

EMPLOI- QUÉBEC

*Partenaire dans
l'accompagnement
des travailleurs, des
entreprises et
des communautés*



Québec 

Avant-propos

Les changements envisagés par la réduction de la possibilité forestière sont davantage structurels, entraînant donc des modifications permanentes, notamment dans la composition de l'emploi et des postes. L'ampleur régionale et provinciale de ces changements limite aussi la mobilité éventuelle des travailleurs licenciés. La capacité des entreprises à s'adapter sera déterminante dans la force économique de ce secteur en région. La réorganisation en profondeur de ce secteur industriel était, selon plusieurs experts, prévisible et inévitable.

Il est certain que des impacts importants seront vécus par les travailleurs, les entreprises et les communautés qui dépendent de l'activité économique reliée à l'exploitation forestière et à la fabrication des produits du bois et du papier. Les communautés manifestent de l'inquiétude craignant que se dégrade leur économie locale. Une des principales conséquences appréhendées est l'inévitable déplacement de main-d'œuvre que pourraient engendrer les réaffectations ou, pis encore, la nécessaire réorientation des travailleurs licenciés. Ces communautés ont donc le double défi de limiter les pertes d'emplois mais aussi de trouver des projets novateurs pour garder la main-d'œuvre sur leur territoire.

De par sa mission de contribuer à l'amélioration du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre, Emploi-Québec a d'ores et déjà des mesures qui pourraient profiter aux travailleurs, aux entreprises et aux communautés. Des mesures qui visent à minimiser les mises à pied, à assurer le reclassement des travailleurs touchés, à améliorer leur formation et à appuyer les entreprises et les communautés dans leurs efforts de diversification économique. Actuellement, près d'une soixantaine d'entreprises du secteur forestier (foresterie, transformation et transport routier) bénéficient d'un soutien ou accompagnement d'Emploi-Québec. Tout le réseau des centres locaux d'emploi a été saisi de la problématique du secteur forestier et contribue aux efforts d'atténuation. Une équipe tactique a d'ailleurs été identifiée pour répondre rapidement aux demandes de support des travailleurs, des entreprises et des communautés.

Une étroite collaboration et une concertation avec les partenaires locaux et régionaux seront des conditions de succès dans cette aventure de redressement.

Dans ce document, le genre masculin désigne autant les femmes que les hommes.

Stratégies d'intervention pour la main-d'œuvre de l'industrie forestière en Abitibi-Témiscamingue

Le maintien en emploi

Les efforts à déployer auprès des entreprises du secteur forestier pour s'assurer que toutes les avenues ont été analysées afin de maintenir en emploi un plus grand nombre de travailleurs sont sans aucun doute **le meilleur moyen d'atténuer les impacts d'une restructuration industrielle**. C'est pourquoi il est important que l'industrie accueille ouvertement et promptement les mesures mises en œuvre, notamment par les différents ministères. Il est possible de soutenir les entreprises dans leurs plans de diversification et de soutenir la formation de la main-d'œuvre pour les entreprises qui mettront en place de nouvelles usines. De plus, sans en faire une liste exhaustive, la seule mesure d'aménagement et réduction du temps de travail visant à maintenir en emploi des travailleurs menacés de licenciement en expérimentant divers moyens de réduction de temps de travail libre et volontaire, pourrait être présentée à l'industrie et encouragée par des incitatifs financiers. Les travailleurs peuvent y voir différents avantages comme mieux concilier travail et responsabilités familiales, parfaire une formation, élaborer un projet d'entreprise, assurer une meilleure transition vers la retraite, etc. Pour bénéficier d'un incitatif financier, les heures ainsi libérées doivent être utilisées pour diminuer des abolitions de postes prévues.

De façon générale, l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines et de formation des entreprises contribue à accroître leur productivité et leur taux de survie ainsi qu'à maintenir les emplois. Au besoin, de l'aide technique et financière peut être rendue disponible rapidement.

La réaffectation dans une autre usine de la même entreprise

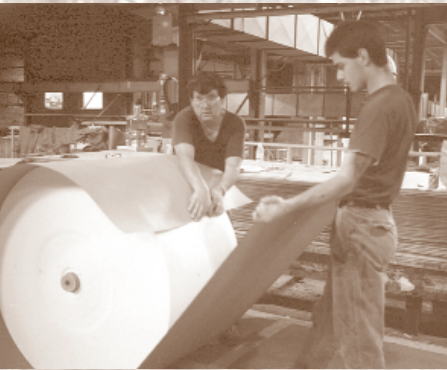
Le repositionnement de certaines entreprises en deuxième et troisième transformations de produits du bois ou la rationalisation et consolidation des usines actuelles pourraient engendrer des possibilités de réaffectation de main-d'œuvre. Il pourrait être possible de soutenir ces réaffectations, notamment par la formation des employés réaffectés.

La réintégration en emploi

Les situations de réduction d'effectifs ou de fermeture d'usine engendreront le besoin de soutenir les travailleurs licenciés dans leur réintégration en emploi. Ce soutien se présente sous différentes formes, notamment par l'évaluation du profil académique et professionnel des travailleurs mis à pied afin de déterminer un plan d'action pour réintégrer le marché du travail ou pour se réorienter. Le soutien à la formation pour ces travailleurs licenciés est primordial; que l'on pense à de la formation préalable à la formation professionnelle, à la formation technique secondaire ou collégiale ou encore à des formations spécifiques en lien avec des besoins actuels et futurs du secteur forêt ou d'autres secteurs d'activité économique tels que les mines et la construction sur les chantiers hydroélectriques. Des aides financières additionnelles peuvent être obtenues pour inciter les travailleurs à demeurer en région. D'autres montants pourraient être négociés, par exemple pour couvrir des frais de transport, de garderie et autres dépenses de formation. Des possibilités de prolonger les périodes pendant lesquelles le travailleur reçoit des prestations d'assurance-emploi pour le temps non rémunéré, notamment en suivant des formations, pourraient aussi être envisagées.

Plusieurs stratégies sont requises pour assurer une main-d'œuvre suffisante et compétente pour répondre aux besoins de développement et de diversification d'une région. Entre autres, notons la nécessaire préparation de la main-d'œuvre en terme de scolarisation et de formation préalable pour accéder à des formations plus techniques. Notons aussi l'insertion en emploi de certaines clientèles qui n'ont pas d'expérience ou de connaissance en terme d'outils technologiques et de techniques de recherche d'emploi. Dans ce contexte, les stratégies de maintien en emploi, de création d'emplois et de stabilisation de l'emploi sont des interventions de nature à plus court terme.





La création d'emplois

Les différentes stratégies de diversifications actuelles et futures de l'industrie forestière ou encore régionales (ex. : quatre créneaux d'excellence dans ACCORD) généreront des emplois auxquels il faudra répondre. Que ce soit en réaffectant de la main-d'œuvre d'un secteur à un autre avec des formations d'appoint ou en développant de la nouvelle main-d'œuvre, les stratégies retenues doivent être connues, documentées et faire l'objet de consensus régional. Les montants importants investis dans le développement de la main-d'œuvre sont considérables et doivent être prioritaires. Par contre, les possibilités d'accompagnement et de soutien financier sont disponibles rapidement, et ce, localement et régionalement.

La stabilisation de l'emploi

Les projets visant à allonger, de façon récurrente, la période d'emploi des travailleurs saisonniers pourraient bénéficier d'une aide technique et financière s'ils sont inscrits dans le plan d'affaires de l'entreprise.

Un « a priori »

Une évaluation des impacts sur l'économie et l'emploi devrait être réalisée en collaboration avec les représentants de l'industrie en Abitibi-Témiscamingue. L'industrie est la seule à connaître les impacts actuels et à venir de cette consolidation. Elle devra jouer un rôle d'aiguilleur envers les intervenants socioéconomiques. Les négociations entre les entreprises et le Ministère sont déjà entamées et les décisions qui se prendront sous peu influenceront significativement les possibilités de développement et de diversification.

Rédaction :

Suzanne Dupuis

Conseillère en développement de la main-d'œuvre et de l'emploi

Coordonnatrice de l'équipe tactique dédiée à la mise en œuvre des recommandations de la Commission Coulombe

Emploi-Québec, Direction régionale de l'Abitibi-Témiscamingue

Photographies :

Comité sectoriel de main-d'œuvre des industries du bois de sciage

Commission scolaire Harricana

Tembec

Mai 2005

EMPLOI-QUÉBEC, PARTENAIRE DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES TRAVAILLEURS, DES ENTREPRISES ET DES COMMUNAUTÉS

Clientèle	Mesure*	Objectif	Contribution financière
Pour les travailleurs	Comité d'aide au reclassement et recours à des formations au besoin.	Faciliter la réintégration au marché du travail des travailleurs mis à pied.	Le coût des services dispensés varie selon le profil des travailleurs licenciés (coût moyen par travailleur / partenariat 50-50 avec l'employeur).
	Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement dans les régions-ressources.	Inciter les travailleurs licenciés à demeurer en région, à conserver leurs actifs et à ne pas avoir recours à l'assistance-emploi.	Varie selon la situation familiale du travailleur licencié (montant moyen versé depuis mai 2003, 2 730 \$ / personne / période variable).
	Soutien à la formation des employés des entreprises qui opteront pour la diversification ou pour des employés qui seront réaffectés dans d'autres usines.	Développement des compétences des travailleurs.	Selon la capacité de payer de l'entreprise, maximum 50 % des frais.
	Projets pour les travailleurs âgés.	Venir en aide aux travailleurs âgés de 55 ans et plus et, dans une proportion de 25 %, aux travailleurs de 50 à 55 ans.	Accompagnement, placement assisté, planification financière, etc. (services financés dans le cadre d'une entente Canada-Québec).
Pour les entreprises	Aménagement et réduction du temps de travail.	Minimiser les mises à pied et réduire les impacts sur le nombre de travailleurs en période de diversification économique.	Réduction durée hebdomadaire de travail ou du temps supplémentaire, temps partiel, congé sans solde pour études ou parental, etc. (6 000 \$ pour chaque ETC libéré et redistribué). Retraite anticipée (4 000 \$ pour chaque ETC libéré et redistribué).
	Soutien aux entreprises dans l'élaboration d'un plan de diversification des activités vers les 2 ^e et 3 ^e transformations.	Encourager la diversification avec la participation d'autres partenaires gouvernementaux (embauche de consultants).	Maximum 25 % des coûts.
	Support aux entreprises qui optent pour une stratégie de diversification dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur plan de formation des employés qui demeurent en emploi.	Soutien à la formation et à la gestion des ressources humaines.	Selon la capacité de payer de l'entreprise, maximum 50 % des frais. ou Via le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (le regroupement admissible peut aller jusqu'à 100 % des coûts, maximum 250 000 \$).
	Soutien à la formation d'une nouvelle main-d'œuvre pour les entreprises qui mettront en place de nouvelles usines.	Soutien au recrutement et à la formation.	Selon l'envergure du projet, peut varier de 25 % à 50 % des frais de formation.
Pour les communautés	Table de concertation locale ou régionale.	Appui aux initiatives des communautés touchant la main-d'œuvre ou les entreprises.	Variable.

* Plusieurs autres mesures font partie du coffre à outils d'Emploi-Québec, notamment l'aide à la gestion des ressources humaines, diagnostic organisationnel, coaching de gestion, achat de formation, comité de concertation, programme d'apprentissage en milieu de travail, etc.