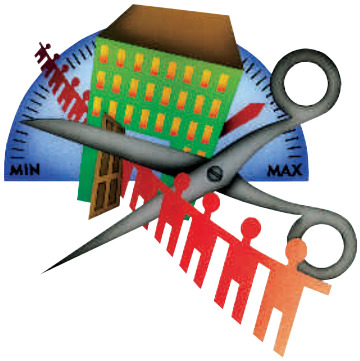


1. Faire face aux mises à pied

Des emplois offrant de bons salaires et de bonnes conditions de travail devraient être un droit, et non un privilège précaire. Pourtant, les travailleurs et les travailleuses perdent leur emploi à cause de la mondialisation, du libre-échange, de la valeur élevée du dollar canadien, de la privatisation, de la déréglementation et des changements technologiques. Bon nombre d'employeurs choisissent :

- de se doter de nouvelles technologies nécessitant de nouvelles méthodes de travail et compétences
- d'aller s'installer ailleurs, habituellement dans des régions à faibles salaires, bien souvent dans des pays où les lois sur l'emploi sont relâchées et la protection des travailleurs et des travailleuses est minimale
- de fermer complètement ou en partie leurs installations en raison de difficultés financières ou de nouvelles priorités
- de confier le travail en sous-traitance
- d'exploiter les travailleuses et travailleurs migrants plutôt que de perfectionner les compétences et d'augmenter les salaires de la main-d'œuvre canadienne
- de procéder à une prise de contrôle, à une fusion ou à un rachat modifiant les besoins en main-d'oeuvre
- de privatiser les activités et les services publics
- de réduire les budgets.

Le rôle du gouvernement

Ces décisions des employeurs ont été facilités par la déréglementation imposée par le gouvernement dans plusieurs domaines liés au travail allant des normes du travail aux les mesures de sécurité en passant par l'élimination des tarifs et d'autres barrières commerciales. Le résultat net est une baisse de la demande pour les travailleurs et les travailleuses et leur contribution à l'économie.

Le mouvement syndical résiste

Le mouvement syndical lutte pour de bons emplois, la protection des services publics et l'amélioration des conditions de travail et du niveau de vie de l'ensemble des travailleurs et travailleuses et de leurs familles. La demande canadienne de main-d'œuvre étrangère devrait donner lieu à une réforme de notre programme d'immigration : un cheminement des travailleuses et travailleurs donnant accès à la citoyenneté, assortie de protections en milieu de travail et de la possibilité d'exercer leurs droits.

Les pressions, l'occupation des lieux de travail, les coalitions syndicales-communautaires, les pétitions et les manifestations peuvent jouer un rôle dans la lutte qui se poursuit. L'un des aspects de cette lutte consiste à exercer des pressions sur les employeurs et les gouvernements pour qu'ils accordent un soutien suffisant et efficace aux travailleuses et aux travailleurs mis à pied (ce qu'on appelle un programme d'adaptation de la main-d'œuvre). Le présent document est l'un des volets de l'effort du mouvement syndical pour

venir en aide aux syndicats et aux membres qui font face à des mises à pied. Le projet en cours comprend également du matériel de formation sur les mesures d'adaptation. Ce matériel est destiné aux équipes de direction syndicales, au personnel syndical permanent et aux comités d'adaptation (communiquer avec le Groupe de travail sur l'adaptation de la main-d'œuvre du CTC et de la Fédération du travail de l'Ontario).

Ce document présente les mesures d'adaptation au moyen d'une série de fiches de renseignements :

1. Faire face aux mises à pied
2. Lutter pour de bons emplois
3. Objectifs des mesures d'adaptation
4. Négocier la protection des emplois et les mesures d'adaptation
5. Signes avant-coureurs
6. Les priorités d'abord
7. Aperçu des mesures d'adaptation
8. Règlements et programmes gouvernementaux
9. Ressources syndicales, services communautaires et programmes gouvernementaux
10. Lignes directrices syndicales-gouvernementales pour les programmes d'adaptation

La région de l'Ontario du Congrès du travail du Canada et la Fédération du travail de l'Ontario, par l'entremise de leur Groupe de travail sur l'adaptation de la main-d'oeuvre, ont travaillé en consultation avec les organismes affiliés pour préparer le présent document.

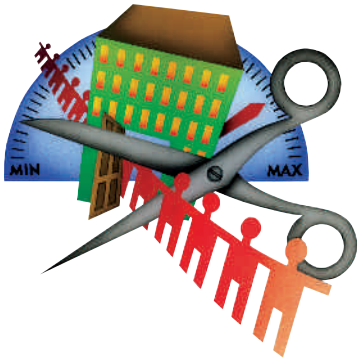
Site Web spécifique du CTC : adaptation.ca

Mises à pied? Réduction du personnel? Fermeture ou fusion en perspective? Lorsque votre milieu de travail subit des changements, les syndicats doivent agir rapidement et efficacement.

Adaptation.ca est le site web du Congrès du travail du Canada sur l'adaptation de la main-d'oeuvre, l'endroit où les syndicats locaux peuvent trouver des notions de base sur les stratégies d'adaptation. Des exemples, des ressources, des liens et des listes de vérification vous aideront à vous outiller pour relever les défis à venir.

Apprenez comment :

- prendre les devants
- traiter avec le gouvernement
- proposer des solutions de rechange
- négocier une entente
- former un comité mixte
- fournir des services
- résister!



2. Lutter pour de bons emplois

Près de 20 % de la base manufacturière ontarienne est disparue depuis 2005 (en date de septembre 2008). En plus de la perte de près de 200 000 emplois manufacturiers, il faut compter celle de près de 7 000 emplois liés à la foresterie dans le nord de l'Ontario durant la même période. Ces pertes ont partiellement été compensées par une croissance des emplois dans le secteur des services. Toutefois, les salaires de ce secteur sont inférieurs de 30 %. Presque un travailleur sur trois en Ontario a été forcé d'accepter un emploi à temps partiel ou un emploi temporaire.

Les politiques syndicales touchant l'assurance-emploi, la formation, les mesures d'adaptation et les services d'emploi s'insèrent dans le contexte d'une stratégie de renouveau économique visant à créer des emplois de qualité, à plein temps. L'analyse syndicale se présente ici par le biais d'un éventail de documents issus des congrès de la Fédération du travail de l'Ontario et du Congrès du travail du Canada.

Extrait du document de politique de la FTO, « The Fight For Good Jobs », résumé, congrès 2007 de la FT [traduction libre]:

Restructuration mondiale

Nous sommes aujourd'hui témoins d'une croissance économique continue, en particulier dans des pays comme la Chine, l'Inde, le Mexique, le Brésil et d'autres; d'une restructuration économique s'appuyant sur la sous-traitance et le déplacement vers l'hémisphère sud; d'une augmentation des écarts entre les plus riches et les plus pauvres; de la montée de politiques néolibérales caractérisées par un accent sur le secteur privé; et des répercussions prenant la forme de coupes dans les services publics, un recul de la planification économique, de la propriété publique et des politiques de plein emploi.

Parallèlement, un profond changement se manifeste dans le marché du travail mondial, plus économiquement intégré que jamais auparavant. Cette main-d'œuvre mondiale a doublé dans les 20 dernières années. La lutte pour des emplois et du travail décent demeure inaccessible à près d'un milliard de personnes dans le monde. Il y a aussi 1,4 milliard de personnes qui vivent avec moins de deux dollars (US) par jour.

Étant donné la quantité de sous-traitance dirigée vers des pays où les coûts de production et de travail sont moindres, étant donné la mobilité du capital d'investissement et la croissance phénoménale de la main-d'œuvre mondiale, il y a de gros défis à relever dans la négociation collective et l'amélioration du niveau de vie des gens.

Réponses des employeurs

Les employeurs ont réagit aux pressions concurrentielles en tentant de réduire leurs coûts de production, de contourner les syndicats, d'augmenter la productivité, de réduire les impôts d'entreprise et d'éroder les services publics pour

lesquels les travailleurs et les travailleuses ont si durement lutté.

À l'heure actuelle, les employeurs utilisent un autre moyen de réduire les coûts : en transformant le travail permanent à temps plein en diverses formes d'emploi hors normes ou précaires, comme du travail à contrat, du travail à temps partiel, du travail occasionnel et le travail autonome. Toutes ces formes de travail permettent aux employeurs de faire passer les coûts des avantages sociaux et des régimes de retraite aux individus plutôt que de les assumer eux-mêmes. Ces emplois sont également généralement moins rémunérés.

L'enquête de 2006 de Statistique Canada sur la création d'emplois montre que presque les deux tiers des nouveaux emplois s'insèrent dans cette catégorie. Cette situation a mené à une explosion des agences d'emploi temporaire partout dans la province. Des milliers de femmes, d'immigrants et de jeunes s'adressent à ces agences dans l'espoir de trouver du travail à temps plein mais ne trouvent que des arrangements contractuels entre l'agence et l'entreprise cliente, qui les empêche d'être embauchés à temps plein.

Crise de l'emploi dans le secteur manufacturier

[En 2007], les économies ontariennes et canadiennes semblaient saines. Pourtant, dans le tronc manufacturier de l'économie, des dizaines de milliers d'emplois ont été perdus et on s'attend à d'autres licenciements et d'autres fermetures d'usines alors que les entreprises annoncent des « restructurations », « réductions d'effectif » ou « sous-traitances ».

Entre la pointe d'emploi dans le secteur manufacturier en novembre 2002 et février 2007, l'Ontario a perdu 141 600 emplois manufacturiers, soit environ un emploi sur huit. [De 2005 à septembre 2008, près de 200 000 emplois manufacturiers ont été perdus.] La presque totalité de ces pertes d'emploi est permanente. Cette crise du secteur manufacturier a des répercussions importantes, non seulement pour les travailleuses et les travailleurs qui perdent leur emploi, mais également pour la base économique des services sociaux. C'est pourquoi les collectivités souffriront dans toute la province.

Plutôt que de réagir à cette crise avec une assistance directe, les gouvernements des deux paliers, provincial et fédéral, favorisent des politiques qui exacerbent les difficultés. Il y a deux exemples éloquents. Le premier est le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Ce programme est conçu pour pallier la supposée pénurie de main-d'œuvre en Ontario et au Canada en contournant l'immigration et en établissant un lien direct entre les nouveaux arrivants et un employeur particulier dont ils dépendront pour maintenir leur statut légal. Les employeurs auront le pouvoir de déporter ces travailleurs s'ils venaient à les trouver « inadéquats », comme ils l'ont depuis des décennies dans le secteur agricole.

Le deuxième exemple touche les gouvernements de la Colombie-Britannique et de l'Alberta, qui ont signé un accord de libre-échange interprovincial connu sous le titre Entente sur le commerce, l'investissement et la mobilité de la main-d'œuvre (ECIMM).

Ces gouvernements ont invité l'Ontario et d'autres provinces à se joindre à l'entente. Les dispositions de l'ECIMM imposent de sérieuses contraintes sur les politiques, les lois, les règlements et les actions gouvernementales. En bref, l'ECIMM, tout comme le PTET, est conçu pour constituer un autre mécanisme de déréglementation et de dilution des politiques publiques, minant l'autorité du gouvernement et affaiblissant le mouvement syndical.

Adaptation de la main-d'œuvre et formation

Un aspect crucial des pertes d'emploi massives est l'effet dévastateur sur les personnes touchées. Des vies sont bouleversées et les pertes financières sont extrêmement lourdes à porter pour les travailleurs individuels et leur famille. Les statistiques montrent que ceux qui trouvent effectivement un nouvel emploi gagnent souvent beaucoup moins qu'ils gagnaient auparavant. Il y a aussi une série de problématiques additionnelles, comme l'érosion de l'assurance-emploi au point où une majorité de chômeuses et de chômeurs n'y sont plus admissibles, le large éventail de difficultés bureaucratiques auxquelles les travailleuses et les travailleurs font face quand ils tentent d'obtenir des prestations pour formation, d'acquérir des compétences informatiques, de perfectionner leurs compétences de base et d'obtenir une équivalence de diplôme secondaire. Il faut plus de protections pour les travailleuses et les travailleurs faisant face à des mesures d'adaptation.

La FTO demande au gouvernement de mettre en place une stratégie d'emploi qui favorise le développement économique, en particulier dans le secteur manufacturier, et crée des emplois. Nos idées de stratégie d'emploi doivent être discutées, débattues et élaborées par nous tous. Elles comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- l'élaboration de stratégies pour compenser les répercussions des fluctuations de la devise sur la capacité des fabricants d'exercer leurs activités dans un environnement mondial;
- la création d'un levier pour augmenter le nombre d'emplois à valeur ajoutée et d'emplois manufacturiers issus des secteurs des ressources;
- l'introduction de stratégies d'approvisionnement pour augmenter la capacité industrielle et l'emploi;
- la mise en œuvre de politiques énergétiques efficaces qui approvisionnent les manufacturiers et les familles travailleuses de façon stable et à faible coût;
- l'établissement d'un lien entre les politiques de changement climatique et la création d'emplois dans les « industries vertes » et l'aide aux industries existantes pour effectuer la transition vers une « production plus verte »;
- l'élargissement des dispositions de formation et d'éducation centrées sur les travailleuses et les travailleurs pour créer d'authentiques programmes d'apprentissage, de perfectionnement des compétences, d'alphabétisation et de compétences de base;
- l'élargissement de la recherche et de l'innovation pour augmenter la productivité et augmenter les capacités de la main-d'œuvre;
- l'adoption d'une nouvelle législation dans le cadre d'une stratégie d'emploi, exigeant des entreprises qu'elles justifient les fermetures et les licenciements massifs;
- la création d'un fonds de formation provincial auquel tout employeur n'investissant pas déjà dans un apprentissage authentique devra contribuer un pour cent de sa masse salariale. Les employeurs qui embauchent des apprentis ou contribuent à un fonds de formation syndical ou syndical-patronal seraient exemptés;
- la création d'un poste de Commissaire pour défendre les emplois;

- la modification de l'assurance-emploi de façon à ce que plus de travailleuses et de travailleurs y soient admissibles et à ce que les revenus de retraite, les payes de vacances et les indemnités de cessation d'emploi ne soient pas désignés comme revenus aux fins d'assurance-emploi;

- l'augmentation de la représentation syndicale, y compris pour les enseignants à temps partiel dans les collèges et les travailleuses et travailleurs de l'agriculture pour soutenir une stratégie d'emploi qui crée des emplois et assure que ces emplois sont décents et fournissent une sécurité.

Les emplois et la crise dans les secteurs manufacturier et forestier

Extrait d'une résolution adoptée par la 25e assemblée générale du CTC, en 2008 :

Le Congrès du travail du Canada demande un changement majeur des politiques et des programmes gouvernementaux afin de reconnaître l'importance stratégique des secteurs manufacturier et forestier pour l'avenir des bons emplois dans les secteurs public et privé. Ces politiques doivent inclure :

- un taux de change réaliste pour le dollar canadien;

- la fin des accords commerciaux qui donnent priorité aux sociétés mondiales au lieu de favoriser les intérêts des travailleuses et des travailleurs et qui entraînent un déséquilibre commercial;

- des politiques d'approvisionnement pour assurer que les achats de tous les paliers de gouvernement proviennent le plus possible d'une source canadienne, commençant par une demande immédiate de contenu majoritairement canadien pour tous les véhicules de transport et poursuivant avec les autres biens manufacturés ainsi que les services;

- une interdiction d'exporter des rondins, une restriction sur l'exportation de ressources non traitées et un appui du traitement à valeur ajoutée des ressources au Canada, notamment en renversant la décision de bâtir le pipeline de Keystone pour exporter du bitume brut aux États-Unis à partir des sables bitumineux de l'Alberta;

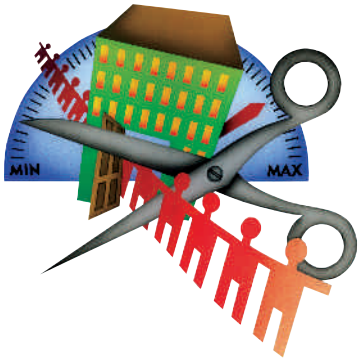
- des règlements efficaces sur les investissements étrangers, les fusions et les prises de contrôle afin de préserver et de créer des emplois;

- un appui financier direct du gouvernement pour les nouvelles stratégies visant les nouveaux investissements industriels et le développement de secteurs et une façon de relier les incitatifs fiscaux des sociétés aux engagements exécutoires à créer et maintenir de bon emplois;

- une législation qui exige que les mises à pied et les fermetures importantes soient justifiées et des fonds pour un commissaire aux emplois ayant le pouvoir et les ressources nécessaires pour arrêter et limiter les mises à pied;

- une amélioration des prestations d'assurance-emploi;

- des programmes de formation et de transition adéquats pour aider les travailleuses et les travailleurs canadiens qui perdent leur emploi et des programmes d'adaptation efficaces en milieu de travail et dans la communauté.



3. Objectifs des mesures d'adaptation

La perte d'un emploi entraîne une perte de salaire, la rupture des liens avec les amis du travail et du syndicat, la colère et la peur. Elle peut entraîner un déménagement pour occuper un emploi qui procure trop souvent un salaire et des avantages sociaux réduits. La perte d'emploi n'est pas un problème individuel. C'est un problème collectif attribuable à des forces économiques et politiques contre lesquelles un individu ne peut rien. La perte d'emploi exige donc des mesures et des actions collectives. Les employeurs et les gouvernements ont l'obligation de fournir un éventail de ressources et d'appuis pour assurer l'efficacité des services d'adaptation.

Lorsque les mises à pied sont inévitables, les syndicats s'efforcent d'aider les travailleurs et les travailleuses par des moyens accessibles, sensibles aux besoins et axés sur le travail. Les travailleurs et les travailleuses ont besoin d'aide pour s'attaquer à la difficile tâche de trouver un emploi ou d'accéder à un programme de formation. Cette tâche est particulièrement difficile pour les femmes et les travailleurs immigrants, âgés, de couleur, handicapés ou de régions éloignées.

Intervenir rapidement – agir avant la mise à pied - offre un avantage qui a fait ses preuves. L'accès immédiat aux services et à l'information permet de faire de meilleurs choix. Plus tôt le processus d'adaptation est entamé, meilleures sont les chances de succès.

❖ Une approche syndicale à l'adaptation vise à trouver des emplois comparables aux emplois perdus sur le plan des salaires et des conditions de travail. Un emploi syndiqué - ou offrant une possibilité de syndicalisation - est essentiel.

❖ Une approche syndicale à l'adaptation est suffisamment sensible pour reconnaître la diversité des besoins des membres, et suffisamment souple pour y répondre.

❖ Une approche syndicale à l'adaptation convient à tous les membres, quels que soient leur âge, leur sexe, leur ancienneté et leur niveau de compétence.

❖ Une approche syndicale à l'adaptation reconnaît que les membres ne parlent pas tous la même langue et n'ont pas tous les mêmes repères culturels.

Peu importe le nombre de mises à pied, il faut déterminer les besoins propres à chaque membre et y répondre.

Notre objectif est d'aider les travailleurs et les travailleuses à faire la transition vers la « prochaine étape ». La situation variera d'une personne à une autre. Pour la plupart, il est urgent de trouver un nouvel emploi. Le soutien et les efforts des syndicats visent les mesures d'appui du gouvernement et de l'employeur suivantes :

- Un emploi dans le même secteur ou dans un autre secteur, préférablement syndiqué
- Un financement ou une aide pour la réinstallation
- Des mesures pour faciliter la transition vers le nouvel emploi
- Une retraite sans perte de bénéfices
- L'accès à une formation pertinente et de qualité qui ouvrira la porte à un nouvel emploi adéquat
- Une indemnité de cessation d'emploi négociée et supérieure au minimum prévu par la loi en plus d'indemnités spéciales à des fins de formation, de santé et de bien-être, etc.

Les syndicats et les centrales syndicales (la Fédération du travail de l'Ontario et le Congrès

du travail du Canada) ont adopté de nombreuses résolutions sur l'assurance-emploi, la formation, l'adaptation et les services d'emploi. La perspective syndicale s'insère dans le contexte d'une stratégie de renouveau économique créant des emplois de qualité à plein temps. *(Voir la section 2, Lutter pour de bons emplois)* Conjuguées, ces résolutions exposent le programme syndical et comprennent les principes et les revendications clés que voici :

✓ Nous croyons que toute personne résidant au Canada a droit à des services d'emploi publics, accessibles et de qualité, y compris l'assurance-emploi, l'aide sociale (sans travail obligatoire), le counselling d'emploi et autres services d'adaptation.

✓ Les syndicats luttent pour que les droits à l'alphabétisation et au perfectionnement des compétences, à l'éducation publique, à la formation et aux services d'emploi soient universels, c'est-à-dire accessibles à tous sans égard à l'âge, au sexe, à la race, à l'ethnicité, à un handicap, à l'orientation sexuelle, à la situation financière ou de travail et au statut de citoyenneté, et pour qu'ils soient transférables et applicables partout au Canada – y compris la reconnaissance des titres de compétences étrangers.

✓ Les gouvernements doivent demeurer les principaux responsables du financement de l'éducation, de la formation et de services d'emploi. Nous croyons que le gouvernement fédéral devrait jouer un rôle clé dans les domaines de la formation et des services d'emploi, et qu'il ne devrait pas abandonner ses responsabilités à cet égard.

✓ Nous croyons que les institutions publiques devraient être les principaux fournisseurs et véhicules de formation, d'éducation et de services d'emploi. Les fonds doivent être disponibles pour assurer la force et la durabilité des établissements d'éducation publics et des programmes gouvernementaux dans ces domaines. Nous nous opposons aux activités privés, à des fins lucratives, d'éducation, de formation et de services d'emploi, et le mouvement syndical n'y aura pas recours, sauf dans des circonstances extrêmes où il n'y a pas d'autre solution.

✓ Les lois devraient exiger un préavis d'au moins 12 mois pour toutes les fermetures d'établissements et importantes mises à pied, exiger l'établissement d'un comité syndical-patronal d'adaptation et obliger les employeurs à négocier et à financer l'adaptation. Tous les programmes d'emploi administrés par le gouvernement, y compris l'assurance-formation, devraient être accessibles aux travailleurs et aux travailleuses qui font l'objet d'un avis de mise à pied.

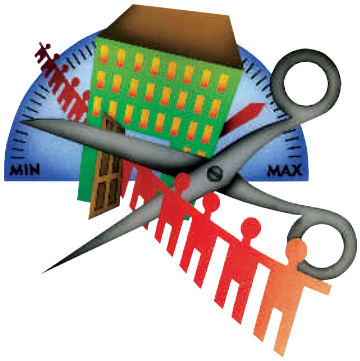
✓ L'alphabétisation et le perfectionnement des compétences devraient faire partie intégrante de la couverture d'a.-e. et être accessible autant aux personnes employées qu'à celles en chômage, tout comme l'a.-e. offre des prestations de chômage, de congé de maternité, de congé parental, de congé de maladie et de congé de soignant.

✓ L'assurance-emploi et les programmes d'adaptation devraient aider les travailleuses et les travailleurs âgés à réintégrer le marché du travail et devraient comprendre des prestations de raccordement pour la retraite. Les travailleuses et les travailleurs âgés devraient avoir droit à un an et demi de prestations. Outre le prolongement de la période de prestations, les années d'emploi devraient servir à garantir l'accès aux prestations d'a.-e.

✓ Il faut : réduire uniformément le nombre d'heures donnant droit à l'a.-e. à 360 heures pour toutes les prestations d'a.-e.; augmenter les prestations hebdomadaires d'a.-e. à un minimum de 66,67 % des 12 meilleures semaines de salaire; verser les prestations dès la première journée de la mise à pied et les poursuivre pendant une période maximale de 50 semaines. Il ne faut pas considérer les revenus de retraite, paie de vacance et indemnité de cessation d'emploi comme revenu à l'encontre des prestations d'a.-e.

✓ Il faut verser à tous les travailleurs et travailleuses mis à pied une indemnité de cessation d'emploi équivalant à deux semaines de salaire pour chaque année d'emploi.

4. Négocier la protection des emplois et les mesures d'adaptation



Négocier la protection des emplois et les mesures d'adaptation comporte un éventail de possibilités :

- interdire les mises à pied durant la période où l'entente est en vigueur
- trouver des solutions de rechange aux mises à pied
- réduire les horaires de travail (imposer des restrictions sur les heures supplémentaires; réduire la semaine de travail)
- éliminer la sous-traitance à l'extérieur; poursuivre les démarches en vue de la « sous-traitance à l'intérieur »
- accorder un poste permanent aux travailleuses et travailleurs contractuels ou temporaires après un période d'emploi déterminée
- éliminer le recours aux travailleuses et travailleurs contractuels ou temporaires provenant des agences de placement
- accroître l'accès à la formation; reconnaître les titres de compétence internationaux et l'expérience acquise à l'extérieur du Canada.

En Ontario, il n'y a pas de loi qui oblige les employeurs à participer à un programme d'adaptation. Plusieurs syndicats cherchent à inclure à négocier avec l'employeur l'inclusion à la convention collective d'un engagement à fournir des mesures d'adaptation. Négocier de telles clauses sensibilise en outre, à l'échelle locale, à l'importance de se préparer.

Une clause sur l'adaptation peut faire en sorte que l'employeur :

- donne un préavis de mises à pied ou de fermeture
- s'engage à affecter des fonds et du temps pour la formation d'un comité d'adaptation
- affecte des fonds à la mise en oeuvre du processus d'adaptation
- négocie une entente sur des questions telles que les prestations complémentaires, les pensions et les indemnités de cessation d'emploi
- s'engage à affecter des fonds à la formation et au perfectionnement.

Inclure des clauses dans la convention collective sur les fonds et les services d'adaptation en assure la prestation et évite que s'établisse une trop grande dépendance envers le financement du gouvernement. Vous pourriez aussi intervenir tôt pour mettre en place des programmes à un moment où les activités ne seraient pas admissibles au financement du gouvernement. Si tout va bien, les dispositions négociées pourraient étendre la portée de l'adaptation bien au-delà de ce qu'offriraient les programmes du gouvernement.

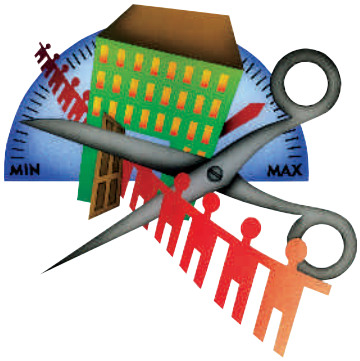
Bien souvent, toutefois, on négocie une entente d'adaptation seulement à la suite de l'annonce des mises à pied ou de la fermeture. Pour prendre connaissance de clauses sur les

mesures d'adaptation dans les domaines des avantages sociaux, des pensions, des indemnités de cessation d'emploi et des programmes d'adaptation, consultez le site Web spécifique du CTC : *adaptation.ca.*

Une entente d'adaptation axée sur les travailleurs et les travailleuses comprend des dispositions sur :

- les mises à pied volontaires
- les mises à pied par ancienneté
- l'échéancier de mises à pied
- les droits de supplantation
- la rétention de l'ancienneté
- les indemnités de cessation d'emploi supérieures aux minimums prévus par la *Loi sur les normes d'emploi*
- les préavis ou le versement d'un salaire tenant lieu de préavis supérieur aux minimums prévus par la *Loi sur les normes d'emplois*
- la retraite anticipée
- l'amélioration du régime de pension
- les prestations supplémentaires d'assurance-emploi
- les mécanismes de résolution des différends
- l'éducation ou la formation rémunérée
- la formation d'un comité d'adaptation syndical ou mixte
- le financement par l'employeur des services d'adaptation, y compris un centre d'action
- l'accès à des services individuels d'adaptation par l'entremise des démarches du comité d'adaptation, y compris les suivants :
  - l'évaluation des besoins
  - le counselling
  - la planification financière
  - la formation et le recyclage
  - le perfectionnement linguistique, compris la formation de base et l'alphabétisation
  - la recherche d'emploi et l'aide au placement
  - l'aide à la demande d'assurance-emploi
  - tous autres services nécessaires déterminés par les membres
- le recours à des pairs aidants dans la mesure du possible
- les congés pour les services d'adaptation ou la recherche d'emploi
- le règlement de griefs en cours ou des mécanismes de règlement
- le paiement de toute somme due
- la souplesse de forme et d'échéancier de paiements
- l'émission d'une lettre de référence positive à tous les travailleurs et travailleuses touchés
- la protection possible de certaines catégories d'emplois

Gardez à l'esprit que ce qui est prévu dans les normes d'emploi et les lois est un minimum et ne devrait être accepté comme suffisant que si tous les efforts faits pour négocier des améliorations ont échoué.



5. Signes avant-coureurs

Les syndicats cherchent à prévenir les mises à pied au moyen de stratégies de maintien, de conversion et de création d'emplois. Bien avant que les mises à pied ne deviennent un problème, ils travaillent à inclure la protection des emplois dans leurs négociations régulières.

Reconnaître les signes avant-coureurs des mises à pied ou d'une fermeture peut aider les syndicats à prendre des mesures proactives comme :

- former des coalitions et exercer des pressions, y compris des pressions politiques, pour protéger les emplois, prévenir les mises à pied et la fermeture, et pousser le gouvernement à agir pour sauver les emplois
- tenter de négocier la réduction de la sous-traitance, la diminution des heures de travail et la facilitation d'éventuelles options de retraite anticipée
- exiger que l'employeur consulte le syndicat et travaille avec lui
- négocier de nouveaux engagements sur le maintien des emplois et l'adaptation.

Certains syndicats exercent des pressions pour trouver un acquéreur ou considèrent la possibilité de la prise en charge de l'entreprise par les travailleurs et les travailleuses pour éviter la fermeture. Il en est ainsi surtout si la fermeture du principal employeur risque d'avoir de graves répercussions sur l'ensemble de la communauté. Les syndicats reconnaissent que le succès de ces efforts est directement lié aux facteurs économiques entraînant la fermeture, à l'accès au capital et au niveau de coopération (ou d'hostilité) de l'employeur.

À surveiller

Dans le secteur public, il faut être constamment à l'affût des politiques, des décisions et des budgets des gouvernements. Dans le secteur public élargi, les signes de danger comprennent la présence de nouveaux membres, favorables à la privatisation, au sein du conseil d'administration d'organisations à but non lucratif.

La liste suivante expose les signes de danger dans le secteur manufacturier et d'autres domaines du secteur privé :

Mauvaise gestion. Mauvais contrôle de la qualité. Mauvaises relations syndicales-patronales. Erreurs de marketing. Incompétence des nouveaux superviseurs. Népotisme et copinage. Irrégularités dans les promotions.

Gestion instable. Mauvais traitement de la part de la société-mère, avec mauvais gestionnaires. Modification du personnel de gestion et des positions en relations de travail. Par exemple, les gestionnaires canadiens sont remplacés par des gestionnaires américains dans les succursales. De nouveaux « conseillers » dirigent le personnel.

Recherche et développement inadéquate. Mauvais design de produits. Défaut de concevoir de nouveaux produits et de nouveaux processus de fabrication. Perte de terrain par rapport aux autres entreprises en matière de design et de qualité des produits. Absence de recherche pour réduire les coûts énergétiques, des frais généraux et des stocks.

État des installations. Prennent de l'âge. Plusieurs étages. L'aménagement physique limite

l'efficacité de la production et empêche tout agrandissement.

Visiteurs inconnus et améliorations esthétiques. Examen et évaluation de l'équipement et de l'immeuble. Améliorations purement esthétiques telles que l'aménagement des espaces à bureaux et l'aménagement paysager. « Conseillers » ou autres visiteurs que l'employeur de présente pas.

Déclin des ventes. Tendance générale à la baisse. Diminution de la part du marché. Perte d'importants clients. Réduction du personnel des ventes. Tendance contraire à celle du reste de l'industrie ou pire.

Réduction du personnel. Mises à pied permanentes sur une longue période. Élimination par attrition de postes spécialisés, le travail étant confié en sous-traitance. Combinaison de plusieurs classifications entraînant une réduction du nombre de postes.

Climat d'entreprise. Direction qui se plaint des taxes et impôts, des prix de l'énergie, des syndicats. Changements dans la réglementation ou déréglementation, le contexte législatif et l'attention du gouvernement.

Changement dans l'utilisation des terrains. Augmentation de la valeur des terrains et aménagement de terrains dans la région. Vente d'usines dans les environs et conversion à des fins non manufacturières. Changements de zonage.

Augmentation de la sécurité. Sans explications satisfaisantes.

Positions de négociation inhabituelles. Offre d'indemnités de cessation d'emploi. Report important des augmentations de salaires. L'employeur demande que la durée de la convention collective soit plus courte ou plus longue que d'habitude. L'employeur fait des demandes de concessions depuis longtemps.

Questions environnementales. Répercussions des nouveaux règlements environnementaux. Changements dans l'élimination des déchets pour économiser en prenant des raccourcis.

Industrie et secteur. Fournisseur de matière première à une industrie touchée par les fermetures. Industrie en restructuration.

Double emploi ou capacité. Le milieu de travail est une succursale. Les filiales peuvent fabriquer le même produit ou un produit semblable. Début du déplacement des emplois exigeant le moins de compétences. Surcapacité.

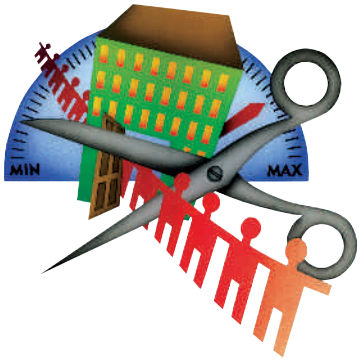
Problèmes liés à la propriété. Conglomérat. Changement de propriétaire, nouvelle stratégie d'investissement. Fusion ou acquisition. Propriétaire âgé sans successeur.

Désinvestissement. Manque d'équipement. Mauvais entretien. Équipement non concurrentiel. Changement de services d'entretien. Profits servant à améliorer ou à acheter d'autres succursales. Excédent de dividendes.

Enlèvement d'équipement. Importantes composantes de l'équipement expédiées ailleurs ou vendues. Déplacement vers une succursale affiliée ou vente à un concurrent. Perte d'important équipement ou de composantes secondaires.

Difficultés financières. Matériel livré contre remboursement. Pénurie de matériel qui nuit à la production. Chèques de paye sans provision. Mises à pied attribuables à l'insuffisance de liquidités plutôt qu'au manque de travail.

Changement soudain dans le comportement de l'employeur. Violation de la convention collective. Comportement inhabituel de « bon gars ». Comportement de gestionnaires laissant deviner qu'ils quitteront bientôt l'organisation.



6. Les priorités d'abord

Les membres du comité local demandent souvent : par où faut-il commencer quand un employeur annonce une mise à pied majeure ou une fermeture? Il est crucial d'agir dès que l'avis est donné.

Dès l'annonce officielle :

- Communiquez avec votre représentant ou représentante et avec le bureau régional ou national de votre syndicat.
- Commencez à examiner les choix politiques qui s'offrent à votre syndicat : quelles stratégies de riposte et quels liens communautaires semblent possibles?
- Faites savoir à vos membres que l'exécutif syndical est au courant de la situation et s'organise en vue de l'adaptation.
- Informez votre conseil du travail de la situation.
- Commencez à établir un comité syndical pour gérer le rôle du syndicat dans le processus d'adaptation.

Dans les 24 heures :

- Recueillez autant d'information que possible sur la situation. Vous devrez peut-être rencontrer l'employeur pour obtenir plus de renseignements. Vous devez savoir :
  - qui sera touché
  - combien seront touchés
  - ce qu'on leur a dit
  - en quoi consiste l'offre
  - combien de temps il reste avant le début des mises à pied.
- Ne vous engagez à rien avant d'avoir revu soigneusement toute l'information et établi une stratégie collective.
- Revoyez votre convention collective et notez les dispositions pertinentes. Examinez les clauses sur le préavis, les indemnités de cessation d'emploi et les mises à pied. Si le temps le permet, lisez également les clauses sur les pensions, la retraite anticipée et toute autre question connexe.
- Cherchez à ralentir le processus : le temps est précieux dans les situations de mises à pied et de fermeture.

Commencez à :

- faire une liste des améliorations que vous souhaitez apporter;
- dresser une liste des noms et des coordonnées de tous les employés;
- recueillir des données sur les besoins immédiats de vos membres en notant qui risque d'avoir des difficultés liées à l'âge, à la langue, à un handicap, à la culture et au sexe;
- vous renseigner sur les ressources disponibles. Il y a du matériel et des personnes-ressources dans les autres syndicats et conseils du travail, les programmes syndicaux de services communautaires, la communauté et d'autres organisations qui peuvent vous aider à gérer le processus d'adaptation;
- élaborer une stratégie de communications. Envisagez de produire une simple fiche d'information ou tout autre type de communication pour informer vos membres que

vous travaillez pour eux. Vous pourriez aussi tenir une réunion d'information. Mentionnez ce que peuvent faire les travailleurs et les travailleuses, comment ils peuvent s'entraider et à quelles ressources locales ils peuvent recourir;

- déterminer quels fonctionnaires seront vos points de contact dans les ministères appropriés. Si vous avez de la difficulté à obtenir une réponse, communiquez avec vos députés provincial et fédéral et demandez-leur de vous aider à faire avancer les choses;
- demander des conseils à d'autres syndicats qui ont établi un programme d'adaptation. Adressez-vous à la conseillère ou au conseiller de votre syndicat qui fait partie du Groupe de travail sur l'adaptation de la main-d'oeuvre du CTC-Ontario et de la Fédération du travail de l'Ontario.

Faillite et protection de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* (LACC) Programme de protection du salaire (PPS)

Lorsqu'une compagnie n'arrive pas à payer ses factures, elle peut déclarer faillite (ou être mise en faillite). Les biens d'une compagnie en faillite sont vendus et les recettes servent à payer les créanciers. La Loi sur la faillite et l'insolvabilité régit le processus (y compris la procédure par laquelle les créanciers se disputent leur part des biens qui restent).

Les répercussions d'une faillite sur le personnel d'une compagnie peuvent dépasser les pertes d'emplois. Il y a parfois des salaires et des avantages sociaux impayés. Les travailleuses et travailleurs peuvent obtenir de l'aide grâce au Programme de protection du salaire (PPS).

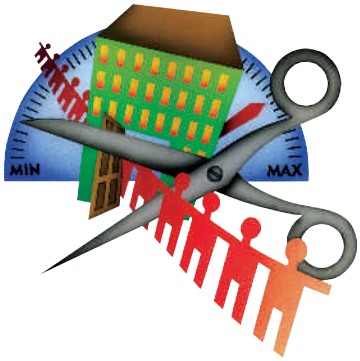
Créé grâce à de fortes pressions du mouvement syndical, le PPS verse aux personnes admissibles le salaire et les vacances que leur devait leur employeur au moment où l'entreprise a déclaré faillite ou été mise sous séquestre. Les travailleuses et travailleurs doivent faire une demande auprès de Service Canada. Le montant maximal est de 3 000 $ (quatre fois le salaire hebdomadaire moyen de l'assurance-emploi). Le PPS ne couvre pas les indemnités de départ ou de cessation d'emploi ni les avantages sociaux.

Les travailleuses et travailleurs qui ne sont pas admissibles au PPS peuvent faire une réclamation en vertu de la Loi sur la faillite. La Loi donne la priorité aux travailleurs et travailleuses (avant les créanciers garantis) pour le paiement des salaires et des vacances impayés (jusqu'à concurrence de 2 000 $ par employé, ce qui ne représente pas toujours un remboursement complet). La loi donne également priorité aux cotisations non versées aux fins des régimes de pensions.

De plus, aux termes de la législation sur les normes d'emploi, les administrateurs d'entreprise peuvent être trouvés personnellement responsables des salaires impayés jusqu'à concurrence de six mois et de certains autres montants.

Une faillite peut aussi avoir des répercussions sur les prestations de pension accumulées, surtout si le régime de pension n'est pas entièrement capitalisé à la date de la liquidation. Dans les procédures de faillite, les fonds pour combler un déficit dans un régime de pension ne font pas partie des priorités (passant après les cotisations régulières non versées). La liquidation d'un régime de pension sous-financé peut entraîner la réduction des prestations de pension accumulées. Les travailleurs et travailleuses de l'Ontario peuvent accéder au Ontario Pension Benefit Guarantee Fund (dans certaines limites) pour réduire ou éviter la réduction des prestations. S'il y a un excédent dans le régime au moment de la liquidation, il se peut que les travailleuses et les travailleurs touchés puissent, en négociant, partager l'excédent.

Une compagnie en difficulté financière peut se protéger de ses créanciers aux termes de la Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies (LACC). Celle-ci lui permet de poursuivre ses activités tout en cherchant à se réorganiser et à conclure des ententes avec les créanciers pour réduire ses dettes. Une compagnie qui poursuit ses activités aux termes de la LACC ne peut se soustraire aux conventions collectives en vigueur, mais peut chercher à négocier des modifications, sous la menace d'une faillite ou d'une fermeture complète. La LACC ne libère pas une compagnie de ses obligations en matière de financement du régime de pension.



7. Aperçu des mesures d'adaptation

Chaque programme d'adaptation est unique. Toutefois, le mouvement syndical a fait la promotion de certains éléments :

- l'établissement d'un comité d'adaptation, avec ou sans l'employeur, pour surveiller la mise en oeuvre du programme
- le recours aux « pairs aidants » pour faciliter l'accès des travailleurs et des travailleuses aux programmes et aux services
- dans la mesure du possible, particulièrement dans le cas de mises à pied nombreuses : l'établissement d'un « centre d'action » dans le milieu de travail ou la communauté pour fournir un éventail de services d'emploi et d'autres services de soutien aux travailleuses et aux travailleurs mis à pied.

Il est difficile pour les travailleuses et les travailleurs d'accéder individuellement aux services. En offrant des services aux travailleuses et aux travailleurs mis à pied, les centres d'action ont régulièrement démontré qu'ils engagent la majorité des membres des syndicats dans l'utilisation des services offerts et que le taux de placement sur le marché du travail est plus élevé que dans les milieux où il n'a pas de centre d'action.

Les activités types comprennent :

- l'évaluation des besoins individuels dans les domaines de l'emploi, de la formation et autres
- l'identification des emplois ou programmes de formation pertinents dans la communauté et l'orientation vers ceux-ci
- la prestation de services (curriculum vitae, préparation aux entrevues d'emploi, etc.) directement au centre d'action au moyen de contrats avec des organismes communautaires ou des conseillers ou conseillères
- l'offre d'un vaste éventail de renseignements et de ressources pour aider les travailleurs et les travailleuses à faire la transition vers un nouvel emploi
- une aide au placement sur le marché du travail (les contacts directs par téléphone et les divers autres moyens de communication avec les employeurs élargissent le réservoir d'employeurs possibles)
- l'aide pour avoir accès à la formation, y compris au diplôme de 12e année, aux cours d'anglais et de français langue seconde ou de rattrapage, et à la formation de base en informatique
- le counselling et le soutien personnel immédiat sur les lieux
- la défense des droits et, au besoin, la résolution de problèmes dans les domaines de l'assurance-emploi, de l'indemnisation des accidents du travail, des pensions, etc.
- l'accès à un téléphone, à un télécopieur, à Internet, à un photocopieur ou à un ordinateur
- l'aide aux familles des travailleurs et des travailleuses
- la création de liens et de réseaux communautaires et syndicaux.

Les pairs aidants

Les pairs aidants sont une composante importante et populaire des centres d'action. Les pairs sont des collègues de travail qui ont des qualités d' « aidante ou aidant naturel ». Les déléguées et délégués sociaux formés dans le cadre d'un programme syndical de services communautaires (s'il y en a dans votre milieu de travail) constituent un choix évident.

Les pairs aidants sont des collègues connus, en qui les travailleurs et les travailleuses ont confiance. Ils apportent un soutien émotionnel et social. Étant eux-mêmes directement touchés, ils comprennent et reconnaissent la perte que subissent leurs collègues ainsi que la colère et la douleur qu'ils ressentent.

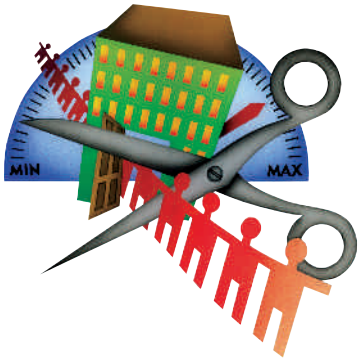
Les pairs aidants accueillent les visiteurs au centre d'action, fournissent des renseignements et des références, et appuient les services offerts par les organismes communautaires ou par d'autres fournisseurs de services.

Les pairs aidants peuvent apporter une aide particulièrement importante lorsqu'ils peuvent communiquer dans les langues parlées dans le milieu de travail, ou simplement connaître et comprendre le langage particulier du milieu de travail ou de l'industrie. Ils reconnaissent et valorisent les compétences et les connaissances nécessaires pour occuper les postes qu'occupaient leurs collègues, ce qui leur permet de rédiger des curriculum vitae et d'offrir des services de placement de bien meilleure qualité. Les centres d'action et les pairs aidants sont particulièrement importants pour les travailleuses et les travailleurs âgés qui peuvent initialement refuser de participer aux programmes, mais se rendent vite compte qu'ils ont besoin de nouveaux outils et de nouvelles ressources pour se débrouiller sur le marché du travail actuel.

Les pairs aidants sont aussi un important facteur de succès des comités d'adaptation. Des employés touchés sont choisis parmi les membres du syndicat pour représenter leurs collègues de travail, intégrant ainsi à l'ensemble du processus une crédibilité certaine et une sensibilité aux besoins.

Mises à pied mineures

Les travailleurs et les travailleuses qui perdent leur emploi dans le cadre de mises à pied mineures sont souvent laissés pour compte. Comme les employeurs ne sont pas obligés de rapporter les mises à pied de moins de 50 personnes au ministère du Travail, il n'y a pas de mécanisme en place pour offrir automatiquement des services d'adaptation. Les syndicats doivent réclamer énergiquement des fonds d'aide à l'adaptation auprès des employeurs et des gouvernements. Le Programme d'adaptation de la main-d'œuvre provincial financera l'offre de services d'adaptation dans les cas de mises à pied peu nombreuses, surtout si les besoins des travailleuses et des travailleurs sont élevés. Toutefois, même s'ils n'obtiennent pas de financement, les syndicats s'efforcent de répondre aux besoins de leurs membres. Ils peuvent aider à trouver un nouvel emploi, et certains syndicats offrent des programmes dans leur centre syndical. Orienter les travailleuses et les travailleurs mis à pied vers des ressources communautaires telles qu'un centre d'action pour les sans-emploi est un rôle fondamental pour les syndicats.



8. Règlements et programmes gouvernementaux

Assurance-emploi

Le Régime d'assurance-emploi est le principal programme fédéral d'aide aux travailleuses et aux travailleurs mis à pied. Il comporte deux programmes distincts : la Partie I (soutien du revenu) et la Partie II (« mesures actives d'emploi »). Depuis les modifications apportées au Régime en 1996, les prestations d'assurance-emploi de la Partie I sont plus difficiles à obtenir, de moins longue durée et moins élevées. Les fonds liés à la Partie II ont été transférés à la province de l'Ontario en 2007, dès l'entrée en vigueur de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT).

Les travailleuses et les travailleurs syndiqués ayant occupé un poste à plein temps bien rémunéré touchent généralement les prestations maximales d'assurance-emploi. Les problèmes sont toutefois fréquents. Les demandes de prestations peuvent être refusées pour diverses raisons : un formulaire de demande rempli incorrectement, des erreurs de bonne foi dans le formulaire ou des difficultés liées à l'indemnité de cessation d'emploi. Comme les demandes et les rapports sont effectués par téléphone ou par ordinateur, les requérants et les requérantes ayant des compétences limitées en français, en anglais ou en informatique risquent de ressentir frustration et découragement et d'abandonner.

Emploi Ontario : Programmes destinés aux sans-emploi

Emploi Ontario offre des services d'aide à l'emploi fournis par des organismes communautaires qui reçoivent du financement à cet effet. Les services offerts aux personnes en chômage comprennent notamment de l'orientation de carrière et toute une gamme de programmes de recherche d'emploi et de placement.

Les résidents de l'Ontario qui n'ont pas d'emploi peuvent également être admissibles aux programmes suivants d'Emploi Ontario :

- Développement des compétences, pour la formation et l'acquisition de compétences nécessaires à l'emploi
- Stratégie d'aide pour une deuxième carrière, pour le perfectionnement et des formations de plus longue durée
- Des programmes de Travail indépendant, pour aider à démarrer une petite entreprise
- Subventions salariales ciblées, pour encourager les employeurs à embaucher des gens qu'ils n'embaucheraient pas sans subvention
- Partenariats pour la création d'emplois, permettant l'acquisition d'expérience pouvant mener à un emploi continu

La formation fournit à un grand nombre de travailleurs et de travailleuses une occasion importante de perfectionner leurs compétences et de réintégrer le marché du travail. Les pairs aidants et les programmes d'aide à l'adaptation jouent un rôle important dans le processus de demande.

Toutefois, aider les travailleurs et les travailleuses à accéder au financement de formation peut être difficile et long. Les syndicats insistent sur la nécessité de mettre en place un processus de demande simple et accessible, qui amène une réponse rapide pour permettre aux personnes intéressées de profiter des possibilités de formation. Ils insistent également sur le besoin de cohérence dans les approbations de formation pour l'ensemble des travailleuses et travailleurs et des régions. Il faut une approbation Développement des compétences pour le financement du rattrapage scolaire (diplôme de 12e année ou de formation générale), la formation de groupe, les programmes à temps partiel et à temps plein, le prolongement au besoin des périodes de formation et la formation préalable aux mises à pied. Toutes les prestations à ces fins sont difficiles à obtenir à l'heure actuelle.

Normes d'emploi

Les lieux de travail régis par la Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario doivent remettre un avis écrit de cessation d'emploi aux personnes mises à pied de façon permanente. Un avis d'une semaine doit être remis lorsque la période d'emploi est de trois mois à un an, et un avis de huit semaines lorsque la période d'emploi est de huit ans ou plus. Les préavis exigés pour les « mises à pied majeures » sont plus longs :

- 8 semaines pour les mises à pied de 50 à 199 employés
- 12 semaines pour les mises à pied de 200 à 499 employés
- 16 semaines pour les mises à pied de 500 employés ou plus.

Dans le cas d'une « mise à pied majeure » de 50 employés ou plus effectuée sur une période de quatre semaines, l'employeur doit remplir le « Formulaire 1 » pour aviser le ministère du Travail de l'Ontario. La présentation de ce formulaire entraînera, entre autres choses, une réponse du Programme d'adaptation de la main-d'œuvre (PAM) du ministère de la Formation, des Collèges et des Universités.

Toutefois, l'employeur n'a pas l'obligation de contribuer aux coûts du Programme d'adaptation ni de participer à un effort financé par le gouvernement. (L'ancienne « obligation de négocier des dispositions d'adaptation » de la Loi sur les normes d'emploi a été abrogée en 1995 par le gouvernement conservateur Harris.) Les syndicats continuent d'exiger une modification de la loi pour obliger les employeurs à contribuer.

La Loi sur les normes d'emploi régit également les indemnités de cessation d'emploi versées aux employés selon le nombre d'années d'emploi. Selon la durée d'emploi, un employé peut donc toucher jusqu'à 26 semaines d'indemnité de cessation d'emploi en vertu de la loi. Une indemnité de cessation d'emploi doit être versée à une personne qui a été à l'emploi de son employeur pendant cinq ans ou plus si l'employeur a une masse salariale en Ontario d'au moins 2,5 millions de dollars, ou qu'il a mis fin à l'emploi d'au moins 50 personnes au cours d'une période de six mois en raison d'une interruption permanente d'une partie ou de la totalité des activités de l'entreprise.

Lorsqu'ils négocient une entente de fermeture, les syndicats cherchent à obtenir une indemnité de cessation d'emploi supérieure au minimum prévu par la loi.

Financement gouvernemental de services d'adaptation

Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre (PAM) d'Emploi Ontario

Le Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre (PAM) de l'Ontario est responsable de tout le financement et des programmes de soutien gouvernemental dans le domaine de l'adaptation en Ontario. Le PAM fait partie d'Emploi Ontario au sein du ministère de la Formation, des Collèges et des Universités. Le PAM fournit une aide consultative et financière pour l'adaptation des travailleuses et travailleurs mis à pied, dans les lieux de travail, les communautés ou les secteurs touchés. L'aide financière du gouvernement de l'Ontario peut servir à :

- former un comité d'adaptation
- créer un centre d'action dirigé par les pairs, en milieu de travail ou dans la communauté
- évaluer les besoins individuels et collectifs
- fournir une orientation professionnelle et scolaire
- appuyer la recherche d'emploi
- apporter un soutien social et émotionnel
- référer les gens aux programmes d'Emploi Ontario, notamment la Stratégie d'aide pour une deuxième carrière.

Les conseillères et conseillers du PAM fournissent un soutien technique et des conseils et peuvent agir comme courtier auprès d'autres programmes et services du gouvernement. Les syndicats qui entament des démarches pour obtenir des fonds provinciaux trouvent le processus inégal d'une région de la province à une autre. L'expertise des permanentes et des permanents syndicaux est souvent nécessaire pour accéder au financement provincial à des fins d'adaptation.

Démarches pour obtenir des fonds du gouvernement : Premiers pas

Le financement du gouvernement est souvent négocié selon une formule qui tient compte de la contribution financière de l'employeur. Dans un budget global pour l'adaptation, le PAM provincial contribue 60 % et l'employeur, 40 %. Si l'employeur ne contribue pas (à cause d'une faillite ou d'une mise sous séquestre ou tout simplement parce qu'il refuse de le faire), il est néanmoins possible et même plus important d'obtenir des fonds gouvernementaux.

- Les fonds gouvernementaux ne peuvent servir à financer des activités préalables à la signature du contrat de financement.
- Si les fonds de l'employeur sont dépensés avant la signature d'un contrat, il y a moins d'argent pour servir de levier et obtenir des fonds gouvernementaux.
- La négociation d'un contrat de financement prend du temps, et il est possible que vous décidiez d'entamer certaines activités d'adaptation dans l'intervalle (par exemple l'évaluation des besoins des membres touchés).
- Abordez le processus de financement comme des négociations : établissez clairement vos options et vos objectifs.
- Demandez à votre conseillère ou conseiller syndical de participer aux premières réunions avec les bailleurs de fonds gouvernementaux.
- Si le comité d'adaptation n'est pas une entité juridique, l'employeur ou le syndicat devra « détenir le contrat » (être le contractant ou le promoteur).

Première réunion

Le conseiller ou la conseillère du PAM présentera des renseignements sur :

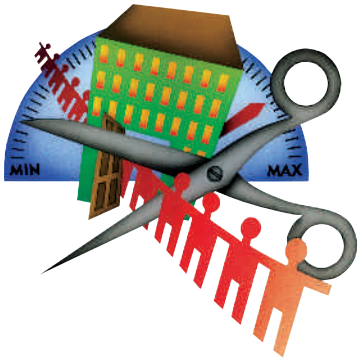
- le fonctionnement des programmes
- les rôles et responsabilités du gouvernement, de l'employeur, du syndicat, des travailleuses et travailleurs mis à pied et parfois des fournisseurs de services communautaires
- le contributions financières, les coûts admissibles et la façon d'administrer les fonds
- le rôle du comité d'adaptation et de sa présidence

Le syndicat et l'employeur devraient être prêts à dire où ils en sont. Autrement, à la première réunion, il conviendrait de simplement écouter, sans se mettre d'accord ni s'engager à quoi que ce soit.

Les conseillers et conseillères du PAM recommandent généralement un centre d'action géré par des pairs conseillers à temps partiel. Selon l'ampleur de la mise à pied, les syndicats on souvent estimé utile d'avoir une personne à plein temps (choisie parmi les pairs ou à l'extérieur) pour coordonner les activités.

La personne qui représente le PAM encouragera habituellement de recourir à une personne de l'extérieur pour assumer la présidence du comité. C'est peut-être une bonne chose, mais c'est le comité d'adaptation qui doit décider. Il se peut qu'il estime que ce n'est pas nécessaire ou qu'il ne veuille pas utiliser le budget limité de l'adaptation pour retenir les services d'une personne de l'extérieur. Il arrive aussi que le conseiller ou la conseillère du PAM souhaite qu'une personne en particulier préside le comité. Les syndicats qui ont des préférences pour la présidence ou les fournisseurs de service pourraient devoir présenter des arguments à l'appui de ce choix.

9. Ressources syndicales, services communautaires et programmes gouvernementaux



Ressources syndicales

Groupe de travail sur l'adaptation de la main-d'oeuvre du CTC-Ontario et de la Fédération du travail de l'Ontario

Coprésidence : Kelly Hayes,
Congrès du travail du Canada,
directrice de la région de l'Ontario
(416) 441-3710

Coprésidence : Terry Downey,
Fédération du travail de l'Ontario,
vice-présidente exécutive
(416) 441-2731

Personnel de soutien au Groupe de travail :
Pam Frache, directrice de l'Éducation à la FTO
(416) 443-7663 / courriel : pfrache@ofl.ca

Personnel de la région de l'Ontario du congrès du travail du Canada

Une équipe régionale de sept conseillères et conseillers permanents appuie les quelque 40 conseils du travail de l'Ontario. Pour communiquer avec la personne qui s'occupe de votre région, veuillez vous adresser au bureau du CTC de l'Ontario :

(416) 441-3710
Courriel : ontario@clc-ctc.ca

Personnel du siège national du Congrès du travail du Canada

Andrew Jackson, directeur
Service des politiques sociales et économiques
Responsable des dossiers de l'assurance-emploi
(613) 521-3400, poste 236
Courriel : ajackson@clc-ctc.ca

John Hugh Edwards, conseiller national
Service des politiques sociales et économiques
Responsable de la recherche sur la formation et les mesures d'adaptation liées à la formation
(613) 526-7410
Courriel : jhedwards@clc-ctc.ca

Commissaire des travailleurs et travailleuses, Commission de l'assurance-emploi du Canada

La Commissaire des travailleurs et travailleuses est une importante personne-ressource. Elle peut fournir des renseignements sur la Partie I et la Partie II du Régime d'assurance-emploi et Service Canada (RHDSC). La Commissaire peut déterminer qui au sein de la bureaucratie peut aider à résoudre des questions difficiles. On peut également s'adresser à la Commissaire concernant des questions de politiques.

Patricia (Trish) Blackstaffe
Commissaire des travailleurs et travailleuses
Commission de l'assurance-emploi du Canada
140, Promenade du Portage
Phase IV, 13e étage
Gatineau (Québec) K1A 0J9
Tél. : (819) 994-6205
Fax : (819) 994-7581
Courriel : trish.blackstaffe@hrsdc-rhdsc.gc.ca

Services communautaires syndicaux

Plus d'une quinzaine de conseils du travail de l'Ontario ont conclu un partenariat avec le Centraide local, établissant ainsi un lien entre nos deux mouvements. Dans la plupart des cas, Centraide-United Way finance le personnel syndical et les services communautaires. La plupart des programmes de services communautaires syndicaux forment des syndicalistes à titre de déléguées et délégués sociaux, d'importantes personnes-ressources en milieu de travail lorsqu'il y a des mises à pied. Les programmes de services communautaires syndicaux sont une importante source d'information sur les services offerts dans votre communauté.

Une liste à jour des programmes de services communautaires syndicaux en Ontario est en ligne sur le site unitedway.ca. Choisissez « Programmes et services liés aux syndicats ». Vous trouverez un hyperlien au bas de la page pour communiquer avec une personne qui pourra vous renseigner davantage. Dans le site anglais, choisissez « Labour Programs and Services », puis « Find Your Labour Staff ».

Centres syndicaux communautaires

Hamilton Area Steelworkers Adjustment Committee (Comité d'adaptation des Métallos de la région d'Hamilton)
905-548-9197
site Web : hasac.org

USW Toronto Job Action Centre (Centre d'action des Métallos de Toronto)
416-597-1143

USW Peel-Halton Job Action Centre (Centre d'action des Métallos de Peel-Halton)
905-614-0100

Labour Education Centre (Conseil du travail de Toronto et de la région de York)
416-537-6532, poste 2209
site Web : laboureducation.org

Unemployed Help Centre of Windsor (Centre d'aide aux sans-emploi de Windsor)
519-944-4900

site Web : uhc.ca

Services communautaires

La diffusion de l'information sur les services communautaires est un élément clé de l'aide aux travailleuses et aux travailleurs mis à pied. Ils ont besoin d'information sur l'accès à une gamme de services d'emploi, sociaux et d'éducation.

Des organisations communautaires à but non lucratif offrent gratuitement des services d'emploi ainsi que des services connexes et d'appui aux sans-emploi. Certains centres d'action organisent une assemblée spéciale « d'orientation sur les services » et remettent aux travailleurs et aux travailleuses une trousse d'information sur les services et les ressources communautaires. Si une demande collective de prestations d'a.-e. est organisée en milieu de travail, certains programmes d'adaptation fournissent des renseignements sur les programmes gouvernementaux et les ressources communautaires à cette occasion.

L'information doit être diffusée de façon régulière tout au long du processus d'adaptation, en particulier lorsque le programme d'adaptation tire à sa fin et que les membres ont encore besoin d'aide.

Liens avec les sites web (français et anglais) sur les services en Ontario

211ontario.ca
Renseignements sur les services d'emploi, communautaires, sociaux, de santé et gouvernementaux de l'Ontario. S'appuie sur les centres d'information communautaires locaux. Si vous ne trouvez pas les services offerts dans votre localité, adressez-vous à votre bibliothèque locale. *Ce site vous relie aussi directement aux deux sites suivants :*

ips.iwin.ca
Inventaire des programmes et services, donnant accès la liste des programmes et services d'emploi locaux, provinciaux et fédéraux.

onwin.ca
Info-Emploi Ontario est une source d'information sur l'emploi et les carrières. Par exemple, il établit des liens avec d'autres sites éducatifs pour le perfectionnement et l'alphabétisation, les études secondaires, les études et la formation postsecondaires, le perfectionnement des compétences et autres.

Programmes gouvernementaux

Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre de l'Ontario

Le Programme d'adaptation de la main-d'oeuvre (PAM) de l'Ontario est responsable de tout le financement et des programmes de soutien gouvernemental dans le domaine de l'adaptation en Ontario. Le PAM fait partie d'Emploi Ontario au sein du ministère de la Formation, des Collèges et des Universités. Le PAM fournit une aide consultative et financière pour l'adaptation des travailleuses et travailleurs mis à pied, dans les lieux de travail, les communautés ou les secteurs touchés. L'aide financière du gouvernement de l'Ontario peut servir à :

- former un comité d'adaptation
- créer un centre d'action dirigé par les pairs, en milieu de travail ou dans la communauté
- évaluer les besoins individuels et collectifs
- fournir une orientation professionnelle et scolaire
- appuyer la recherche d'emploi
- apporter un soutien social et émotionnels
- référer les gens aux programmes d'Emploi Ontario, notamment la Stratégie d'aide pour une deuxième carrière.

Les conseillères et conseillers du PAM fournissent un soutien technique et des conseils et peuvent agir comme courtier auprès d'autres programmes et services du gouvernement.

RÉGION OUEST	
Comtés de Brantford, Brant, Haldimand et Norfolk, Région Niagara à Fort Erie, Ville de Hamilton, et certaines parties du comté d'Oxford, dont Ingersoll.	(905) 521-7583
Comtés de Lambton, Middlesex, Elgin et Huron, Ville de London, et certaines parties du comté de Chatham-Kent.	(519) 542-7705 poste 220
Comtés d'Essex, Chatham-Kent, Ville de Windsor et certaines parties du comté de Lambton	(519) 973-4927
Comtés d'Huron, Bruce, Perth, Grey, Wellington et Dufferin, et region de Kitchener-Waterloo-Cambridge.	(519) 571-6009 poste 307
RÉGION CENTRE	
Orangeville, Malton, Halton, Mississauga, Brampton, Etobicoke, Rexdale, Burlington et Aéroport international Pearson.	(905) 890-0823
Région York (incluant autoroute 7 et tous les points au nord; Markham, Concord et Vaughan) comté de Simcoe, district de Muskoka, Georgian Triangle et Parry Sound	(705) 737-3572
Toronto-centre, region de Durham, Ajax, Whitby et Pickering.	(416) 326-6124
RÉGION EST	
Comtés de Prescott, Russell, Stormont, Dundas, Glengarry, Renfrew, Algonquin et Lanark Counties, et Ville d'Ottawa.	(613) 731-7100 poste 252
Comtés de Leeds, Grenville, Frontenac, Lennox, Addington, Hastings, Peterborough, Haliburton, Northumberland et Victoria.	(613) 545-4346
RÉGION NORD	
North Bay, de Mattawa à Garden River, incluant Manitoulin Island, du sud de Parry Sound à Hearst.	705) 564-3030 poste 24
De Garden River vers l'ouest jusqu'à la frontière du Manitoba.	(705) 945-6802 ou sans frais : 1-800-236-8817

Gouvernement fédéral :
Service Canada (Ressources humaines et Développement social Canada)

La page de l'Ontario du site web de Service Canada établit des liens avec les centres de Service Canada de l'Ontario et contient de l'information sur les prestations financières, la planification de carrière, les emplois, le marché du travail, la formation et l'apprentissage : http://www1.servicecanada.gc.ca/fr/passerelles/pres_de_chez_vous/regions/bureaux/on.shtml

Travail partagé

Travail partagé est un programme fédéral de l'assurance-emploi conçu pour aider les employeurs et leur main-d'œuvre à éviter les licenciements dans le cas d'un ralentissement exceptionnel de la production ou des services. Le programme n'est pas destiné aux ralentissements saisonniers. L'a.-e. n'acceptera de considérer que les demandes mixtes de Travail partagé, signées par l'employeur et le syndicat.

Dans le cadre du Travail partagé, le travail disponible est redistribué au moyen d'une réducation des heures travaillées par l'ensemble du personnel d'une ou de plusieurs unités de travail. La réduction doit être d'au moins 20 % (1 jour par semaine) ou l'équivalent pour les travailleuses et travailleurs de quarts irréguliers. Les travailleuses et les travailleurs admissibles touchent des prestations pour travail partagé pour les heures où ils ne travaillent pas.

Personnes-ressources de Travail partagé Ontario

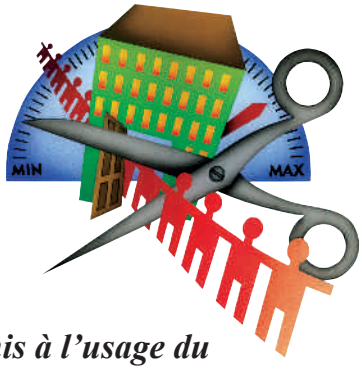
John Del Monte, superviseur : 905.403.7178
Anu Datta, gestionnaire : 416.973.6028

Demander l'assurance-emploi : Information pour les mise à pied collectives

Dans le cas d'une mise à pied collective, communiquez avec l'agent de liaison de l'a.-e. de votre région pour organiser une séance d'information sur les avis de licenciement pour vos membres, préférablement sur les lieux de travail, durant les heures de travail. Il est possible que l'agent puisse organiser une présentation conjointe avec Emploi Ontario de sorte que les membres obtiennent aussi de l'information sur le soutien à la formation financé par l'a.-e. mais géré par la province. Dans le cas d'une mise à pied collective temporaire, demandez à l'agent de liaison de l'a.-e. s'il est possible d'utiliser un formulaire de demande simplifié et un numéro de référence commun pour faciliter la procédure de demande d'assurance-emploi et le suivi des demandes.

AGENTS DE LIAISON AVEC LE PUBLIC, ASSURANCE-EMPLOI		
Agent de liaison avec le public	**Numéro de téléphone**	**Adresse postale**
Toronto Ouest : à l'ouest de la rue Yonge		
Nancy Tanti	416.954.8722	200 Town Centre Crt. Scarborough M1P 4X8
Wanda Pascucci	416.954.2625	
Toronto Est : à l'est de la rue Yonge		
Sarita Censoni	416.973.7611	200 Town Centre Crt. Scarborough M1P 4X8
Rhonda Liss	416.973.7690	
John Davey	416.973.6912	
York / Durham		
Manon Senecal	905.725.4961	78, rue Richmond O., Oshawa L1G 1E1
Sandra J. Earl	905.747.8017	35, prom. Beresford, Richmond Hill L4B 4M3
Clara Tassone	905.747.8015	
Halton / Peel		
Margo G. Pereira	905.403.7165	Sheridan Centre 1200-2225, prom. Erin Mills Mississauga
Gail A. Searle	905.403.7166	
Lorna Hoffman	905.403.7177	
Nord-Ouest de l'Ontario		
Allan Pylvainen	807.346.2049	975, prom. Alloy, Thunder Bay P7B 6N5
Carol Bjarnson	807.467.5721	308, rue Second S., Kenora P9N 3X9
Nord-Est de l'Ontario		
E. Lalonde	705.670.6607	19, rue Lisgar, Sudbury P3E 6L1
Peggy Marcolini	705.669.2192	
Claudia Beaudet	705.267.6271 x237	Éd. Timcor, 273, 3rd Ave., Timmins P4N 1E2
Est de l'Ontario		
Jack Williams	613.991.6800	300, rue Sparks, Ottawa K1A 0J6
Myka Spencley	613.943.8647	
Nikita Malula	613.949.9238	
Carole O'Connor	613.937.2748	111, rue Water E., Cornwall K6H 6S4
Centre-Est de l'Ontario		
Cheryl Jones	705.750.4788	69, rue Kent, Lindsay K9V 2Y3
Elizabeth Montgomery	613.545.8939	299, rue Concession, Kingston K7K 2B9
Kitchener et centre de l'Ontario		
Belinda Armstrong	519.571.5542	409, rue Weber O., Kitchener N1G 4L6
Monique Arseneault	519.571.5656	
Natalie Munroe	705.727.4199	48, rue Owen, Barrie L4M 3H1
London / Windsor		
Valerie Clark	519.645.5904	457, rue Richmond, London N6A 3E3
Vivian Whaley	519.560.2638	400, place City Hall E., Windsor N9A 7K6
Hamilton / Niagara / Brantford		
Donna Levert	905.572.2433	1550, rue Upper James, Hamilton L8N 2A2
Wally Ley	905.572.2939	
Sharon Gilles	905.988.2782	43, rue Church, St. Catharines L2R 5C7

10. Lignes directrices syndicales-gouvernementales pour les programmes d'adaptation



Ce document a été conçu à titre de guide de meilleures pratiques pour être mis à l'usage du personnel et des gestionnaires de programmes d'adaptation de la main-d'oeuvre provinciaux dans le contexte de l'adaptation d'une main-d'oeuvre syndiquée à un marché en contraction. Il s'agit d'un document de travail appelé à être révisé régulièrement.

Les lignes directrices ci-dessous ont été approuvées par le ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario et son Programme d'adaptation de la main-d'œuvre (PAM). Elles ont été élaborées de concert et en consultation avec la Fédération du travail de l'Ontario, la région de l'Ontario du Congrès du travail du Canada et la région de l'Ontario de Ressources humaines et développement des compétences Canada.

1. Il est entendu que les syndicats jouent un rôle central et vital dans le processus d'adaptation de la main-d'oeuvre. Ce rôle légitime des syndicats sera reconnu dans la rédaction des contrats des projets d'adaptation conclus entre le gouvernement et les parties intéressées, y compris les employeurs, les représentants et les représentantes des travailleuses et des travailleurs syndiqués et toute autre partie.

2. Lorsqu'un syndicat est le représentant légal d'un groupe de travailleuses et de travailleurs faisant l'objet d'une mise à pied, il a le droit de nommer les représentants et les représentantes des travailleurs et des travailleuses qui feront partie du comité d'adaptation et de choisir la personne ou les personnes qui travailleront au centre d'action si le comité établit un tel centre. Si on n'arrivait pas à s'entendre sur le choix d'un représentant ou d'une représentante, on consulterait les représentants et les représentantes du syndicat national pour parvenir à une entente.

3. Il est entendu que les employeurs assument l'entière responsabilité de la mise à pied et des coûts s'y rattachant, y compris les coûts liés à l'adaptation des travailleurs et des travailleuses (sauf dans des circonstances particulières). La contribution du syndicat à un projet d'adaptation est généralement en nature, et aucune contribution financière n'est exigée.

4. Il est entendu que les syndicats ont des préférences de fournisseurs de services. Ces fournisseurs devraient recevoir un avis d'appel d'offres et une attention satisfaisante dans le processus d'appel d'offres.

5. Les syndicats nationaux, internationaux et provinciaux ainsi que les ministères responsables de l'adaptation devraient s'informer mutuellement des principaux responsables désignés pour le contact initial concernant les projets d'adaptation ou toute autre question soulevée dans le cadre d'un projet. Si un contact ne pouvait être établi avec le syndicat désigné, on s'adresserait au Congrès du travail du Canada ou à la Fédération du travail de l'Ontario. La liste des personnes-ressources sera mise à jour annuellement.

6. Le modèle des pairs aidants (et des pairs coordonnateurs) est l'élément central de l'adaptation de la main-d'oeuvre et devrait être soutenu, y compris l'acquisition des compétences nécessaires.

7. Le modèle du centre d'action est aussi un élément vital et efficace de l'adaptation de la main-d'oeuvre, et doit être soutenu dans tous les aspects de son travail.

8. Les dépenses légitimes d'un projet d'adaptation comprennent les heures de travail perdues et les sommes versées aux employés qui participent aux réunions du comité, aux activités du centre d'action, au perfectionnement des compétences et aux autres tâches assignées par le comité.

9. Les comités détermineront leur propre modèle de gouvernance, la responsabilisation financière étant une condition. Si la présidence est assurée par une personne de l'extérieur, son rôle doit être souple et pouvoir être accru ou allégé par le comité en temps et lieu.

10. Chaque projet d'adaptation est unique dans ses circonstances. La souplesse est essentielle. Les besoins des travailleuses et des travailleurs touchés devrait être le principal moteur du processus et les décisions gouvernementales devraient faciliter les solutions.

11. Les projets d'adaptation de la main-d'oeuvre visent à répondre à un éventail aussi complet que possible des besoins cernés par le comité d'adaptation. Les travailleuses et les travailleurs mis à pied devraient avoir accès à une aide appropriée à des fins immédiates de réemploi ou d'emploi autonome, de pensions de raccordement ou de perfectionnement des études, des compétences et des capacités de lecture et d'écriture. Des mesures de soutien professionnel ou non professionnel définies par le comité, dont certaines pourraient comporter des éléments communs, pourraient s'avérer nécessaires. Le projet doit aussi permettre de répondre aux besoins spéciaux des femmes, des travailleuses et des travailleurs âgés, des travailleuses et des travailleurs pour qui l'anglais ou le français est une langue seconde, les groupes revendiquant l'égalité, etc.

12. Les représentants et les représentantes du gouvernement respecteront le processus de négociation collective entre l'employeur et le syndicat ainsi que toute entente conclue par les parties concernant l'adaptation de la main-d'oeuvre.

Signé le 24 novembre 2004

Le ministère de la Formation, des Collèges et des Universités de l' Ontario et son Programme d'adaptation de la main-d'œuvre, par : Barbara Simmons et Claudine Cousins-Wynter

Le Groupe de travail sur l'adaptation de la main-d'oeuvre du CTC-Ontario et de la Fédération du travail de l'Ontario, par : Janice Gairey, Ed Ste. Marie, Laurell Ritchie