
5.6 Concertation pour l'emploi

**Comité d'aide au reclassement et Comité
d'aide au reclassement à entrées
continues**

NOTES

Table des matières

2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES3

2.1. Cadre législatif et obligations - *Loi sur les normes du Travail*.....3

2.1.1. Définition d'un licenciement collectif.....4

2.1.2. Salariés exclus ou non visés par la LNT.....4

2.1.3. Détermination de la date du licenciement collectif.....5

2.1.4. Notion « d'établissement »6

2.1.5. Notion « au cours de 2 mois consécutifs ».....6

2.1.6. Notion « pour une période d'au moins six mois ».....7

2.1.7. Annulation d'un licenciement collectif.....7

2.2. Objectifs spécifiques du CAR et du CREC.....7

2.3. Comité d'aide au reclassement (CAR).....8

2.3.1. Mission.....8

2.3.2. Obligations légales.....8

2.3.3. Employeurs admissibles8

2.3.4. Mise en place d'un CAR.....8

2.3.5. Mandat du CAR9

2.3.6. Réalisation du plan de reclassement.....11

2.3.7. Frais admissibles11

2.3.8. Aide financière12

2.3.9. Durée de l'aide financière13

Demande d'exemption de mettre en place un CAR.....13

2.4. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC).....14

2.4.1. Mission.....14

2.4.2. Obligations légales.....14

2.4.3. Employeurs admissibles14

2.4.4. Mise en place d'un CREC14

2.4.5. Mandat du CREC.....15

2.4.6. Réalisation du plan de reclassement.....15

2.4.7. Frais admissibles16

2.4.8. Aide financière17

2.4.9. Durée de l'aide financière17

NOTE

2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES

Les articles 84.0.1 à 84.0.15 de la Loi sur les normes du travail* définissent les responsabilités des employeurs et le rôle du ministre, de l'Emploi et de la Solidarité sociale en matière de licenciement collectif. Spécifiquement, les articles 84.0.1 à 84.0.7 et 84.0.9 à 82.0.12 relèvent du Ministre, alors que les articles 84.0.8 et 84.0.13 à 84.0.15 sont sous la responsabilité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST).

En vertu de cette loi, l'employeur qui prévoit effectuer une mise à pied de 10 travailleurs ou plus, pour des raisons économiques, administratives, technologiques ou de force majeure, doit prévenir le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. **Cette loi oblige également les employeurs à prendre les mesures pour faciliter le reclassement des employés lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement atteint 50 personnes ou plus.** À défaut de démontrer qu'ils prennent eux-mêmes les moyens visant à atténuer les effets du licenciement et à faciliter la réintégration en emploi des salariés visés, les employeurs sont tenus de participer à la constitution d'un comité d'aide au reclassement (CAR). Normalement, le Ministère ne propose pas la constitution d'un comité d'aide au reclassement si le nombre de travailleurs visés est inférieur à 50. Par contre, rien ne l'interdit si l'employeur manifeste sa volonté d'y participer et que les disponibilités budgétaires le permettent. Enfin, lorsqu'une entreprise n'est pas visée par l'obligation de mettre en place un CAR, il est possible de recommander les salariés à un comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC) ainsi qu'au bureau de Services Québec.

2.1. Cadre législatif et obligations - Loi sur les normes du Travail

Dans cette section, nous aborderons les notions légales reliées à la Loi sur les normes du travail (LNT). La compréhension de ces notions est cruciale puisque celles-ci viennent déterminer les obligations de l'employeur au regard des licenciements collectifs, notamment en ce qui concerne la mise en place d'un CAR.

* [Loi sur les normes du Travail - CNESST](#)

2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES

2.1. Cadre législatif et obligations - Loi sur les normes du Travail

NOTE

2.1.1. Définition d'un licenciement collectif

De façon générale, toutes les entreprises ayant un établissement au Québec sont soumises aux lois provinciales. En conséquence, advenant un licenciement collectif, tous les employeurs doivent obligatoirement en aviser le ministre*. La Loi sur les normes du travail définit à l'article 84.0.1 ce qu'elle entend par « licenciement collectif » :

- 1) une cessation de travail du fait de l'employeur touchant 10 salariés ou plus;
- 2) dans un même établissement;
- 3) au cours de deux mois consécutifs;
- 4) pour une période d'au moins six mois.

2.1.2. Salariés exclus ou non visés par la LNT

Ne sont pas visés par les articles 84.0.1 à 84.0.15 de la Loi sur les normes du travail :

- 1) les salariés régis par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (art.3 LNT);
- 2) les salariés qui travaillent dans un établissement dont les activités sont saisonnières (camping, aménagement paysager, parc d'attractions, etc.) ou intermittentes (entreprise qui exploite des salles de réception et qui opère selon la demande) (art.84.0.3);
- 3) les salariés des entreprises sous juridiction fédérale, assujetties au Code canadien du travail et dont les activités sont de compétence fédérale (banques, transport, communications, nucléaire, maritime);
- 4) les salariés qui travaillent dans un établissement affecté par une grève ou un lock-out (art.84.0.3);
- 5) les salariés à durée déterminée dont le contrat expire (art. 84.0.2);
- 6) les salariés qui n'ont pas trois mois de travail continu (84.0.2) (déterminé en fonction de la date d'embauche uniquement, et non en lien avec le statut de l'emploi, que ce soit à temps plein ou à temps partiel);
- 7) les cadres supérieurs (art 3, LNT);
- 8) les étudiants qui travaillent, au cours de l'année scolaire, dans un établissement choisi par une institution d'enseignement, en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation (art.3, LNT).

* Depuis le 30 mai 2018, il est possible pour un employeur d'utiliser la *Zone entreprise* pour produire un avis de licenciement collectif.

Les avis de licenciement collectifs acheminés au Ministre doivent être envoyés à l'adresse suivante :

À compter du 1^{er} mai 2021 :
avislicenciementcollectif@mtess.gouv.qc.ca

Ou :
Direction générale des mesures et services d'emploi
 ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
 425, rue Jacques-Parizeau, 1er étage
 Québec (Québec)
 G1R 4Z1

NOTE

Ainsi, ces salariés ne doivent pas être comptés dans le nombre de salariés visés par le licenciement collectif. Nonobstant ce qui précède, tous les travailleurs licenciés, individuellement ou collectivement, sont admissibles aux mesures et services aux individus offerts dans les bureaux de Services Québec.

2.1.3. Détermination de la date du licenciement collectif

La date du licenciement collectif doit correspondre à la date effective à laquelle l'employeur répond à toutes les conditions qui font de sa mise à pied un licenciement collectif.

Par exemple, un employeur qui mettrait à pied pour 10 mois (dans un même établissement) :

- 1 salarié visé le 18 janvier 2023;
- 1 salarié visé le 12 février 2023;
- 9 salariés visés le 19 février 2023;

obtiendrait toutes les conditions le 19 février 2023. La date du licenciement collectif serait le 19 février 2023.

Toutefois, si le même employeur licencie de façon permanente 12 autres salariés du même établissement le 24 avril 2023 (donc plus de deux mois plus tard), il s'agira d'un nouveau licenciement collectif. L'employeur devra en aviser le ministre en conformité avec la LNT. La date de ce licenciement collectif sera le 24 avril 2023.

Licenciement à durée indéterminée :

Lorsqu'il s'agit d'une mise à pied pour une durée indéterminée, l'employeur doit, aussitôt qu'il est en mesure de le faire, donner un avis au ministre. Par ailleurs, puisque l'employeur n'a pas l'obligation d'envoyer un avis de licenciement collectif s'il pense mettre à pied plus de 10 salariés d'un même établissement pour moins de six mois, la date du licenciement collectif correspond à la date de l'avis donné par l'employeur ou au plus tard, à la date de la fin de la période de 6 mois.

Report de la date du licenciement collectif :

Lorsque le licenciement collectif est reporté à une date ultérieure, l'employeur doit aviser le MTESS lorsque la nouvelle date sera identifiée. Celui-ci doit donc produire et envoyer au ministre un avis de licenciement collectif amendé dans les délais prescrits par la LNT.

NOTE

2.1.4. Notion « d'établissement »

Pour déterminer si le licenciement collectif se situe dans un ou plusieurs établissements, il est essentiel d'analyser l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise. Sauf exception, cette analyse ne devrait pas être très fastidieuse et devrait se limiter à quelques questions posées à l'employeur pour s'assurer d'une bonne compréhension et application de la Loi.

Les éléments suivants doivent être considérés pour prendre une décision :

- Bien que les séparations géographiques importantes soient souvent indicatives d'établissements distincts, l'établissement ne correspond pas strictement à un bâtiment ou une adresse civique;
- L'établissement comporte une composante morale ou intellectuelle. Cette composante se détermine en fonction de la présence d'une unité de gestion ou d'activités régissant les installations physiques;
- Des édifices ou bâtiments distincts peuvent se regrouper et former un seul établissement à condition qu'il y ait une unité de gestion ou d'activités;
- Il peut y avoir deux établissements ou plus à l'intérieur d'un même édifice ou de mêmes installations physiques s'il y a suffisamment d'autonomie fonctionnelle entre les unités de gestion ou activités s'y retrouvant;
- L'existence d'une filiale (succursale) peut permettre d'identifier de façon concluante une unité de gestion ou une activité autonome sur le plan fonctionnel;

2.1.5. Notion « au cours de 2 mois consécutifs »

Cet élément est essentiel pour valider le nombre de personnes visées par le licenciement collectif. Pour ce faire, il faut se reporter à la date du licenciement collectif et vérifier si d'autres, mises à pied, ont eu lieu dans le même établissement au cours des deux mois précédents.

Par ailleurs, si une entreprise avise le ministère que d'autres, mises à pied dans un même établissement, seront effectuées au cours des deux mois suivant le premier licenciement, le nombre de salariés visés par le licenciement est cumulatif. Ainsi, les obligations de l'employeur relativement à l'obligation de mettre en place un CAR peuvent changer au cours des deux mois suivants la première mise à pied.

NOTE

2.1.6. Notion « pour une période d'au moins six mois ».

Cela veut dire que l'employeur n'a pas l'obligation d'envoyer un avis de licenciement collectif s'il pense mettre à pied plus de 10 salariés d'un même établissement pour moins de six mois. Toutefois, si cette situation devait changer, l'employeur doit en aviser le MTESS dès que possible en transmettant un avis de licenciement collectif.

2.1.7. Annulation d'un licenciement collectif

L'employeur qui a avisé le Ministre d'un licenciement collectif, mais qui, finalement, ne procède pas à ce licenciement, n'a pas l'obligation légale de nous en aviser. Cependant, il pourrait le faire, afin d'en informer les autorités.

2.2. Objectifs spécifiques du CAR et du CREC

Le CAR et le CREC ont pour mandat 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 rapide** sur le marché du travail de ces travailleuses ou travailleurs.

Ils sont notamment chargés d'évaluer la situation et les besoins des salariés visés par le licenciement au regard du marché du travail, d'élaborer un plan de reclassement et de veiller à la mise en œuvre de ce plan.

Les CAR et les CREC fonctionnent essentiellement selon le modèle de la concertation en entreprise, c'est-à-dire qu'employeurs et travailleurs, appuyés par des spécialistes engagés pour conseiller le comité, collaborent dans la recherche et la mise en œuvre de solutions face aux problèmes que posent les licenciements collectifs. L'aide apportée dans le cadre de ces volets permet le financement nécessaire à la mise sur pied et au fonctionnement du comité de reclassement ainsi qu'à la mise en œuvre des plans de reclassement.

Les CREC spécifiquement, répondent aux besoins des régions qui font face à plusieurs licenciements collectifs dans des petites et moyennes entreprises et qui ne disposent pas du personnel suffisant pour faire face à l'arrivée soudaine et massive de salariés licenciés dans les bureaux de Services Québec.

NOTE

2.3. Comité d'aide au reclassement (CAR)

2.3.1. Mission

L'article **84.0.10** de la LNT mentionne que : « *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* ».

2.3.2. Obligations légales

Selon la LNT, l'article **84.0.9** mentionne que : « *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* ».

Ce comité est habituellement composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie ou du nombre convenu entre les parties.

L'article **84.0.15** précise :

« *Les articles **84.0.9** à **84.0.12** - (obligation de mettre en place un CAR) - ne s'appliquent pas lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement collectif est inférieur à 50.* »

2.3.3. Employeurs admissibles

Tous les employeurs admissibles à la mesure Concertation pour l'emploi sont admissibles à comité d'aide au reclassement, mais la loi vise plus particulièrement les employeurs qui prévoient licencier 50 salariés ou plus.

Toutefois, certains employeurs peuvent être assujettis à la LNT, mais être non-admissibles à la mesure Concertation pour l'emploi (ex. : sociétés d'État). Dans ce cas, l'employeur qui a l'obligation de mettre en place un comité d'aide au reclassement ne pourra pas être soutenu financièrement par le Ministère.

Dans les régions frontalières, le Québec a des ententes de réciprocité assurant les équivalences de services de part et d'autre.

2.3.4. Mise en place d'un CAR

À partir des conclusions du rapport de suivi sur le licenciement collectif, après l'assemblée générale des travailleuses et des travailleurs et une fois le formulaire « *Demande de constitution d'un comité d'aide au reclassement* » complété (s'il y a lieu), un CAR doit être constitué dans les meilleurs délais. La loi prévoit que le comité est composé d'un

NOTE

nombre égal de représentants dûment mandatés de l'employeur et des travailleurs, à moins que les parties en aient décidé autrement (art. 84.0.9, 2^e par.). Toutes les décisions prises en comité doivent cependant faire l'objet d'un **consensus**, chaque partie n'ayant droit qu'à un seul vote. Advenant le cas où le consensus s'avère impossible, la décision finale reviendrait aux parties signataires de l'entente, dont fait partie le Ministère.

Après avoir étudié les offres de services des consultants, les membres du comité, en accord avec la ou le représentant du bureau de Services Québec, nomment une ou un **président** indépendant des parties. La ou le président joue un rôle fondamental autant au niveau de l'organisation du comité de reclassement que pour l'élaboration et la réalisation du plan de reclassement concernant chacun des travailleuses ou des travailleurs licenciés et la coordination avec les mesures et services du Ministère. La ou le président est une ou un consultant externe, spécialiste en gestion des ressources humaines. Il n'est pas souhaitable que la ou le représentant du bureau de Services Québec tienne ce rôle, considérant les contraintes de temps que cette fonction lui imposerait, de même que l'apparence de conflit d'intérêts que générerait cette situation.

S'il le juge approprié, le comité peut désigner une ou un des membres comme **trésorière ou trésorier**. Cette dernière ou ce dernier assiste la ou le président dans ses tâches administratives, tient à jour les recettes et dépenses du comité, effectue les transactions bancaires et prépare les demandes de remboursement, s'il y a lieu. Le comité d'aide au reclassement devrait avoir un compte bancaire propre ou un poste comptable distinct dans la comptabilité de l'entreprise. Dans les deux cas, il sera possible de vérifier l'apport régulier des parties.

Par ailleurs, le comité peut aussi avoir recours à des **spécialistes** de disciplines variées, tels des conseillers en orientation, des psychologues, etc. Les spécialistes invités, tout comme les membres du comité, doivent signer un engagement personnel à la confidentialité. Le formulaire « *Engagement personnel à la confidentialité* » existe à cet effet et est disponible dans intranet.

2.3.5. Mandat du CAR

Sous l'autorité de la ou du président qui coordonne les travaux, le comité doit :

- coordonner et suivre les activités du CAR;
- situer le licenciement dans le contexte socio-économique régional;
- effectuer ou faire effectuer le diagnostic de la main-d'œuvre licenciée collectivement;

5.6 Concertation pour l'emploi**2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES****2.3. Comité d'aide au reclassement (CAR)****NOTE**

- procéder à un inventaire des services d'aide publics et privés existants;
- évaluer la situation, les caractéristiques et les besoins de chaque travailleuse ou travailleur visé par le licenciement en regard du marché de l'emploi et proposer des interventions appropriées;
- élaborer un plan de reclassement visant la réintégration en emploi;
- veiller à la mise en œuvre du plan de reclassement dans le cadre des budgets alloués;
- offrir les services d'information, de référence et de soutien prévus au plan de reclassement;
- approuver le budget pour le fonctionnement du comité et pour la réalisation du plan de reclassement;
- adopter le rapport final qui doit refléter la situation réelle des travailleurs référés : nombre en emploi, en formation, en activité de placement, retraités, autres.

Le plan de reclassement constitue le pivot autour duquel s'articulent toutes les actions du comité. Il contient toutes les activités pertinentes au reclassement des travailleurs selon leurs profils professionnels, leurs besoins et tient compte de la situation de l'emploi dans l'entreprise, dans la région et dans le secteur d'activité économique. Il tient aussi compte des ressources internes et externes du Ministère. Le plan s'inspire des services d'aide aux individus disponibles dans les bureaux de Services Québec : orientation, formation, méthodes de recherche d'emploi, information sur le démarrage d'entreprise et autres services d'aide à l'emploi.

Le plan de reclassement comprend généralement les éléments suivants :

- les mesures et services de main-d'œuvre à dispenser;
- les personnes-ressources;
- les ressources financières, matérielles et techniques;
- les ressources ou services que l'employeur peut fournir;
- les éléments du plan que chaque partenaire s'engage à réaliser;
- le calendrier de réalisation des activités;
- les activités liées au fonctionnement du comité;
- le coût total pour chaque partenaire selon les pourcentages de participation convenus à l'entente de subvention;
- les activités de suivi.

NOTE

2.3.6. Réalisation du plan de reclassement

Un plan de reclassement est élaboré pour chaque travailleuse ou travailleur licencié et la participation aux activités devrait être assidue. Le plan peut comporter une combinaison de services adaptés visant à trouver un nouvel emploi le plus rapidement possible ou encore des activités de recyclage de compétences.

La participation patronale aux coûts des activités de reclassement justifie la qualité et la variété des services offerts qui peuvent, à l'occasion, excéder les services normalement offerts aux individus dans les bureaux de Services Québec.

Par ailleurs, certains éléments du plan peuvent nécessiter le recours à des services spécialisés ou à des mesures actives offerts par les bureaux de Services Québec. Les plans de reclassements proposés par le comité **ne devraient pas être remis en question par les bureaux de Services Québec**. En effet, la ou le conseiller du bureau de Services Québec qui assiste aux réunions du comité doit, au stade d'élaboration du plan, veiller à faire respecter les critères d'admissibilité aux mesures actives d'emploi, de même que les priorités régionales de l'organisation. Dans cette optique, il peut être souhaitable que la ou le conseiller aux entreprises soit accompagné d'une ou un agent d'aide à l'emploi dans l'exercice de ses fonctions.

De plus, les activités de formation prévues au plan de reclassement doivent se réaliser dans le cadre de la *Mesure de formation de la main-d'œuvre*. Seules les activités de formation de courte durée de même que les activités de préparation au TENS (maximum 35 – 40 heures) et associées à d'autres activités de reclassement sont admissibles dans le cadre du comité de reclassement.

Par contre, advenant le cas où le comité envisagerait des activités de reclassement ne correspondant pas aux critères et priorités du Ministère, il serait important que la ou le conseiller établisse clairement que le coût de ces activités serait entièrement défrayé par l'employeur et la partie syndicale lorsque celle-ci contribue au projet. Ainsi, si une ou un travailleur voulait profiter de la situation pour se recycler dans un secteur d'activité où la demande de main-d'œuvre est faible, elle ou il serait inadmissible à la mesure MFOR et le Comité de reclassement ne pourrait accéder à sa demande.

2.3.7. Frais admissibles

Les frais admissibles pour le **fonctionnement du CAR** et inscrits à l'entente de subvention sont :

- ✓ les honoraires des services professionnels de la ou du président et des consultants retenus par le comité;

5.6 Concertation pour l'emploi**2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES****2.3. Comité d'aide au reclassement (CAR)****NOTE**

- ✓ les frais bancaires liés à l'administration du compte bancaire ouvert pour les activités du comité, s'il y a lieu;
- ✓ le matériel et les fournitures nécessaires à la réalisation des activités du comité;
- ✓ les frais de déplacement et les frais de séjour du président et des consultants engagés;
- ✓ les frais de déplacement et de repas des membres du comité, s'il y a lieu;
- ✓ la location de locaux et d'équipement si nécessaire pour la tenue des rencontres du comité;
- ✓ les frais de formation ponctuelle ou d'appoint dont auraient besoin les membres impliqués dans le comité (animation, tenue de réunions, gestion des conflits, etc.).
- ✓ les frais liés aux activités de gestion et d'administration de l'entente (ex. : matériel, frais bancaires, temps investi pour la gestion des budgets, pour l'organisation de réunions, etc.), assumés par l'organisme délégué ou le mandataire d'un regroupement d'entreprises, jusqu'à concurrence de 5 % des frais admissibles.

Afin d'éviter l'apparence de **conflits d'intérêts**, les frais tels la location de locaux ou d'équipement de même que les honoraires d'expertise externe ne peuvent être versés à des personnes ayant un lien de parenté avec les propriétaires et dirigeants ou avec lesquelles l'entreprise a un lien de dépendance.

La mesure CPE ne donne pas droit au versement de soutien du revenu (allocations d'aide à l'emploi et frais supplémentaires). Les travailleurs licenciés ne peuvent donc pas bénéficier de frais de déplacement ni de frais de garde pour réaliser les activités prévues par le comité d'aide au reclassement.

Par contre, si les travailleuses ou les travailleurs licenciés sont dirigés dans une mesure d'aide à l'emploi (par exemple MFOR), elles ou ils recevront le soutien du revenu prévu au même titre que tout autre participante ou participant aux mesures actives.

2.3.8. Aide financière

L'aide financière accordée dans le cadre du volet CAR est de type SUBVENTION.

5.6 Concertation pour l'emploi

2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES

0. Demande d'exemption de mettre en place un CAR

NOTE

Une subvention est ainsi accordée à l'**entreprise** pour contribuer aux frais de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et à la réalisation des **activités admissibles** du plan de reclassement. Elle équivaut généralement à 40 % des coûts engendrés par le fonctionnement du comité et la réalisation du plan. Toutefois, dans certains cas où la situation financière de l'entreprise est précaire et où l'intervention du Ministère est essentielle, la contribution financière pourra aller jusqu'à 75 % des dépenses admissibles. Cependant, lorsque la contribution du Ministère dépasse 40 %, la situation doit être documentée lors de l'analyse. L'autorisation écrite de la ou du gestionnaire est alors requise et doit être jointe au dossier physique. La contribution financière des représentants des travailleurs (syndicats) est considérée comme une partie de la contribution de l'entreprise.

En vertu de l'article 84.0.11 de la loi, l'employeur doit normalement assumer une part des coûts reliés au fonctionnement du comité et aux activités de reclassement.

2.3.9. Durée de l'aide financière

Les activités de reclassement prennent fin lorsque le plan de reclassement est réalisé et que tous les services disponibles ont été offerts.

L'engagement financier du Ministère, dans le cadre d'une entente Concertation pour l'emploi, ne devrait pas excéder 12 mois à la fois. Toutefois, lorsque les activités initiales ne sont pas complétées à la date prévue, les ententes peuvent être prolongées jusqu'à un total cumulatif ne dépassant pas trois ans. Dans ce cas, une analyse de la situation et de la pertinence devra être faite avant de s'engager pour une période de temps supplémentaire et une justification devra être présente dans l'application informatique Suivi des ententes et contrats.

Demande d'exemption de mettre en place un CAR

En vertu de l'article 84.0.12 de la loi, le Ministère peut exempter un employeur de tout ou partie des dispositions décrites aux articles 84.0.9 à 84.0.11 (constitution d'un comité d'aide au reclassement), s'il démontre qu'il offrira **lui-même** aux salariés visés des services d'aide au reclassement **équivalents** ou **supérieurs** à ceux normalement offerts dans le cadre de la mesure *Comité d'aide au reclassement*. Ces services sont décrits dans la *Démarche d'exemption* mais comprennent notamment des services d'évaluation des besoins, d'aide à la recherche d'emploi, de soutien au placement, et de counseling d'emploi.

5.6 Concertation pour l'emploi

2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES

2.4. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)

NOTE

2.4. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)

2.4.1. Mission

Les CREC donnent aux salariés visés par un licenciement collectif des services équivalents à ceux offerts dans le CAR. Les services offerts doivent permettre de minimiser les impacts du licenciement collectif et de favoriser le maintien ou la réintégration en emploi.

Les CREC répondent aux besoins des régions qui font face à plusieurs licenciements collectifs dans des petites et moyennes entreprises et qui ne disposent pas du personnel suffisant pour faire face à l'arrivée soudaine et massive de travailleurs licenciés dans les bureaux de Services Québec. Par ailleurs, comme nous l'avons vu précédemment, les CREC peuvent être un instrument utile lorsque l'entreprise a fait faillite, a déjà quitté la région ou refuse de participer à la constitution d'un comité d'aide au reclassement.

Normalement, une ou un représentant du milieu patronal et une ou un représentant du milieu syndical siègent au Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC). Exceptionnellement, ces derniers pourront bénéficier d'une compensation financière pour le temps qu'ils consacreront au comité.

2.4.2. Obligations légales

Contrairement au CAR, les entreprises n'ont aucune obligation légale en lien avec le CREC.

2.4.3. Employeurs admissibles

Tous les employeurs admissibles à la mesure Concertation pour l'emploi sont admissibles au comité d'aide au reclassement à entrées continues. Toutefois, en raison des obligations de la LNT au sujet de la mise en place un CAR, les employeurs plus particulièrement visés par le CREC sont ceux qui effectuent un licenciement collectif de 10 à 49 salariés.

2.4.4. Mise en place d'un CREC

Contrairement aux ententes CAR qui elles, sont conclues avec une entreprise qui a effectué un licenciement collectif et qui souhaite embaucher une ou un consultant pour offrir des services de reclassement, les ententes CREC sont conclues directement avec une firme externe qui rendra des services de reclassement dans une région donnée. Ainsi, au moment de la signature d'un CREC, le bassin d'entreprises qui bénéficiera des services de reclassement, ainsi que le nombre exact de salariés licenciés qui seront envoyés au CREC est inconnu. C'est pourquoi on qualifie ce type de comité d'aide au reclassement de « à entrées continues ».

5.6 Concertation pour l'emploi**2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES****2.4. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)****NOTE**

Pour 2023-2024, il est demandé aux intervenants, dans la mesure du possible, de restreindre la mise en place des CREC, en priorisant la référence des salariés licenciés aux organismes spécialisés en employabilité (OSE).

Depuis le 27 avril 2020, pour mettre en place un CREC, il est nécessaire de procéder par subvention.

2.4.5. Mandat du CREC

Sous l'autorité de la ou du président qui coordonne les travaux, le comité doit :

- coordonner et suivre les activités du CREC;
- situer le licenciement collectif dans le contexte socio-économique régional;
- organiser et tenir des assemblées d'information à l'intention des salariés licenciés;
- effectuer ou faire effectuer le diagnostic de la main-d'œuvre licenciée collectivement;
- évaluer la situation, les caractéristiques et les besoins de chaque salarié visé par le licenciement au regard du marché du travail et proposer des interventions appropriées;
- élaborer un plan de reclassement visant la réintégration en emploi;
- veiller à la mise en œuvre du plan de reclassement dans le cadre des budgets alloués;
- rendre les services d'information, de référence et de soutien prévus au plan de reclassement,
- approuver le budget pour le fonctionnement du comité et pour la réalisation du plan de reclassement dans le cadre des budgets alloués;
- adopter le rapport final qui doit refléter la situation réelle des travailleuses ou des travailleurs référés : nombre en emploi, en formation, en activité de placement, retraités, autre.

2.4.6. Réalisation du plan de reclassement

Un plan de reclassement est élaboré pour chaque travailleuse ou travailleur licencié et la participation aux activités devrait être assidue. Le plan peut comporter une combinaison de services adaptés visant la réintégration en emploi.

5.6 Concertation pour l'emploi

2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES

2.4. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)

NOTE

Par ailleurs, certains éléments du plan peuvent nécessiter le recours à des services spécialisés ou à des mesures actives offerts par les bureaux de Services Québec. Les plans de reclassement proposés par le comité ne devraient pas être remis en question par les bureaux de Services Québec. En effet, la ou le conseiller du bureau de Services Québec qui assiste aux réunions du comité doit, au stade d'élaboration du plan, veiller à faire respecter les critères d'admissibilité aux mesures actives d'emploi, de même que les priorités régionales de l'organisation. Dans cette optique, il peut être souhaitable que la ou le conseiller aux entreprises soit accompagné d'une ou un agent d'aide à l'emploi dans l'exercice de ses fonctions.

De plus, les activités de formation prévues au plan de reclassement doivent se réaliser dans le cadre de la Mesure de formation de la main-d'œuvre. Seules les activités de formation de courte durée de même que les activités de préparation au TENS (maximum 35 – 40 heures) et associées à d'autres activités de reclassement sont admissibles dans le cadre du comité de reclassement.

Par contre, advenant le cas où le comité envisagerait des activités de reclassement ne correspondant pas aux critères et priorités du Ministère, il serait important que la ou le conseiller établisse clairement que le coût de ces activités serait entièrement défrayé par l'employeur et la partie syndicale lorsque celle-ci contribue au projet. Ainsi, si une ou un travailleur voulait profiter de la situation pour se recycler dans un secteur d'activité où la demande de main-d'œuvre est faible, elle ou il serait inadmissible à la mesure MFOR et le Comité de reclassement ne pourrait accéder à sa demande.

2.4.7. Frais admissibles

Les frais admissibles pour le **fonctionnement d'un CREC** et inscrits au contrat de services sont :

- ✓ les honoraires des services professionnels de la ou du président et des consultants retenus par le comité;
- ✓ les frais bancaires liés à l'administration du compte bancaire ouvert pour les activités du comité, s'il y a lieu;
- ✓ le matériel et les fournitures nécessaires à la réalisation des activités du comité;
- ✓ les frais de déplacement et les frais de séjour de la ou du président et des consultants engagés;
- ✓ les frais de déplacement et de repas des membres du comité, s'il y a lieu;
- ✓ la location de locaux et d'équipement si nécessaire pour la tenue des rencontres du comité;

5.6 Concertation pour l'emploi**2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES****2.4. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)****NOTE**

- ✓ les frais de formation ponctuelle ou d'appoint dont auraient besoin les membres impliqués dans le comité (animation, tenue de réunions, gestion des conflits, etc.).
- ✓ Exceptionnellement, compte tenu du changement récent du mode d'octroi des CREC (d'achat de services vers subvention), le remboursement des taxes de vente demeure admissible dans le cadre de ce volet.

N.B. Dans le cas des CREC, la ou le représentant des travailleurs, de même que la ou le représentant des employeurs, peuvent exceptionnellement être remboursés pour les frais de déplacement et de séjour ou recevoir une compensation financière lorsque ceux-ci ne sont pas déjà assumés par leur syndicat ou leur association.

Afin d'éviter l'apparence de **conflits d'intérêts**, les frais tels, la location de locaux ou d'équipement de même que les honoraires d'expertise externe ne peuvent être versés à des personnes ayant un lien de parenté avec les propriétaires et dirigeants ou avec lesquelles l'entreprise a un lien de dépendance.

La mesure CPE ne donne pas droit au versement de soutien du revenu (allocations d'aide à l'emploi et frais supplémentaires). Les travailleuses ou les travailleurs licenciés ne peuvent donc pas bénéficier de frais de déplacement ni de frais de garde pour réaliser les activités prévues par le comité d'aide au reclassement à entrées continues.

Par contre, si les travailleuses ou les travailleurs licenciés sont dirigés dans une mesure d'aide à l'emploi (par exemple MFOR), elles ou ils recevront le soutien du revenu prévu au même titre que tout autre participante ou participant aux mesures actives.

2.4.8. Aide financière

Malgré le fait que l'entente CREC doit être signée avec un prestataire de services (plutôt qu'un bénéficiaire), l'aide financière accordée dans le cadre du volet CREC est de type « subvention » et couvre 100 % des coûts engendrés par la réalisation des travaux inscrits à l'entente de subvention.

Lorsqu'une entreprise souhaite utiliser les services d'un CREC pour ses travailleurs, le Ministère peut procéder à la signature d'un Accord d'aide pour les travailleurs licenciés référés à un CREC qui prévoit la contribution de l'employeur aux coûts des activités de reclassement.

2.4.9. Durée de l'aide financière

Les activités de reclassement offertes aux salariés prennent fin lorsque le plan de reclassement est réalisé et que tous les services disponibles ont été offerts.

5.6 Concertation pour l'emploi**2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES****2.4. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)****NOTE**

Les ententes CREC sont signées pour 12 mois à la fois. Toutefois, lorsque les activités initiales ne sont pas complétées à la date prévue, les ententes peuvent être prolongées jusqu'à un total cumulatif ne dépassant pas trois ans.

-