » Voir également J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *op.cit.*, note 750, p. 512.

<sup>787</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 513, p. 637. « [...] lorsque la procédure est nulle, le tribunal peut prononcer la nullité du licenciement et ordonner, à la demande du salarié, la poursuite de son contrat de travail, sauf si la réintégration est devenue impossible, du fait, notamment de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible de nature à permettre la réintégration du salarié. » Voir également F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 473, p. 482.

*L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures. »*

### 1.5.2 Convention de reclassement personnalisé

*-Convention de reclassement-* L'article L. 1233-65 du *Code du travail* vise le cas des entreprises qui n'ont pas, selon les dispositions de la loi, l'obligation de proposer le congé de reclassement<sup>788</sup>. Dans ces cas l'employeur soumet, à chaque travailleur dont le licenciement est projeté, une convention de reclassement personnalisé<sup>789</sup>. Dans le cadre de cette convention de reclassement personnalisé, un plan de soutien psychologique, un plan d'orientation, un plan d'accompagnement, un plan d'évaluation des compétences professionnelles et un plan de formation en vue de favoriser la réinsertion du travailleur sur le marché du travail sont proposés<sup>790</sup>.

#### « Article L. 1233-65

*Dans les entreprises non soumises à l'obligation de proposer le congé de reclassement prévu à l'article L. 1233-71, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique une convention de reclassement personnalisé.*

*Cette convention lui permet de bénéficier, après la rupture de son contrat de travail, d'actions de soutien psychologique, d'orientation, d'accompagnement, d'évaluation des compétences professionnelles et de formation destinées à favoriser son reclassement. »*

---

<sup>788</sup> Voir art. L. 1233-71 du C. trav. « Le congé de reclassement est prévu dans le cas des entreprises qui comptent 1000 salariés et plus. »

<sup>789</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, voir note infrapaginale no 2, p. 614. « L'obligation de proposer une convention de reclassement personnalisé ne concerne que les entreprises occupant moins de mille salariés. Dans les entreprises occupant au moins mille salariés, l'employeur doit proposer un congé de reclassement (art. L. 1233-71 C. trav.).

<sup>790</sup> *Id.*, 518, p. 642. « L'article 1233-65 du Code du travail prévoit que, dans les entreprises employant moins de 1000 salariés, l'employeur est tenu de proposer à chaque salarié dont il envisage le licenciement pour motif économique, le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé [...]. » Chaque salarié doit être informé individuellement et par écrit du contenu de la convention de reclassement personnalisé et de la possibilité qu'il a d'en bénéficier. »

*-Acceptation par le salarié-* Selon l'article L. 1233-67 du *Code du travail* l'acceptation, par le salarié, de la convention personnalisée de reclassement entraîne la rupture du contrat de travail et lui donne droit à l'indemnité de licenciement prévue par la loi. Au cours de la période d'accomplissement de la convention personnalisée, le travailleur licencié acquiert le statut de stagiaire de la formation professionnelle<sup>791</sup>.

« **Article L. 1233-67**

*Si le salarié accepte la convention de reclassement personnalisé, le contrat de travail est réputé rompu du commun accord des parties.*

*Cette rupture du contrat de travail, qui ne comporte ni préavis ni indemnité de préavis, ouvre droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 ainsi que, le cas échéant, au solde de ce qu'aurait été l'indemnité de préavis si elle avait correspondu à une durée supérieure à deux mois.*

*Le salarié, dont la durée légale du préavis est inférieure à deux mois, perçoit dès la rupture du contrat de travail une somme d'un montant équivalent à l'indemnité de préavis qu'il aurait perçue en cas de refus.*

*Les régimes social et fiscal applicables à ces sommes sont ceux applicables au préavis.*

*Pendant l'exécution de la convention de reclassement personnalisé, le salarié est placé sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle. »*

*-Mise en œuvre-* L'article L. 1233-68 du *Code du travail* énonce les modalités d'application de la convention de reclassement personnalisé conclut dans les conditions prévues à l'article L. 5422-20 du *Code du travail* Le même article dresse également la liste des principaux éléments qui doivent apparaître dans le cadre de la convention de reclassement.

« **Article L. 1233-68**

*Un accord conclu et agréé dans les conditions prévues aux articles L. 5422-20 et suivants définit les modalités de mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé, notamment :*

---

<sup>791</sup> *Id.*, p. 643. « Pendant l'exécution de la convention de reclassement, le salarié [...] perçoit une allocation spécifique de reclassement lui garantissant 70% de son salaire journalier de référence (80% les 91 premiers jours). Cette allocation est versée pour une durée maximum de 8 mois. »

*Les formalités et les délais de réponse du salarié à la proposition de convention de reclassement personnalisé faite par l'employeur ;*

*La durée de cette convention et les modalités de son éventuelle adaptation aux spécificités des entreprises et aux situations des salariés intéressés ;*

*Le contenu des actions de soutien psychologique, d'orientation, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, les modalités selon lesquelles elles sont financées, notamment au titre du droit individuel à la formation, et mises en œuvre par l'un des organismes participant ou concourant au service public de l'emploi mentionnés aux articles L. 5311-2 et suivants ainsi que par les maisons de l'emploi ;*

*Les obligations du bénéficiaire de la convention ;*

*Le montant de l'allocation servie au bénéficiaire par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1.*

*L'accord définit également les conditions dans lesquelles l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et les employeurs participent au financement des actions prévues au 3°. Il peut prévoir les conditions d'ancienneté exigées du salarié pour bénéficier de la convention de reclassement personnalisé. À défaut d'accord ou d'agrément de cet accord, les modalités de mise en œuvre et de financement de la convention de reclassement personnalisé et leurs modalités de financement sont déterminées par décret en Conseil d'État. »*

*-Financement-* Selon l'article L. 1233-69 du *Code du travail* l'employeur participe au financement de l'allocation versée au salarié bénéficiaire par l'entremise des organismes compétents. Dans le cas d'un accord conclut avec un organisme mentionné à l'article L. 5427-1, l'État verse une contribution financière afin d'assurer la mise en œuvre de la convention de reclassement personnalisé.

« **Article L. 1233-69**

*L'employeur contribue au financement de l'allocation servie aux bénéficiaires par l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, pour le compte de l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1 par un versement à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 équivalent au minimum à deux mois de salaire de l'intéressé, sous réserve que la durée légale du préavis soit au moins égale à deux mois.*

*Dans le cadre d'un accord passé avec l'organisme mentionné à l'article L. 5427-1, l'État contribue au financement, notamment au titre du droit individuel à la formation, des dépenses relatives aux actions engagées dans le cadre de la convention de reclassement personnalisé. »*

*-Maisons de l'emploi-* L'article L. 1233-70 du *Code du travail* prévoit que les maisons de l'emploi peuvent participer à la mise en œuvre des mesures proposées dans la convention de reclassement personnalisé.

« **Article L. 1233-70**

*Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives à la convention de reclassement personnalisé. »*

### 1.5.3 Congé de reclassement

*-Congé de reclassement-* L'article L. 1233-71 du *Code du travail* vise les entreprises qui comptent, au sein de leurs effectifs, 1000 salariés et plus. Dans cette éventualité l'employeur présente, à chacun des salariés visés par un licenciement économique, un congé de reclassement<sup>792</sup>. Le congé a pour but de donner la possibilité, aux salariés, de bénéficier d'actions de formation. Également, une cellule d'accompagnement de recherche d'emploi l'assistera dans les actions qu'il entreprend dans le but de trouver un nouvel emploi. Ce congé ne peut s'étendre au-delà d'une période de 9 mois. Un bilan des compétences permettra au travailleur licencié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation requises pour assurer son reclassement. Le coût des démarches entreprises, dans le cadre du congé de reclassement, est entièrement financé par l'employeur.

---

<sup>792</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 516, p. 640. « Il constitue un droit pour les salariés licenciés pour cause économique mais seulement pour ceux qui travaillent pour le compte d'une entreprise employant au moins 1000 salariés et à condition que l'entreprise qui licencie ne soit ni en redressement ni en liquidation judiciaire. »

« **Article L. 1233-71**

*Dans les entreprises ou les établissements de mille salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles mentionnées à l'article L. 2341-4, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.*

*La durée du congé de reclassement ne peut excéder neuf mois.*

*Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en œuvre pendant la période prévue au premier alinéa.*

*L'employeur finance l'ensemble de ces actions. »*

*-Période visée-* Selon l'article L. 1233-72 du *Code du travail* le congé de reclassement a lieu durant le préavis duquel le salarié est dispensé. Dans le cas où le congé de reclassement excède la durée du préavis, ce dernier est reporté jusqu'au terme du congé de reclassement. Dans la dernière éventualité la rémunération excédentaire, versée au travailleur licencié, est fixée selon les dispositions du *Code du travail*.

« **Article L. 1233-72**

*Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.*

*Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement.*

*Le montant de la rémunération qui excède la durée du préavis est égal au montant de l'allocation de conversion mentionnée au 3° de l'article L. 5123-2. Les dispositions des articles L. 5123-4 et L.5123-5 sont applicables à cette rémunération. »*

*-Partenaires sociaux et maisons de l'emploi-* Les articles L. 1233-73 et L. 1233-74 prévoient que les partenaires sociaux et les maisons de l'emploi peuvent contribuer au financement et à l'implantation des mesures relatives au congé de reclassement.

« **Article L. 1233-73**

*Les partenaires sociaux peuvent, dans le cadre d'un accord national interprofessionnel, prévoir une contribution aux actions engagées dans le cadre du congé de reclassement. »*

« **Article L. 1233-74**

*Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives au congé de reclassement. »*

## 1.5.4 Congé de mobilité

*-Congé de mobilité-* Dans les entreprises employant 1000 salariés et plus l'article L. 1233-77 du *Code du travail* prévoit la possibilité d'octroyer, aux travailleurs licenciés, un congé de mobilité<sup>793</sup>. Ce congé peut-être proposé par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le but visé par le congé de mobilité est de promouvoir le retour du travailleur à un emploi stable grâce à des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.

« **Article L. 1233-77**

*Dans les entreprises mentionnées au premier alinéa de l'article L. 1233-71, un congé de mobilité peut être proposé au salarié par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.*

*Le congé de mobilité a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail. »*

*-Prestation de travail-* Selon l'article L. 1233-78 du *Code du travail* l'exécution de la prestation de travail, dans le cadre du congé de mobilité, peut avoir lieu au sein ou à

---

<sup>793</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 517, p. 641. «Il peut être proposé par l'employeur qui a conclu un accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. »



l'extérieur de l'entreprise qui propose le congé<sup>794</sup>. Elle peut emprunter la forme d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.

« **Article L. 1233-78**

*Les périodes de travail du congé de mobilité peuvent être accomplies au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.*

*Elles peuvent prendre soit la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit celle d'un contrat de travail à durée déterminée conclu en application du 1° de l'article L. 1242-3 dans une limite fixée par l'accord collectif. Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu et reprend à l'issue du contrat pour la durée du congé restant à courir. »*

*-Période visée-* L'article L. 1233-79 du *Code du travail* prévoit que le congé de mobilité a lieu durant le préavis duquel le salarié est dispensé. Dans le cas où le congé de mobilité excède la durée du préavis ce dernier est reporté jusqu'à la fin de la période prévue pour le congé de mobilité.

« **Article L. 1233-79**

*Le congé de mobilité est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.*

*Lorsque la durée du congé de mobilité excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de mobilité. »*

*-Terminaison du lien d'emploi-* L'article L. 1233-80 du *Code du travail* prévoit que l'acceptation, par le salarié, du congé de mobilité met fin au contrat de travail. Toutefois la cessation de la relation d'emploi doit survenir à l'issue d'une entente commune entre les parties.

---

<sup>794</sup> *Id.*, p. 641. « C'est l'accord collectif qui détermine l'organisation des périodes de travail et les modalités d'accompagnement des actions de formation. »

**« Article L. 1233-80**

*L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du congé.*

*L'acceptation, par le salarié, du congé de mobilité dispense l'employeur de proposer le congé de reclassement. »*

*-Acceptation par le salarié-* Selon l'article L. 1233-81 du *Code du travail* le travailleur licencié qui accepte le congé de mobilité libère l'employeur de son obligation de lui proposer le congé de reclassement.

**« Article L. 1233-81**

*L'acceptation par le salarié de la proposition de congé de mobilité dispense l'employeur de l'obligation de lui proposer le congé de reclassement. »*

*-Modalités du congé de mobilité-* L'accord collectif détermine les modalités du congé de mobilité. L'accord précise les éléments suivants soit: la durée du congé de mobilité, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties, l'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées, le niveau de la rémunération versé pendant la période du congé qui excède le préavis, les conditions d'information des institutions représentatives du personnel, et enfin, les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles dues en cas de licenciement pour motif économique.

Les modalités de l'accord régissant le congé de mobilité sont énoncées à l'article L. 1233-82 du *Code du travail*.

« **Article L. 1233-82**

*L'accord collectif détermine :*

1. *La durée du congé de mobilité ;*
2. *Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;*
3. *Les modalités d'adhésion du salarié à la proposition de l'employeur et les engagements des parties ;*
4. *L'organisation des périodes de travail, les conditions auxquelles il est mis fin au congé et les modalités d'accompagnement des actions de formation envisagées ;*
5. *Le niveau de la rémunération versé pendant la période du congé qui excède le préavis ;*
6. *Les conditions d'information des institutions représentatives du personnel ;*
7. *Les indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales et conventionnelles dues en cas de licenciement pour motif économique. »*

#### 1.5.5 Revitalisation des bassins d'emplois

*-Revitalisation des bassins d'emplois-* L'article L. 1233-84 du *Code du travail* prévoit des mesures pour régénérer les emplois directes et indirects affectés par la procédure de licenciement. Ainsi dans l'éventualité où le licenciement collectif, de par son envergure, affecte l'équilibre du ou des bassins d'emplois de la région où l'entreprise opère ses activités, cette dernière a l'obligation de contribuer à la création d'activités nouvelles ainsi qu'au développement des emplois en vue d'atténuer les impacts négatifs du licenciement sur les autres entreprises présentes dans la région affectée<sup>795</sup>.

« **Article L. 1233-84**

*Lorsqu'elles procèdent à un licenciement collectif affectant, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elles sont implantées, les entreprises mentionnées à l'article L. 1233-*

---

<sup>795</sup> F. FAVENNEC-HÉRY et P.-Y. VERKINDT, *op.cit.*, note 740, 474, p. 483. « Introduite par la loi de modernisation sociale [...] c'est une illustration de l'idée de responsabilité sociale de l'entreprise. »

*71 sont tenues de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets du licenciement envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi.*

*Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire. »*

*-Convention-* À cet effet, selon le libellé de l'article L. 1233-85 du *Code du travail*, une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative détermine, sur la base d'une étude d'impact social et territorial, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 1233-84. Cette convention doit prendre en considération les actions anticipées dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion provisionnelle des emplois et des compétences ou dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi proposé par l'entreprise.

« **Article L. 1233-85**

*Une convention entre l'entreprise et l'autorité administrative, conclue dans un délai de six mois à compter de la notification prévue à l'article L. 1233-46, détermine, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par l'autorité administrative, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions prévues à l'article L. 1233-84.*

*La convention tient compte des actions de même nature éventuellement mises en œuvre par anticipation dans le cadre d'un accord collectif relatif à la gestion provisionnelle des emplois et des compétences ou prévues dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi établi par l'entreprise.*

*Lorsqu'un accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoit des actions de telle nature, assorties d'engagements financiers de l'entreprise au moins égaux au montant de la contribution prévue à l'article L. 1233-86, cet accord tient lieu, à la demande de l'entreprise, de la convention prévue au présent article entre l'entreprise et l'autorité administrative, sauf opposition de cette dernière motivée et exprimée dans les deux mois suivant la demande. »*

*-Contribution financière-* L'article L. 1233-86 du *Code du travail* prévoit que le montant de la contribution financière, imposée à l'entreprise, est fixé au minimum à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé.

Dans les cas où l'entreprise est dans l'impossibilité d'acquitter le montant exigé, l'autorité administrative peut déterminer un montant moindre à celui fixé par la loi.

« **Article L. 1233-86**

*Le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à deux fois la valeur mensuelle du salaire minimum de croissance par emploi supprimé. Toutefois, l'autorité administrative peut fixer un montant inférieur lorsque l'entreprise est dans l'incapacité d'assurer la charge financière de cette contribution.*

*En l'absence de convention signée ou d'accord collectif en tenant lieu, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu au premier alinéa. »*

*-Intervention de l'autorité administrative-* L'article L. 1233-87 détermine le rôle joué par l'autorité administrative dans la mise en œuvre des mesures de revitalisation. Ainsi dans le cas où une entreprise procède à un licenciement collectif de 50 salariés et plus, alors que cette entreprise n'est pas soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement, et que le licenciement envisagé, de par son ampleur, affecte l'équilibre du ou des bassins d'emplois de la région dans laquelle elle est implantée, l'autorité administrative, après avoir prescrit une étude d'impact social et territorial, intervient afin de faciliter la mise œuvre d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles.

L'implantation de ces activités vise à atténuer les impacts négatifs de la restructuration sur les autres entreprises situées dans le ou les bassins d'emploi visés. La contribution financière de l'entreprise, dans la mise en œuvre de ces mesures, est fixée par l'autorité administrative. Afin de déterminer le montant de cette contribution, l'autorité administrative prend en considération la capacité de payer de l'entreprise et le nombre d'emplois supprimés.

**« Article L. 1233-87**

*Lorsqu'un licenciement collectif effectué par une entreprise de cinquante salariés et plus non soumise à l'obligation de proposer un congé de reclassement affecte, par son ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels elle est implantée, l'autorité administrative, après avoir, le cas échéant, prescrit une étude d'impact social et territorial prenant en compte les observations formulées par l'entreprise concernée, intervient pour faciliter la mise en œuvre d'actions de nature à permettre le développement d'activités nouvelles et atténuer les effets de la restructuration envisagée sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi. L'autorité administrative intervient en concertation avec les organismes participant ou concourant au service public de l'emploi mentionnés aux articles L. 5311-2 et suivants et, le cas échéant, avec la ou les maisons de l'emploi.*

*L'entreprise et l'autorité administrative définissent d'un commun accord les modalités selon lesquelles l'entreprise prend part, le cas échéant, à ces actions, compte tenu notamment de sa situation financière et du nombre d'emplois supprimés.*

*Les dispositions du deuxième alinéa ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire. »*

*-Implication des acteurs-* Selon le libellé de l'article L. 1233-88 du *Code du travail* les mesures prévues aux articles L-1233-84 et L-1233-87 sont enclenchées suite à la consultation des collectivités territoriales, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.

L'exécution des actions envisagées fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation qui se déroule sous la responsabilité de l'autorité administrative.

**« Article L. 1233-88**

*Les actions prévues aux articles L. 1233-84 et L. 1233-87 sont déterminées après consultation des collectivités territoriales intéressées, des organismes consulaires et des partenaires sociaux membres de la commission paritaire interprofessionnelle régionale.*

*Leur exécution fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation, sous le contrôle de l'autorité administrative, selon des modalités définies par décret. Ce décret détermine également les conditions dans lesquelles les entreprises dont le siège n'est pas implanté dans le bassin d'emploi affecté par le licenciement collectif contribuent aux actions prévues. »*

*-Caractère impératif-* Les procédures régissant les mesures de revitalisation de l'emploi s'appliquent nonobstant les autres dispositions prévues en matière de licenciement pour motif économique.

« **Article L. 1233-89**

*Les procédures prévues à la présente sous-section sont applicables indépendamment des autres procédures prévues par le présent chapitre. »*

*-Maisons de l'emploi-* Les maisons de l'emploi peuvent participer à la mise en œuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi.

« **Article L. 1233-90**

*Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi. »*

### 1.5.6 Mesures d'adaptation

*-Mesures d'adaptation-* Pour l'application des dispositions relatives aux licenciements économiques, des décrets en Conseil d'État peuvent déterminer les mesures d'adaptation nécessaires dans les entreprises tenues de mettre en place un comité d'entreprise ou des organismes en tenant lieu.

« **Article L. 1233-91**

*Des décrets en Conseil d'État peuvent déterminer les mesures d'adaptation nécessaires à l'application des dispositions relatives au licenciement pour motif économique dans les entreprises tenues de constituer un comité d'entreprise ou des organismes en tenant lieu en vertu soit de dispositions légales autres que celles figurant dans le code du travail, soit de stipulations conventionnelles. »*

## 1.6 Conséquences du licenciement

Le *Code du travail* prévoit en faveur du salarié licencié le versement d'un préavis ou d'une indemnité compensatrice de préavis –en l'absence de préavis suffisant-. Pour bénéficier de l'une ou l'autre de ces mesures le licenciement ne doit pas être la résultante des faits et gestes du salarié visé par la mesure.

### 1.6.1 Préavis et indemnité compensatrice de préavis

*-Durée du préavis-* Dans les cas où le licenciement n'est pas la conséquence d'une faute grave commise par le salarié ce dernier a droit à un préavis<sup>796</sup>. La durée du préavis varie en fonction des années d'ancienneté cumulées au sein de l'entreprise.

L'article 1234-1 du *Code du travail* prévoit que dans les cas où l'ancienneté, chez le même employeur, est inférieure à 6 mois la durée du préavis est déterminée par la loi, la convention, l'accord collectif de travail ou, en l'absence de dispositions à cet effet, les usages pratiqués dans la localité et la profession. Le préavis sera d'une durée d'un mois lorsque le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté comprise entre six mois et moins de deux ans. Enfin dans le cas où le travailleur justifie, chez le même

---

<sup>796</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 525, p. 655 : « Le délai-congé ou préavis n'existe en principe que dans les cas où la rupture du contrat de travail résulte d'une manifestation de la volonté unilatérale d'une des parties au contrat : licenciement, démission, départ ou mise à la retraite. Il permet à l'autre cocontractant de prendre les dispositions nécessaires avant que la rupture ne devienne effective. Le salarié congédié bénéficiera d'un temps utile pour rechercher un nouvel emploi; l'employeur mettra à profit le préavis pour rechercher un autre salarié ou pour redistribuer le travail entre les salariés de l'entreprise.



employeur, d'une durée de services continus d'au moins deux ans, la durée du préavis sera de deux mois.

En ce qui concerne les deux dernières situations, elles ne sont possibles que si l'accord collectif de travail<sup>797</sup>, le contrat de travail<sup>798</sup> ou les usages<sup>799</sup> ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

« **Article L. 1234-1**

*Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :*

*S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;*

*S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;*

*S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.*

*Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié. »*

-Nullité- L'article L. 1234-2 du *Code du travail français* rend caduque toute clause d'un contrat de travail fixant un préavis d'une durée inférieure à celui prévu par la loi.

---

<sup>797</sup> *Id.*, 527, p. 656. « La convention collective prévaut sur l'usage –ainsi rejeté au second plan- même si elle consacre une règle moins favorable. »

<sup>798</sup> *Id.*, 529, 657. « Le contrat de travail peut seulement établir des règles de préavis de licenciement ou de retraite plus favorables que celles résultant de la loi, d'une convention collective ou d'un usage. »

<sup>799</sup> *Id.*, 528, p. 656. « [...] les usages prévalent sur les dispositions légales relatives au préavis de licenciement lorsqu'ils sont plus favorables aux salariés soit qu'ils consacrent un préavis plus long que le préavis légal, soit qu'ils fixent des conditions d'ancienneté du salarié moins exigeantes que celles fixées par la loi (art. L. 1234-1 C. trav.). »

Il en va de même pour toute clause d'un contrat de travail qui exige une condition d'ancienneté de services supérieure à celle énoncée dans la loi.

« **Article L. 1234-2**

*Toute clause d'un contrat de travail fixant un préavis d'une durée inférieure à celui résultant des dispositions de l'article L.1234-1 ou une condition d'ancienneté de services supérieure à celle énoncée par ces mêmes dispositions est nulle. »*

*-Indemnité compensatrice-* L'article L. 1234-5 du *Code du travail* prévoit que dans le cas où le salarié n'exécute pas le préavis il a droit, en l'absence de faute grave, à une indemnité compensatrice. L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense de l'employeur<sup>800</sup>, n'entraîne aucune diminution de salaire ou d'avantages que le salarié aurait perçus s'il s'était acquitté de ses tâches. L'indemnité compensatrice de préavis<sup>801</sup> et l'indemnité de licenciement sont cumulatives.

« **Article L. 1234-5**

*Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.*

*L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.*

*L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2. »*

---

<sup>800</sup> *Id.*, 538, p. 661. « Habituellement, l'employeur et le salarié continuent à exécuter les obligations nées du contrat de travail pendant toute la durée du préavis. Le préavis est « travaillé »; il n'existe en principe pas de différence dans la situation juridique des parties entre cette période de préavis et la période qui la précède. Mais il peut arriver, pour des raisons qui tiennent à la volonté unilatérale d'une partie ou à la volonté conjuguée de l'employeur et du salarié, que le préavis ne soit pas travaillé. Les droits et obligations des parties varient selon les circonstances qui sont à l'origine de l'inexécution du délai-congé. »

<sup>801</sup> *Id.*, 545, p. 665. « Le droit de l'employeur de dispenser le salarié de fournir sa prestation de travail pendant le préavis est, comme tout droit, susceptible d'abus. [...] Dans ce cas, l'employeur devra non seulement payer une indemnité compensatrice de préavis, mais également des dommages et intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié.

*-Inexécution totale ou partielle du préavis-* L'article L. 1234-6 du *Code du travail*

fixe les règles relatives à la durée du préavis en cas d'inexécution totale ou partielle. Ainsi suite à la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement ou suite à la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixé dans le contrat de travail, lorsque le salarié travaillait à temps partiel.

« **Article L. 1234-6**

*En cas d'inexécution totale ou partielle du préavis résultant soit de la fermeture temporaire ou définitive de l'établissement, soit de la réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'établissement en deçà de la durée légale de travail, le salaire à prendre en considération est calculé sur la base de la durée légale ou conventionnelle de travail applicable à l'entreprise, lorsque le salarié travaillait à temps plein, ou de la durée du travail fixée dans son contrat de travail lorsqu'il travaillait à temps partiel. »*

*-Cessation des activités-* La fin des activités de l'entreprise ne dispense pas l'employeur de respecter les règles relatives au préavis.

« **Article L. 1234-7**

*La cessation de l'entreprise ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le préavis. »*

*-Suspension du contrat de travail-* La suspension du contrat de travail en vertu des dispositions légales, d'une convention, d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'usages, n'a pas pour effet de rompre l'ancienneté du salarié apprécié pour fixer la durée du préavis prévue aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> paragraphes de l'article L. 1234-8.

**« Article L. 1234-8**

*Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu soit de dispositions légales, soit d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit de stipulations contractuelles, soit d'usages, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination de la durée du préavis prévue aux 2° et 3° de l'article L. 1234-1.*

*Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions. »*

**1.6.2 Indemnité de licenciement**

*-Indemnité de licenciement-* L'article L. 1234-9 du *Code du travail* prévoit que le salarié à contrat de durée indéterminée, lorsqu'il compte deux ans d'ancienneté continue au service d'un même employeur, a droit, en l'absence d'une faute grave de sa part, à une indemnité de licenciement. Le taux de cette indemnité varie en fonction de la nature du licenciement selon qu'il s'agisse d'un licenciement pour motif personnel ou d'un licenciement pour motif économique.

**« Article L. 1234-9**

*Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire<sup>802</sup>. »*

*-Cessation des activités-* La fin des activités de l'entreprise ne libère pas l'employeur de verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

---

<sup>802</sup> Voir aussi J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *opt. cit.*, note 750 p. 673. « [...] la partie réglementaire du code précise que le salaire servant de base de calcul est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement. »

« **Article L. 1234-10**

*La cessation de l'entreprise ne libère pas l'employeur de l'obligation de verser, s'il y a lieu, l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »*

*-Suspension du contrat de travail-* La suspension du contrat de travail selon les dispositions légales, une convention, un accord collectif, des stipulations contractuelles ou les usages, n'a pas pour effet, selon le libellé de l'article L. 1234-11 du *Code du travail*, de rompre l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement.

« **Article L. 1234-11**

*Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu soit de dispositions légales, soit d'une convention ou d'un accord collectif de travail, soit de stipulations contractuelles, soit d'usages, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement.*

*Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de ces dispositions. »*

## 1.7 Cas de force majeure

*-Cessation des activités de l'entreprise-* Lorsque la cessation de l'entreprise survient dans un cas de force majeure<sup>803</sup> l'employeur est, selon le libellé de l'article L. 1234-12 du *Code du travail* libéré de l'obligation de verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. Il est également libéré de l'obligation de respecter le préavis.

---

<sup>803</sup> PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 444, p. 561. « [...] le fait invoqué doit remplir, outre la condition d'extériorité, deux caractéristiques [...] [i]l doit être imprévisible [...] [il] doit ensuite entraîner une impossibilité d'exécution. »

**« Article L. 1234-12**

*La cessation de l'entreprise pour cas de force majeure libère l'employeur de l'obligation de respecter le préavis et de verser l'indemnité de licenciement prévue à l'article L.1234-9. »*

*-Rupture du contrat de travail-* Toutefois, lorsque la rupture du contrat de travail à durée indéterminée résulte d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice à la charge de l'employeur. Le montant de cette indemnité compensatrice est égal à celui qui aurait été versé au salarié en application des articles L.-1234-5 relatif à l'indemnité compensatrice de préavis, et L.1234-9, relatif à l'indemnité de licenciement.

**« Article L.1234-13**

*Lorsque la rupture du contrat de travail à durée indéterminée résulte d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice d'un montant égal à celui qui aurait résulté de l'application des articles L. 1234-5, relatif à l'indemnité compensatrice de préavis, et L. 1234-9, relatif à l'indemnité de licenciement.*

*Cette indemnité est à la charge de l'employeur. »*

## 1.8 Documents remis par l'employeur

Le *Code du travail* prévoit à l'égard des salariés visés par la mesure de licenciement la remise de deux documents. Le certificat de travail et le reçu pour solde de compte sont les documents exigés par le législateur.

### 1.8.1 Certificat de travail

*-Certificat de travail-* À l'expiration du contrat de travail l'employeur délivre, au salarié, un certificat de travail.

« **Article L. 1234-19**

*À l'expiration du contrat de travail, l'employeur délivre au salarié un certificat dont le contenu est déterminé par voie réglementaire. »*

### 1.8.2 Reçu pour solde de compte

*-Reçu pour solde de compte-* Un reçu pour solde de tout compte est délivré par l'employeur et signé par le salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail. Ce document n'a la valeur que d'un simple reçu des sommes qui y figurent.

« **Article L. 1234-20**

*Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. »*

## 1.9 Contestations et sanctions des irrégularités du licenciement

Une procédure de contestation est prévue en faveur du salarié visé par la procédure de licenciement dans l'éventualité où l'employeur ne se conforme pas aux obligations prévues par les dispositions de la loi.

### 1.9.1 Dispositions communes

*-Contrôle du licenciement-* L'article L. 1235-1 du *Code du travail* assure le contrôle de la procédure suivie lors du licenciement et le caractère sérieux et réel des motifs invoqués. Si un différend survient, le juge examine la conformité de la procédure suivie par l'employeur et le caractère réel et sérieux des motifs allégués au soutien du licenciement.

Pour ce faire le juge ordonne toutes les mesures d'instruction qu'il considère nécessaires. Si, suite à l'évaluation, un doute persiste il joue en faveur du salarié.

« **Article L. 1235-1**

*En cas de litige, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.*

*Si un doute subsiste, il profite au salarié. »*

*-Sanctions en cas de non respect de la procédure-* L'article L. 1235-2 du *Code du travail* sanctionne l'employeur en cas de non respect de la procédure de licenciement.

Ainsi dans les cas où un licenciement survient alors que la procédure n'a pas été suivie, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge ordonne, à l'employeur, de se conformer à la procédure prescrite et octroie, au salarié, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

« **Article L. 1235-2**

*Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »*

*-Sanctions en cas d'absence de cause réelle et sérieuse-* L'article L. 1235-3 du *Code du travail* sanctionne l'employeur en cas d'absence de cause réelle et sérieuse invoquée au soutien du licenciement. Ainsi lorsque le licenciement d'un salarié est prononcé pour une



cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration<sup>804</sup> du LXXX  
salarié avec le maintien des avantages acquis.

Dans le cas où l'une ou l'autre des parties refuse la réintégration le juge ordonne, à la charge de l'employeur, le versement d'une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des 6 derniers mois, et ce, sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

« **Article L. 1235-3**

*Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.*

*Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9. »*

*-Remboursement des indemnités versées-* L'article L. 1235-4 du *Code du travail* traite du remboursement, par l'employeur, des indemnités versées aux salariés par des organismes tiers. Ainsi dans le cas où le licenciement du salarié ne se justifie pas par une cause réelle et sérieuse, l'employeur reconnu fautif est condamné à rembourser, aux organismes concernés, les indemnités versées aux travailleurs licenciés.

« **Article L. 1235-4**

*Dans les cas prévus aux articles L. 1235-3 et L. 1235-11, le juge ordonne le remboursement par l'employeur fautif aux organismes intéressés de tout ou partie des indemnités de chômage versées au salarié licencié, du jour de son licenciement au jour du jugement prononcé, dans la limite de six mois d'indemnités de chômage par salarié intéressé.*

---

<sup>804</sup> J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, E. DOCKÈS, *opt. cit.*, note 750, p. 707. « Il est ainsi acquis que, si le salarié le demande, il peut obtenir sa réintégration y compris, en référé. Seule la preuve de la force majeure, c'est-à-dire de l'impossibilité matérielle de cette réintégration peut encore exonérer l'employeur de l'exécution en nature de cette obligation. Mais celle-ci est appréciée avec rigueur. L'impossibilité de réintégrer n'est reconnue ni en cas de fermeture du site où travaillait le salarié, ni en l'absence d'emploi équivalent (Soc. 13 déc. 1994, *Dr. Soc.* 1995. 513, obs. Cohen), ni lorsque de nombreux licenciements économiques ont lieu dans l'entreprise (Soc. 24 juin, 1998, *Bull. civ.* V, no 340), ni en cas de cession de l'entreprise (pour une réintégration ordonnée au sein de l'entreprise du cessionnaire, *cf.* not. Soc. 10 juil. 1995, *Dr. Soc.* 1995, 834). Seul demeure le cas d'une disparition totale et définitive de l'entreprise. »

*Ce remboursement est ordonné d'office lorsque les organismes intéressés ne sont pas intervenus à l'instance ou n'ont pas fait connaître le montant des indemnités versées. »*

*-Exceptions-* L'article L. 1235-5 du *Code du travail* rend inapplicable certaines dispositions<sup>805</sup>. Ces exceptions visent les cas de salariés possédant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et les cas d'entreprises qui embauchent, habituellement, moins de 11 salariés<sup>806</sup>. Dans ces situations précises les articles L. 1235-2 à L. 1235-4 du *Code du travail* sont inopposables à l'entreprise<sup>807</sup>.

*-Recours-* Toutefois l'article L. 1235-5 (6) du *Code du travail* prévoit, en faveur du salarié, un recours en cas de licenciement injustifié.

*-Exception-* Cependant en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1235-4 et L. 1233-13 du *Code du travail*, concernant l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L.1235-2 s'appliquent dans les cas de licenciement des salariés qui possèdent moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et dans les cas de licenciements survenus dans des entreprises qui embauchent, habituellement, moins de 11 salariés<sup>808</sup>.

---

<sup>805</sup> PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 477, p. 593. « Les salariés, victimes d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ne peuvent pas tous invoquer les mêmes droits en justice. »

<sup>806</sup> *Id.*, Note infrapaginale no 4. « Les salariés qui ont moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise ou qui travaillent dans une entreprise employant moins de onze salariés n'ont pas droit à l'indemnité minimale de six mois, même lorsque les règles concernant l'assistance du salarié par un conseiller ont été violées [...]. »

<sup>807</sup> *Id.*

<sup>808</sup> PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 477, p. 593. « Les salariés qui ne peuvent pas invoquer les dispositions des articles L. 1235-3 et L. 1235-4 du Code du travail ont droit à une indemnité calculée en fonction du préjudice réel que leur a causé le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il appartient au juge du fond d'apprécier l'étendue du préjudice. » Voir également Philippe WAQUET, « Licenciement. Procédure. Assistance du salarié par un conseiller de son choix. Indemnisation. Contrat à durée déterminée. Requalification. Indemnisation », (Septembre-Octobre 2003), 9, 10, *Droit Social*, 795, p. 895.

« **Article L. 1235-5**

*Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives :*

*Aux irrégularités de procédure, prévues à l'article L. 1235-2 ;*

*À l'absence de cause réelle et sérieuse, prévues à l'article L. 1235-3 ;*

*Au remboursement des indemnités de chômage, prévues à l'article L. 1235-4.*

*Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi.*

*Toutefois, en cas de méconnaissance des dispositions des articles L. 1232-4 et L. 1233-13, relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les dispositions relatives aux irrégularités de procédure prévues à l'article L. 1235-2 s'appliquent même au licenciement d'un salarié ayant moins de deux ans d'ancienneté et au licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés. »*

## 1.10 Licenciement pour motifs économiques

*-Délai de contestation-* Selon le libellé de l'article L. 1235-7 du *Code du travail* la régularité de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel peut être contestée au moyen d'une action. L'action en irrégularité doit être déposée dans les 15 jours qui suivent chacune des réunions. Quant au licenciement, le délai de prescription pour en contester la régularité ou la validité est fixé à 12 mois à compter de sa notification. Le délai n'est opposable au salarié que si la lettre de licenciement en fait mention.

« **Article L. 1235-7**

*Toute action en référé portant sur la régularité de la procédure de consultation des instances représentatives du personnel est introduite, à peine d'irrecevabilité, dans un délai de quinze jours suivant chacune des réunions du comité d'entreprise.*

*Toute contestation portant sur la régularité ou la validité du licenciement se prescrit par douze mois à compter de la dernière réunion du comité d'entreprise ou, dans le cadre de l'exercice par le salarié de son droit individuel à contester la régularité ou la validité du licenciement, à compter de la notification de celui-ci. Ce délai n'est opposable au salarié que s'il en a été fait mention dans la lettre de licenciement. »*

*-Droit d'ester en justice-* L'article L.1235-8 du *Code du travail* accorde, aux organisations syndicales, le droit d'ester en justice. Ainsi les organisations syndicales peuvent de plein droit ester en justice, au nom du salarié, dans toutes actions résultant des dispositions conventionnelles ou légales régissant le licenciement pour motif économique.

Toutefois l'organisation syndicale qui entend se prévaloir de ce droit est tenue d'en informer le salarié. Ce dernier peut faire opposition dans les 15 jours de la notification. Même en l'absence d'opposition le salarié conserve toujours la possibilité, s'il le désire, d'intervenir dans l'instance engagée par le syndicat.

« **Article L. 1235-8**

*Les organisations syndicales de salariés représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des dispositions légales ou conventionnelles régissant le licenciement pour motif économique d'un salarié, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.*

*Le salarié en est averti, dans des conditions prévues par voie réglementaire, et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.*

*À l'issue de ce délai, l'organisation syndicale avertit l'employeur de son intention d'agir en justice.*

*Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat. »*

*-Divulgarion des renseignements-* En cas de recours en matière de licenciement pour motif économique l'employeur a l'obligation de divulguer, au juge, tous les renseignements qu'il détient en application du chapitre 3 du *Code du travail*. Cette obligation de divulgation est prévue à l'article L. 1235-9 du *Code du travail*.

« **Article L. 1235-9**

*En cas de recours portant sur un licenciement pour motif économique, l'employeur communique au juge tous les éléments fournis aux représentants du personnel en application du chapitre III ou, à défaut de représentants du personnel dans l'entreprise, tous les éléments fournis à l'autorité administrative en application de ce même chapitre.*

*Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application du présent article. »*

## 1.11 Sanction des irrégularités

*-Validité du plan de reclassement-* Dans le cas des entreprises de 50 salariés et plus, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés n'est pas soumis, par l'employeur, aux représentants du personnel. La validité du plan de reclassement est appréciée en fonction des moyens dont dispose l'entreprise, l'unité économique et sociale ou le groupe<sup>809</sup>.

### « Article L. 1235-10

*Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciements concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, la procédure de licenciement est nulle tant que le plan de reclassement des salariés prévu à l'article L. 1233-61 et s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés. La validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe. Le premier alinéa n'est pas applicable aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires. »*

*-Non respect de la procédure de licenciement-* Dans les cas où le juge conclut que la procédure de licenciement est non conforme, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement. Il peut également, à la demande du salarié, ordonner sa réintégration dans la mesure où celle-ci est possible. Dans l'éventualité où la

---

<sup>809</sup> PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 512, p. 635. « Les juges du fond peuvent annuler la procédure de licenciement lorsque le chef d'entreprise a omis de présenter au comité d'entreprise un plan de reclassement; ils peuvent également prononcer l'annulation de la procédure de licenciement lorsque le plan soumis à la discussion des représentants du personnel ne contient pas de mesures de reclassement suffisamment précises et concrètes. Non seulement ils le peuvent, mais ils le doivent. La Cour de cassation exerce en effet, son contrôle sur l'appréciation des juges du fond quant au contenu du plan social. Elle n'hésite pas à casser un arrêt de cour d'appel ayant déclaré que les mesures de reclassement étaient conformes aux dispositions de l'ancien article L. 321-4-1 du Code du travail alors qu'elle constate elle-même que le plan ne comportait « aucune indication sur le nombre et la nature des emplois qui pouvaient être proposés... à l'intérieur du groupe. » En d'autres termes, la Cour de cassation veille à ce que le plan « ne se contente pas de contenir des mesures abstraites de reclassement éventuels », il doit contenir des mesures effectives et il doit mettre en œuvre *toutes* les mesures possibles, appréciés en fonction des moyens dont dispose l'entreprise, pour maintenir les emplois ou faciliter le reclassement. »

réintégration est impossible ou lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail, le juge octroie une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des 12 derniers mois.

« **Article L. 1235-11**

*Lorsque le juge constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle, conformément aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 1235-10, il peut ordonner la poursuite du contrat de travail ou prononcer la nullité du licenciement et ordonner la réintégration du salarié à la demande de ce dernier, sauf si cette réintégration est devenue impossible, notamment du fait de la fermeture de l'établissement ou du site ou de l'absence d'emploi disponible.*

*Lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou lorsque la réintégration est impossible, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure aux salaires des douze derniers mois. »*

*-Sanctions-* Dans les cas où l'employeur omet de se conformer aux procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative le juge accorde, au salarié visé par un licenciement collectif, une indemnité établie en fonction du préjudice subi<sup>810</sup>.

« **Article L. 1235-12**

*En cas de non-respect par l'employeur des procédures de consultation des représentants du personnel ou d'information de l'autorité administrative, le juge accorde au salarié compris dans un licenciement collectif pour motif économique une indemnité à la charge de l'employeur calculée en fonction du préjudice subi. »*

*-Indemnité-* Le non respect, par l'employeur, de la procédure de réembauche confère, au salarié, le droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à 2 mois de salaire.

---

<sup>810</sup> *Id.*, p. 630. « L'indemnité ne pourra pas être inférieure aux salaires des douze derniers mois lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail dans les cas de nullité du licenciement, résultant de la nullité de la procédure [...] »

**« Article L. 1235-13**

*En cas de non-respect de la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45, le juge accorde au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire. »*

*-Exception-* Dans les cas d'entreprises employant moins de 11 salariés ainsi que dans les cas de salariés licenciés qui possèdent moins de deux ans d'ancienneté, certaines sanctions prévues au *Code du travail* sont inapplicables.

**« Article L. 1235-14**

*Ne sont pas applicables au licenciement d'un salarié de moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise et au licenciement opéré par un employeur employant habituellement moins de onze salariés, les dispositions relatives à la sanction :*

*De la nullité du licenciement, prévu à l'article L. 1235-11 ;*

*Du non-respect de la procédure de consultation des représentants du personnel et d'information de l'autorité administrative, prévues à l'article L. 1235-12 ;*

*Du non-respect de la priorité de réembauche, prévues à l'article L. 1235-13.*

*Le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi. »*

*-Irrégularité de la procédure de licenciement-* La procédure de licenciement pour motif économique sera considérée irrégulière dans les cas où l'entreprise, alors qu'elle est assujettie à cette obligation, n'a pas procédé à la mise en place des comités d'entreprise ou des délégués du personnel. Sans préjudice de son droit aux indemnités de préavis et de licenciement le salarié a droit, à la charge de l'employeur, à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut.

**« Article L. 1235-15**

*Est irrégulière toute procédure de licenciement pour motif économique dans une entreprise où le comité d'entreprise ou les délégués du personnel n'ont pas été mis en place alors qu'elle est assujettie à cette obligation et qu'aucun procès-verbal de carence n'a été établi.*

*Le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être inférieure à un mois de salaire brut, sans préjudice des indemnités de licenciement et de préavis. »*

Le législateur français a regroupé sous une seule entité deux institutions<sup>811</sup> qui opéraient de manière indépendante<sup>812</sup>. L'institution nationale publique est née de cette fusion<sup>813</sup>. Le mandat de l'institution nationale publique est composé de cinq missions<sup>814</sup>.

« **Article L. 1235-16**

*Tout employeur non soumis aux dispositions de l'article L. 1233-71, qui procède au licenciement pour motif économique d'un salarié sans lui proposer le bénéfice d'une convention de reclassement personnalisé, verse à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 une contribution égale à deux mois de salaire brut moyen, calculé sur la base des douze derniers mois travaillés. »*

« **Article L. 1235-17**

*Un décret en Conseil d'État détermine les modalités d'application des articles L. 1235-11 à L.1235-14. »*

---

<sup>811</sup> Il s'agit de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) et des Associations professionnelles assurant le service de l'assurance chômage (Assedic).

<sup>812</sup> PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 149, p. 233. « Le législateur n'a pas donné de nom à la « nouvelle institution nationale publique » qui doit naître de la fusion de l'ANPE et des Associations professionnelles assurant le service de l'assurance chômage (Assedic). Comme l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) à laquelle elle succède, cette institution est une personne de droit public dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, mais elle est dotée d'un statut juridique *suis generis*, qui tient compte de la nature différente (publique et privée) des organismes dont elle réalise la fusion. »

<sup>813</sup> La loi n° 2008-126 du 13 février 2008 a fusionné l'ANPE et les ASSEDICS.

<sup>814</sup> PÉLISSIER, A. SUPIOT, A. JEAMMAUD, G. AUZERO, *op.cit.*, note 735, 150, p. 234. « Le nouvel opérateur unique cumule cinq missions antérieurement réparties entre l'ANPE et les Assedic (art. L. 5312-1) : « prospecter » le marché du travail (collecte des offres d'emploi, conseil aux entreprises et rapprochement de l'offre et de la demande); « accompagner » (orienter et aider) toutes les personnes à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, en favorisant leur reclassement; tenir à jour la liste des demandeurs d'emploi et à ce titre contrôler la recherche d'emploi; assurer le service des allocations d'assurance chômage ou des allocations de solidarité; collecter et communiquer les données dont il dispose sur le marché du travail et l'indemnisation des chômeurs. »



## ANNEXE 3 : Les grilles d'entrevues

**Grille d'entrevue adressée aux travailleurs licenciés collectivement****But de la Grille d'entrevue :**

Mesurer **subjectivement** la présence ou l'absence de pauvreté et d'exclusion sociale au sein la population de Saint-Michel-des-Saints.

Nous avons décidé, dans le cadre de notre démarche qualitative du processus de collecte de données, de retenir deux approches pour mesurer la présence ou l'absence de pauvreté et d'exclusion sociale au sein de la petite communauté de Saint-Michel-des-Saints. D'une part, l'approche participative, qui consiste à faire appel aux travailleurs licenciés et aux différents intervenants locaux et régionaux, pour définir et mesurer la pauvreté. À la fin du processus, nous envisageons également de soumettre, aux différents acteurs, les résultats obtenus pour recueillir leurs commentaires, interprétations et impressions. (Source : Voir : « Défi lutte contre la pauvreté » Conseil de la Science et de la technologie du Québec, Avril 2007). D'autre part, l'approche subjective qui consiste, pour l'essentiel, à recueillir les perceptions qu'ont les personnes (i.e. les travailleurs victimes du licenciement collectif) de leur propre situation (Source : Voir : « Défi lutte contre la pauvreté » Conseil de la Science et de la technologie du Québec, Avril 2007). Nous avons donc rédigé des questions, qui visent à obtenir le point de vue des travailleurs licenciés eu égard à leur propre situation.

Dans cette perspective la grille d'entrevue comporte des questions qui abordent les cinq (5) dimensions suivantes :

- 1- Le bien être matériel
- 2- Le bien être physique et mental
- 3- La sécurité
- 4- La liberté de choix et d'action
- 5- Les bonnes relations sociales

### **Question introductive**

1. Comment vivez-vous la fermeture de l'usine Louisiana Pacific depuis un an et demi déjà ?

### **Questions préliminaires adressées aux travailleurs licenciés**

#### **1. Identification du sujet (Attribuer un no au sujet afin de préserver la confidentialité)**

- a- Âge : \_\_\_\_\_
- b- Sexe : \_\_\_\_\_
- c- État civil (Marié, Conjoint de fait, Célibataire) : \_\_\_\_\_
- d- Niveau de scolarité atteint : \_\_\_\_\_
- e- Numéro attribué au sujet interviewé : \_\_\_\_\_

#### **2. Revenus annuel du sujet en date d'aujourd'hui**

- a- Revenu annuel individuel : \_\_\_\_\_
- b- Revenu annuel familial : \_\_\_\_\_

#### **3. Nombre de personnes à la charge du sujet**

- a- Nombre d'enfants à la charge du sujet : \_\_\_\_\_
- b- Conjoint ou conjointe à la charge du sujet : \_\_\_\_\_

#### **4. Occupation actuelle du sujet**

- a- Sans emploi : \_\_\_\_\_
- b- Emploi temps plein : \_\_\_\_\_

c- Emploi temps partiel : \_\_\_\_\_

d- Emploi saisonnier : \_\_\_\_\_

e- Autres: (Rentier, Prestataire de l'assurance-chômage ou de l'aide sociale) : \_\_\_\_\_

## Questions de fonds adressées aux travailleurs

### 1- Bien être matériel (Dimension no 1)

#### **Définition:**

*Le bien être matériel inclut les biens, les ressources matériels et les revenus*

(Source : Les analyses qualitatives de la pauvreté : continuité ou rupture ? Claire Gondard-Delcroix, Document de travail no 81, Centre d'Économie du Développement-Université Montesquieu-Bordeaux IV.)

#### Question 1

a) Depuis la perte de votre emploi à la Louisiana Pacific, disposez-vous de ressources, en qualité et quantité suffisante, pour assurer votre bien être matériel ainsi que celui de votre famille ?

-Nourriture : (+); (-); ou (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

-Vêtements : (+); (-); ou (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

-Logement adéquat : (+); (-); ou (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

-Véhicule automobile : (+); (-); ou (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

-Loisirs et vacances : (+); (-); ou (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

### 2- Bonne santé (Dimension no 2)

#### **Définition :**

*D'après la définition de l'Organisation mondiale de la santé, la santé est un état de bien-être physique, mental et social complet ; elle n'est pas seulement l'absence de maladie ou de déficience. Elle représente la mesure dans laquelle une personne ou un groupe peut, d'une part,*

*réaliser ses aspirations et satisfaire ses besoins, et d'autre part, s'adapter à son environnement ou le changer. (Glossaire de la promotion de la santé, p.1) **La santé pour tous**, un document de discussion publié par Santé et Bien-être social Canada en 1986, témoigne du fait que l'on réalise de plus en plus que la santé doit être perçue en termes de ressources personnelles et sociales pour l'action. On y parle de la santé comme d'une ressource qui donne aux gens la capacité de gérer et même de modifier leurs milieux...une force de base dynamique dans nos vies quotidiennes, influencée par nos circonstances, nos croyances, notre culture et notre environnement social, économique et physique. (La santé pour tous). Ce concept actif de santé accorde beaucoup plus d'importance que jamais aux déterminants mentaux et sociaux de la santé. Ce concept exige également que nous pensions à la santé<sup>a</sup> comme à un élément qui n'est pas seulement ressenti au niveau individuel mais aussi au niveau collectif. Plus important encore, cette nouvelle manière de comprendre la santé s'appuie moins sur les traits des personnes en tant qu'individus et plus sur la nature de leur interaction avec un environnement plus vaste. "Environnement" dans ce contexte s'entend au sens le plus large, et comprend non seulement notre environnement physique, à la fois naturel et artificiel, mais également les conditions et influences sociales, culturelles, politiques et économiques qui influencent notre vie quotidienne.*

(Source : <http://www.casw-acts.ca/practice/recpubsart5-f.htm>)

## Question 2

- a) Depuis la perte de votre emploi à la Louisiana Pacific constatez vous des changements qui affectent, d'une manière ou d'une autre, votre état de santé physique ?

État de santé (+) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

État de santé (-) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

État de santé (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Précisez

- b) Depuis la perte de votre emploi à la Louisiana Pacific constatez vous que vous avez subi des changements qui affectent, d'une manière ou d'une autre, votre moral en général ?

Moral (+) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Moral (-) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Moral (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Précisez

### 3- Sécurité (Dimension no 3)

**Définition:**

*La sécurité consiste en le fait, pour l'individu, de jouir de la tranquillité d'esprit ou d'avoir confiance d'être en mesure d'assurer sa survie. (Source : Les analyses qualitatives de la pauvreté : continuité ou rupture ? Claire Gondard-Delcroix, Document de travail no 81, Centre d'Économie du Développement-Université Montesquieu-Bordeaux IV.)*

#### Question 3

- a) Depuis la perte de votre emploi à la Louisiana Pacific, ressentez-vous la peur de ne plus être en mesure de joindre les deux bouts dans les mois à venir ?

Peur (+) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Peur (-) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Peur (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

- b) Depuis la perte de votre emploi à la Louisiana Pacific, comment envisagez-vous votre avenir ainsi que celui de votre famille ?

Précisez :

- c) Vivez-vous présentement ou avez-vous vécu au cours de la dernière année, un sentiment d'inquiétude généralisé en raison de la perte de votre emploi à la Louisiana Pacific ?

Inquiétude (+) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Inquiétude (-) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Inquiétude (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Précisez :

#### 4- Liberté de choix et d'action (Dimension no 4)

**Définition:**

*Il s'agit du pouvoir, pour l'individu, d'éviter l'exploitation et les traitements humiliants. Ce concept fait aussi référence à la capacité de s'instruire, de s'informer, d'avoir accès aux services de crédit, de vivre dans des endroits décents, etc. L'impuissance à contrôler l'environnement, à accéder à divers actifs, à un revenu, à un emploi entrave la liberté de choix et d'action d'un individu.*

(Source : Les analyses qualitatives de la pauvreté : continuité ou rupture ? Claire Gondard-Delcroix, Document de travail no 81, Centre d'Économie du Développement-Université Montesquieu-Bordeaux IV.)

#### Question 4

- a) Depuis la perte de votre emploi à la Louisiana Pacific avez-vous vécu une ou des situations où vous aviez le sentiment de perdre le contrôle sur votre vie ?

Sentiment de perte de contrôle (+) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_

Sentiment de perte de contrôle (-) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_

Sentiment de perte de contrôle (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_

Précisez :

- b) Depuis la perte de votre emploi à la Louisiana Pacific avez-vous été victime de remarques désobligeantes, de réactions négatives de la part des autres membres de la communauté ?

- c) Est-ce que le syndicat joue un rôle important dans l'épreuve difficile que vous traversez en ce moment ?

Solidarité syndicale (+) présente \_\_\_\_\_

Solidarité syndicale (-) pas de changements \_\_\_\_\_

Solidarité syndicale (=) présente \_\_\_\_\_

Précisez :

- d) Selon vous est-ce que le syndicat poursuit activement la recherche de solutions efficaces et durables dans le but de faire face à la crise actuelle ?

## 5- Isolement social (Dimension no 5)

### **Définition:**

*Le bien être correspond à la qualité des relations sociales, familiales et communautaires. Il est fonction du respect dans lequel la société tient les individus, de la place que les individus peuvent prendre dans la vie sociale.*

(Source : Les analyses qualitatives de la pauvreté : continuité ou rupture ? Claire Gondard-Delcroix, Document de travail no 81, Centre d'Économie du Développement-Université Montesquieu-Bordeaux IV.)

### Question 5

- a) Depuis la perte de votre emploi à la Louisiana Pacific avez-vous le sentiment que vos contacts sociaux et vos amitiés se sont détériorés ?

Contacts sociaux/Amitiés (+) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Contacts sociaux/Amitiés (-) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Contacts sociaux/Amitiés (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Précisez :

- b) Depuis la perte de votre emploi à la Louisiana Pacific avez-vous vécu une ou des situations où vos relations familiales se sont détériorées ?

Relations familiales (+) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Relations familiales (-) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Relations familiales (=) à la situation qui prévalait avant votre licenciement \_\_\_\_\_

Précisez :

- c) Depuis la fermeture de l'usine Louisiana Pacific avez-vous le sentiment que la vie communautaire n'est plus ce qu'elle était ? Si oui en quoi est-ce différent ?

Précisez :

**6- Autres sujets**

Question 6

- a) Y-a-t'il une ou des questions que nous n'avons pas abordées dans le cadre de cette entrevue et sur lesquelles vous désirez vous exprimer ?



## Grille d'entrevue adressée aux organismes communautaires

### Brève description de la problématique

Dans le cadre de la deuxième partie de notre étude de terrain, nous envisageons de procéder à des entrevues auprès des organismes communautaires présents à Saint-Michel-des-Saints. Des données préliminaires nous indiquent que ces organismes sont fortement sollicités depuis la fermeture, en 2006, de la Louisiana Pacific. En effet, la responsable de la maison des jeunes de Saint-Michel nous a confié que sa clientèle s'élève, désormais, à 75 jeunes par semaine comparativement à 5 ou 6 jeunes il y a de cela 1 an de demi. De plus, elle soupçonne des cas de violences physiques et psychologiques commis, par les parents, à l'égard de certains jeunes. Quant à l'organisme chargé de fournir un apport alimentaire aux familles éprouvées il semble, selon ce que nous avons appris, que le nombre de paniers alimentaires distribués ne cesse d'augmenter au fil des semaines (À la fin d'avril 2008, environ 73 paniers alimentaires étaient distribués à chaque semaine). Les phénomènes observés seraient une conséquence directe de la fermeture de la Louisiana Pacific. Puisque notre projet de thèse vise à mesurer les effets directs et indirects des licenciements collectifs, non seulement à l'égard des travailleurs touchés mais aussi à l'égard de tous les membres de la communauté, il est impératif de procéder à cette deuxième série d'entrevues.

### **Les organismes ciblés sont les suivants :**

- 1- Le comptoir alimentaire de la Haute-Matawinie
- 2- La Maison des Jeunes du Nord
- 3- Le Centre Arc-en-ci-elle (Centre de femmes)

Questions de fonds adressées aux organismes communautaires

1. Svp parlez-nous un peu de votre organisme ?
  - *Rôle*
  - *But(s) poursuivi(s)*
  - *Fonctionnement*
  - *Financement*
  - *Autres sujets*
  
2. Constatez-vous une augmentation de la fréquentation de votre organisme depuis la fermeture de l'usine Louisiana Pacific ? Expliquez...
  
3. Constatez-vous une modification du « type » de clientèle qui fréquente votre organisme depuis la fermeture de l'usine Louisiana Pacific ? Expliquez...
  
4. Est-ce qu'il y a un ou des cas de familles ou d'individus qui ont eu recours à votre organisme et qui vous ont particulièrement marqués au cours des deux dernières années ?
  - *Oui ou Non ?*
  
  - *Acceptez-vous de nous en parler tout en préservant l'anonymat des personnes en cause?*
  
5. Que pensez-vous des mesures d'aide prévue par la LNT qui furent appliquées dans le cadre de la procédure de licenciement collectif ?
  - *Le préavis de licenciement: Jugé satisfaisant ou insatisfaisant ?*
  
  - *Le comité d'aide au reclassement: Jugé satisfaisant ou insatisfaisant ?*
  
  - *La formation offerte aux travailleurs : Jugée satisfaisante ou insatisfaisante ?*

6. Est-ce qu'il y a un ou des sujets que nous n'avons pas abordé et dont vous aimeriez nous entretenir ?

## Grille d'entrevue adressée aux acteurs

### **1. Conseil de l'industrie forestière du Québec (CIFQ)**

1. Parlez-nous un peu du rôle joué par le Conseil de l'industrie forestière du Québec (1- Dans son ensemble et 2- À l'égard des travailleurs licenciés [formation]) ?
2. Avez-vous obtenu de l'aide de la part du gouvernement provincial et fédéral (via divers programmes) pour prendre en charge les travailleurs licenciés ?
  - *Dans l'affirmative:*
    - *Quel(s) sont les programmes en question ?*
    - *Quelle(s) forme(s) d'aide furent octroyées ?*
    - *Quel(s) résultat(s) avez vous obtenus ?*
    - *Jugez vous suffisant les programmes existants et les aides octroyées ?*
3. Y-a-t'il, en ce moment, une ou des action(s) concertée(s) des membres du Conseil de l'industrie forestière afin de contrer les effets négatifs engendrer par la crise ? (membres = les entreprises qui œuvrent dans le secteur de la forêt au Québec)
  - *Dans l'affirmative:*
    - *Quel(s) type(s) d'action(s) est en place ?*
    - *Quel(s) en sont les résultats ?*
    - *Que pensez-vous du programme de soutien aux travailleurs âgés (Provincial) ?*
    - *Que pensez-vous de l'abolition du programme de la PATA (Fédéral) ?*
4. Que-pensez-vous des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la LNT ?

- *Le préavis de licenciement: Jugé satisfaisant ou insatisfaisant ?*
- *Le comité d'aide au reclassement: Jugé satisfaisant ou insatisfaisant ?*
- *La formation offerte aux travailleurs : Jugée satisfaisante ou insatisfaisante ?*

5. Quel est la position du Conseil de l'industrie forestière à l'égard du régime d'aménagement forestier ?

1- Comment fonctionnait l'ancien régime (CAF) ?

2- Comment le Conseil de l'industrie forestière envisage la réforme du régime forestier ?

6. Y-t-il un sujet que je n'ai pas abordé et dont vous aimeriez me faire part ?

## 2. Député fédéral du comté de Joliette

1. En tant que député d'un comté durement touché par la crise de l'industrie forestière, parlez-nous :
  - *de vos préoccupations de l'heure ?*
  - *des préoccupations de vos électeurs soient :*
    - *Les travailleurs licenciés ?*
    - *Les propriétaires d'entreprises (de la forêt et autres secteurs d'activités) ?*
    - *Les élus municipaux et régionaux ?*
2. Que pensez-vous, en général, de l'attitude du gouvernement fédéral face aux revendications formulées par les différents acteurs depuis le début de la crise dans l'industrie forestière ?
3. Parlez nous un peu de l'atmosphère qui règne en ce moment à Ottawa au sujet de la crise de l'industrie forestière dans son ensemble ?
4. Vous avez été impliqué dans le dossier de la fermeture de la Louisiana Pacific à Saint-Michel-des-Saints :
  - *Quel fut votre rôle ?*
  - *Parlez nous du dossier de l'assurance emploi ?*
    - *La problématique qui s'est posée ?*
    - *Les actions entreprises ?*
    - *La réponse du gouvernement fédéral ?*
    - *Le règlement négocié ?*
5. Dans le règlement du dossier de l'assurance emploi avez-vous mobilisé les dispositions d'une législation quelconque (Loi sur l'assurance chômage, Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main d'œuvre, Loi sur les normes du travail, etc.) ou bien seule une ou des actions politiques furent employées ?
6. Que pensez-vous de l'abolition, en 1997, du Programme d'aide aux travailleurs âgés et son remplacement, en 1999, par une série de projets pilotes qui ont permis de

mettre en place, en 2006, le programme intitulé « Initiatives ciblées pour travailleurs âgés » ?

7. Que pensez-vous des mesures actuellement en place pour assurer un soutien financier aux travailleurs licenciés ?
  - *La prolongation de l'admissibilité aux prestations d'assurance emploi*
  - *Le programme de formation des travailleurs de longue date*
  - *Le fonds stratégique de transition et de formation*
  - *Le programme de prestations d'emplois et les mesures de soutien*
  
8. Que pensez-vous des mesures adoptées dans le budget de 2009 pour venir en aide à l'industrie forestière ?
  - *Les mesures pour soutenir les entreprises et les collectivités (170 millions)*
  - *Le fonds d'adaptation des collectivités (1 milliard sur deux ans)*
  
9. Que pensez-vous de l'octroi de l'aide additionnelle de 200 millions \$ pour des travaux sylvicoles qui seront effectués au cours des deux prochaines années ?
  
10. Selon vous est-ce que la mise en place d'une multitude de programmes s'avère être une bonne stratégie pour venir en aide à l'industrie forestière ?

### 3. Conseiller principal, Programme RH & avantages sociaux chez L.P. Canada

1. Parlez-nous un peu de la Louisiana Pacific ?
  - *Activités*
  - *Répartition géographique (Au Québec et ailleurs dans le monde)*
  - *Nombre d'employés (Au Québec et ailleurs dans le monde)*
  - *Nombre d'usine (Au Québec et ailleurs dans le monde)*
  - *Chiffre d'affaire*
  
2. Parlez nous du contexte et des facteurs qui ont provoqué la crise qui sévit actuellement dans l'industrie forestière ?
  
3. Quels sont les motifs à l'origine de la décision de fermer les usines situées à Saint-Michel-des-Saints ? Pourquoi Saint-Michel-des-Saints précisément ?
  
4. Parlez-nous de la réorganisation du travail qui a eu lieu à l'usine de panneaux de Saint-Michel-des-Saints ?
  - *Cette réorganisation du travail a-t-elle joué un rôle dans la décision de fermer l'usine ?*
  
5. Pourquoi avoir annoncé la fermeture temporaire de l'usine avant d'annoncer la fermeture définitive ?
  
6. Que-pensez-vous des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la LNT ?
  - *Préavis de licenciement (Suffisant ou insuffisant ?)*
  - *Comité de reclassement (Suffisant ou insuffisant ?)*
  - *Les formations suivies par les travailleurs (Suffisant ou insuffisant ?)*
  
7. L'entreprise a-t-elle rencontré des difficultés à se soumettre aux exigences de la LNT ? (*compte tenu du contexte de fermeture*)



8. Que pensez-vous du régime d'aménagement forestier actuel ?

- *Comment fonctionnait l'ancien régime (CAF) ?*
- *Comment l'industrie envisage la réforme du régime forestier ?*

9. Y-a-t-il un sujet que je n'ai pas abordé et dont vous aimeriez me faire part ?

**4. Maire et Directrice de la Chambre de commerce de Saint-Michel-des-Saints**

1. Quelle était l'état de la situation économique à Saint-Michel-des-Saints avant la fermeture de l'usine Louisiana Pacific ?
2. Depuis la fermeture de l'usine quel est l'état de la situation économique au sein de la communauté ?
  - *Nombre de faillite et/ou Fermeture de commerce ? (+ ou -)*
  - *État du marché immobilier (+ ou -)*
  - *Recouvrement de taxes et autres impôts fonciers (+ ou -)*
3. Avez-vous obtenu de l'aide de la part du gouvernement provincial et fédéral ?
  - *Dans l'affirmative:*
    - Quelle(s) forme(s) d'aide furent octroyées ?
    - Quel(s) résultat(s) avez vous obtenus ?
4. Y-a-t'il, en ce moment, une ou des action(s) concertée(s) des divers acteurs (locaux, régionaux, gouvernementaux) afin de contrer les effets négatifs engendrer par la crise ?
  - *Dans l'affirmative:*
    - Quel(s) type(s) d'action(s) est en place ?
    - Quel(s) en sont les résultats ?
5. Que-pensez-vous des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la LNT ?
  - *Préavis de licenciement ( Suffisant ou insuffisant ?)*
  - *Comité de reclassement (Suffisant ou insuffisant ?)*
  - *Les formations suivies par les travailleurs (Suffisant ou insuffisant ?)*
6. Y-a-t'il un sujet que je n'ai pas abordé et dont vous aimeriez me faire part ?



## 5. Un représentant du milieu syndical qui désire garder l'anonymat

### 5.1 Entrevue Initiale

1. Parlez-nous un peu du rôle joué par ... dans le dossier de la fermeture de l'usine de Saint-Michel-des-Saints ?

2. Avez-vous obtenu de l'aide de la part du gouvernement provincial et fédéral ?

- *Dans l'affirmative:*

- Quelle(s) forme(s) d'aide furent octroyées ?
- Quel(s) résultat(s) avez vous obtenus ?
- Que pensez-vous de l'aide qui fut octroyée ?

3. Y-a-t'il, en ce moment, une ou des action(s) concertée(s) des divers acteurs (locaux, régionaux, gouvernementaux) afin de contrer les effets négatifs engendrer par la crise ?

- *Dans l'affirmative:*

- Quel(s) type(s) d'action(s) est en place ?
- Quel(s) en sont les résultats ?

- Que pensez-vous du programme de soutien aux travailleurs âgés ?

- Que pensez-vous de l'abolition du programme de la PATA (Fédéral) ?

4. Que-pensez-vous des dispositions sur le licenciement collectif contenues dans la *LNT* ?
  - *Préavis de licenciement (Suffisant ou insuffisant ?)*
  - *Comité de reclassement (Suffisant ou insuffisant ?)*
  - *Les formations suivies par les travailleurs (Suffisant ou insuffisant ?)*
  
5. Je rencontre, prochainement, le Directeur des relations industrielles du Conseil de l'industrie forestière et le député fédéral du comté de Joliette. Y-a-t'il une ou des questions qui, à votre avis, devraient être posées à ces personnes dans le dossier de la fermeture de la Louisiana Pacific à Saint-Michel des Saints et/ou concernant la crise de l'industrie forestière dans son ensemble ?
  
6. Y-a-t'il un sujet que je n'ai pas abordé et dont vous aimeriez me faire part ?

## 5.2 Entrevue Complémentaire

### Dans le dossier de la fermeture de la Louisiana Pacific à Saint-Michel-des-Saints:

1. Les acteurs ont-ils mobilisé les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* en matière de licenciement collectif ou ont-ils préféré utiliser d'autres possibilités ? Si oui lesquelles ?
2. Quelle fut la stratégie employée par le syndicat dans ce dossier concernant :
  - *L'obligation qui incombe à l'employeur de verser le préavis ?*
  - *L'obligation qui incombe à l'employeur de participer à la mise en place du comité de reclassement ?*
  - *L'obligation qui incombe à l'employeur de participer à la mise en place des mesures de formation ?*
3. Quel montant fut versé aux travailleurs à titre de préavis ?
4. Comment fut organisé le comité de reclassement ? (*nombre de réunions, acteurs présents, nombre de participants, sommes investies, activités réalisées, résultats obtenus, etc.*)
5. En quoi consiste exactement la formation offerte aux travailleurs ? (*matières enseignées, nombre de participants, diplômes ou équivalences obtenues, sommes investies, résultats obtenus, etc.*)
6. Les deux ordres de gouvernements (*provincial et fédéral*) sont-ils intervenus dans le dossier du préavis, du comité de reclassement et dans le dossier de la formation ?
7. A-t-on préféré s'en remettre aux plans gouvernementaux ou autres programmes plutôt qu'aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* afin d'assurer le maintien ou la réintégration en emploi ?

8. Le service juridique de la CSN a-t-il été sollicité dans ce dossier ?
  
9. Que pensez-vous des règles relatives au quatre leviers d'intervention destinées aux travailleurs du secteur forestier ?
  - *Mesure de formation de la main d'œuvre ?*
  
  - *L'aménagement et la réduction du temps de travail ?*
  
  - *Programme de soutien financier pour les travailleurs âgés licenciés de l'industrie forestière ?*
  
  - *L'initiative ciblée pour les travailleurs âgés ?*
  
10. Que pensez-vous des mesures annoncées dans le dernier budget provincial ?
  
  
11. Que pensez-vous de l'octroi de l'aide additionnelle de 200 millions \$ pour des travaux sylvicoles qui seront effectués au cours des deux prochaines années ?

## ANNEXE 4 : Les entrevues réalisées

**Tableau 1 : Les entrevues réalisées****Les travailleurs licenciés**

<b><u>Sujet</u></b>	<b><u>Âge</u></b>	<b><u>Sexe</u></b>	<b><u>État civil</u></b>	<b><u>Scolarité</u></b>	<b><u>Personne à charge</u></b>	<b><u>Occupation</u></b>
1	47	M	Marié	Formation en mécanique	2-enfants	Sans emploi
2	45	M	Conjoint de fait	D.E.P. Foresterie	1-enfant	Sans emploi
3	62	M	Marié	Secondaire 5	1-conjoint	Rentier
4	55	M	Marié	Secondaire 4	4-enfants	Sans emploi
5	54	M	Marié	5 <sup>e</sup> année du primaire	1-enfant	Sans emploi
6	32	M	Conjoint de fait	Formation en mécanique	1-enfant	Sans emploi
7	57	M	Marié	Secondaire 5	0	Sans emploi
8	44	M	Célibataire	Secondaire 5	2-enfants	En invalidité
9	43	M	Conjoint de fait	Secondaire 5	2-enfants	En formation
10	56	M	Conjoint de fait	DEC	0	En formation
<b><u>Total</u></b> : 10 entrevues						



Les Acteurs

<b>Niveau Local Saint-Michel-des- Saints</b>	<b>Niveau Régional Lanaudière</b>	<b>Niveau Provincial Québec</b>	<b>Niveau National Canada</b>
Arc-en-ci-elle (3 entrevues)	Député fédéral (1 entrevue)	Conseil de l'industrie forestière (2 entrevues)	Louisiana Pacific Canada (1 entrevue)
Comptoir alimentaire (1 entrevue)	Conseil Central CSN (2 entrevues)		
Maison des jeunes (1 entrevue)			
Chambre de Commerce (1 entrevue)			
Mairie (1 entrevue)			
Syndicat local (2 entrevues)			
<b>Total</b> : 15 entrevues			

## ANNEXE 5 : Rapports des avis de licenciements collectifs (CNT)

**Tableau 2 : Rapports des avis de licenciements collectifs (CNT)**

**De:** Commission des normes du travail **Date:** mar. 2011-04-12 17:51  
**À:** Bergeron Philippe  
**Cc:**  
**Objet :** Demande d'accès

Bonjour M. Bergeron

Suite à des recherches que nous avons effectuées dans nos dossiers archivés, le seul élément dont nous disposons est le rapport de nos avis de licenciements collectifs. Nous sommes désolés de répondre aussi tardivement à votre demande et nous nous en excusons.

Nous vous transmettons les informations de ce tableau.

Région	Nom de l'entreprise	Adresse	Date d'oblitération	Reçu CNT	Reçu MESS
14	Louisiana-Pacifique Canada Ltée	600, rue Forex St-Michel-des-Saints (Québec) J0K 3B0	2006-08-10	X	X
Date du licenciement		Nombre de salariés	Secteur d'activité économique	Motif du licenciement	
2006-09-05		104	Fabrication de panneaux à lamelles orientées	Fermeture d'entreprise	

Commission des normes du travail  
400, boul. Jean-Lesage, 7<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1K 8W1  
418 525-1950