

---

## **5.6 Concertation pour l'emploi**

---

**Comité d'aide au reclassement (CR, CQ)**

**RÉFÉRENCE**

**Table des matières**

**2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT (CR, CQ).....3**

2.1. Description ..... 3

2.2. Objectif spécifique ..... 3

2.3. Employeurs visés par la loi et admissibles à la mesure ..... 4

2.4. Préalables à la constitution du comité d'aide au reclassement ..... 5

2.5. Constitution d'un comité d'aide au reclassement ..... 7

2.6. Mandat du comité d'aide au reclassement ..... 8

2.7. Réalisation du plan de reclassement ..... 9

2.8. Responsabilités du conseiller d'Emploi-Québec ..... 10

2.9. Frais admissibles..... 11

2.10. Aide financière..... 12

2.11. Durée des ententes ..... 12

## 2.1. Description

## RÉFÉRENCE

## 2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT (CR, CQ)

## 2.1. Description

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2003, les articles 84.0.1 à 84.0.15 de la Loi sur les normes du travail définissent les responsabilités des employeurs et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale en matière de licenciement collectif. En vertu de cette loi, l'employeur qui prévoit fermer son entreprise ou effectuer une mise à pied de 10 travailleurs ou plus, 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) lorsque Emploi-Québec juge cette intervention pertinente et nécessaire.

Les *Comités d'aide au reclassement* fonctionnent essentiellement sur le modèle des comités de 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. Le volet *Comités d'aide au reclassement* de la mesure *Concertation pour l'emploi* fournit le soutien nécessaire pour la mise sur pied et le fonctionnement du comité et contribue à la mise en œuvre des plans d'action proposés.

## 2.2. Objectif spécifique

Le *comité d'aide au reclassement* a 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 travailleurs.

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

<http://www.cnt.gouv.qc.ca/guide-interpretation-et-jurisprudence/partie-i/la-loi-sur-les-normes-du-travail/definitions-art-1/index.html>

### 2.3. Employeurs visés par la loi et admissibles à la mesure

Il est important ici de distinguer la Loi sur les normes du travail et la mesure *Comité d'aide au reclassement*. 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.

**Exclusions** : ne sont pas visés par les articles 84.0.1 à 84.0.15 de la Loi sur les normes du travail, donc pas d'obligation d'envoyer un avis de licenciement :

- 1) les entreprises dont l'activité principale est la construction (art.3 LNT);
- 2) les entreprises à caractère saisonnier\* (camping, aménagement paysager, parc d'attraction, etc.) ou intermittent (entreprise qui exploite des salles de réception et qui opère selon la demande) (art.84.0.3);
- 3) les entreprises sous juridiction fédérale, régies par le Code canadien du travail et dont les activités sont de compétence fédérale (banques, transport, communications, nucléaire, maritime);
- 4) les entreprises touchées par une grève ou un lock-out (art.84.0.3);
- 5) les salariés à durée déterminée (art. 84.0.2);
- 6) les salariés qui n'ont pas trois mois de travail continu (84.0.2);
- 7) les cadres supérieurs (art 3, LNT);
- 8) les étudiants stagiaires (art.3, LNT).

Nonobstant ce qui précède, **tous** les travailleurs licenciés, individuellement ou collectivement, sont admissibles aux mesures et services aux individus offerts par Emploi-Québec dans les centres locaux d'emploi.

Par ailleurs, 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.

\* Sauf, selon un avis de la CNT, si l'entreprise ferme définitivement.

## 5.6 Concertation pour l'emploi

### 2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT (CR, CQ)

#### 2.4. Préalables à la constitution du comité d'aide au reclassement

#### RÉFÉRENCE

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

#### 2.4. Préalables à la constitution du comité d'aide au reclassement

Sur réception de l'avis de licenciement adressé au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, un conseiller aux entreprises prend contact avec l'employeur afin de l'informer des services offerts par Emploi-Québec et de vérifier la pertinence de mettre en place un comité d'aide au reclassement.

La Loi sur les normes du travail précise les obligations de l'employeur dans le cas d'un licenciement collectif. Lors de sa visite, le conseiller aux entreprises informe l'employeur de ses devoirs légaux, s'assure de sa collaboration et éventuellement, l'invite à se conformer aux dispositions de la loi. Si, malgré tout, l'employeur refuse, le conseiller consigne les manquements constatés au formulaire Avis de non-conformité (EQ-6494). Les manquements sont :

- l'employeur a négligé d'envoyer l'avis de licenciement au ministre (art. 84.0.4);
- non respect du délai dans l'envoi de l'avis de licenciement collectif (art. 84.0.4)
- non respect de l'obligation d'affichage de l'avis de licenciement dans l'établissement (art. 84.0.6);
- refus de participation à la constitution d'un comité d'aide au reclassement (art. 84.0.9);
- refus de participation financière au comité d'aide au reclassement lorsque Emploi-Québec l'a requise (art. 84.0.11).

Les articles 140 et 141.1 de la Loi sur les normes du travail prévoient les **dispositions pénales** suivantes :

- 1 500 \$ par semaine de retard dans l'envoi de l'avis de licenciement **et**
- 600 \$ à 1 200 \$ (1 200 \$ à 6 000 \$, s'il s'agit d'une récidive) pour tout autre infraction à la Loi sur les normes du travail.

L'article 84.0.15 de la loi précise qu'un employeur n'est obligé de participer à la constitution d'un comité d'aide au reclassement que lorsque **50 salariés ou plus sont visés par le licenciement**. L'avis de licenciement est présumé contenir des informations véridiques. Le conseiller aux entreprises n'a pas la responsabilité d'en vérifier l'exactitude.

Normalement, Emploi-Québec 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.

## 5.6 Concertation pour l'emploi

### 2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT (CR, CQ)

#### 2.4. Préalables à la constitution du comité d'aide au reclassement

#### RÉFÉRENCE

Dans tous les cas, un rapport d'enquête (EQ.-6154) est rédigé à la suite de cette visite. Il précise les données sur le licenciement et les personnes concernées, indique la volonté ou non de l'employeur et des travailleurs de participer financièrement à un comité d'aide au reclassement et enfin, indique l'intervention envisagée pour favoriser le réemploi rapide des travailleurs licenciés. Dans certains cas, il peut arriver que grâce à un autre volet de *Concertation pour l'emploi, Aménagement et réduction du temps de travail par exemple*, le licenciement puisse être évité ou encore que le nombre de travailleurs visés soit réduit.

Si **plusieurs établissements** d'une même entreprise (filiales, succursales, etc.) sont visés par un licenciement collectif dans différentes régions, les services de reclassement seront rendus sur le territoire où les travailleurs sont licenciés. Par contre, le rapport d'enquête est réalisé par le centre local d'emploi où se trouve le siège social puis transmis aux régions concernées.

En vertu de l'article 84.0.12 de la loi, Emploi-Québec **peut exempter** un employeur de son obligation de participer à la 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 comprennent notamment des mesures de soutien et d'accompagnement, de développement de compétences et des activités de recherche d'emploi.

Lorsqu'il y a exemption, deux documents signés doivent être conservés au dossier :

1. une confirmation écrite signée par l'employeur et le représentant dûment accrédité des travailleurs, précisant les mesures d'aide prévues et l'engagement de l'employeur à assumer entièrement les frais;
2. une lettre signée (EQ-9451) par le conseiller aux entreprises d'Emploi-Québec confirmant l'exemption. Cette lettre est disponible dans intranet.

Lorsque le nombre des travailleurs licenciés est insuffisant pour justifier la formation d'un comité d'aide au reclassement en entreprise, ces travailleurs sont informés par le conseiller aux entreprises des services offerts par Emploi-Québec et référés directement aux centres locaux d'emploi si l'organisation du travail le permet, ou encore, à un **comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)**. Les CREC donnent aux travailleurs licenciés collectivement des services équivalents à ceux qui sont offerts dans le cadre d'un comité d'aide au reclassement régulier. Lorsque l'entreprise souhaite utiliser les services d'un CREC pour ses travailleurs, Emploi-Québec peut procéder à la signature d'un Accord d'aide pour les travailleurs licenciés référés à un CREC (EQ-6460) qui prévoit la contribution de l'employeur aux coûts des activités de reclassement.

## 5.6 Concertation pour l'emploi

### 2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT (CR, CQ)

#### 2.5. Constitution d'un comité d'aide au reclassement

#### RÉFÉRENCE

Pour assurer les services de reclassement dans un CREC, Emploi-Québec a recours à des ressources externes spécialisées. Dans ce cas, la *Politique ministérielle relative à l'octroi des contrats d'approvisionnement et de services* doit être respectée. Normalement, un représentant du milieu patronal et un représentant du milieu syndical siègent au Comité de reclassement à entrées continues (CREC).

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 CLE. Par ailleurs, les CREC sont 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.

#### 2.5. Constitution d'un comité d'aide au reclassement

À partir des conclusions du rapport d'enquête, après l'assemblée générale des travailleurs et la Demande de constitution d'un comité d'aide au reclassement (EQ-6032), ce dernier doit être constitué dans les meilleurs délais. La loi prévoit que le comité est composé d'un **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<sup>o</sup> 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.

Après avoir étudié les candidatures soumises généralement à la suite d'un appel d'offre, les membres du comité, en accord avec le représentant d'Emploi-Québec, nomment un **président** indépendant des parties. 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 travailleurs licenciés et la coordination avec les mesures et services d'Emploi-Québec. Le président est un consultant externe, spécialiste en gestion des ressources humaines.

S'il le juge approprié, le comité peut désigner un des membres comme **trésorier**. Ce dernier assiste 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, suite à un appel d'offres, à des **spécialistes** de disciplines variées, tels des conseillers en orientation, des psychologues, des spécialistes de l'information scolaire et professionnelle, etc. Les spécialistes invités, tout comme les

**5.6 Concertation pour l'emploi****2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT (CR, CQ)****2.6. Mandat du comité d'aide au reclassement**

membres du comité, doivent signer un engagement personnel à la confidentialité.

**2.6. Mandat du comité d'aide au reclassement**

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

- situer le licenciement dans le contexte socio-économique régional;
- effectuer ou faire effectuer le diagnostic de la main d'œuvre licenciée collectivement;
- procéder à un inventaire des services d'aide publics et privés existants;
- évaluer la situation et les besoins de chaque 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;
- approuver le budget pour le fonctionnement du comité et pour la réalisation du plan de reclassement;
- veiller à la mise en œuvre du plan de reclassement dans le cadre des budgets alloués;
- 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 d'Emploi-Québec. Le plan s'inspire des services d'aide aux individus disponibles dans les CLE : 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;

**RÉFÉRENCE**



## 5.6 Concertation pour l'emploi

### 2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT (CR, CQ)

#### 2.7. Réalisation du plan de reclassement

- le coût total pour chaque partenaire selon les pourcentages de participation convenus à l'entente de subvention;
- les activités de suivi.

#### RÉFÉRENCE

#### 2.7. Réalisation du plan de reclassement

Un plan de reclassement est élaboré pour chaque 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 centres locaux d'emploi.

Par ailleurs, certains éléments du plan peuvent nécessiter le recours à des services spécialisés ou à des mesures actives offerts par les centres locaux d'emploi. Les plans de reclassement proposés par le comité **ne devraient pas être remis en question par les centres locaux d'emploi**. En effet, le conseiller d'Emploi-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 le conseiller aux entreprises soit accompagné d'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 d'Emploi-Québec, il serait important que 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 un travailleur voulait profiter de la situation pour se recycler dans un secteur d'activité où la demande de main d'œuvre est faible, il serait inadmissible à la mesure MFOR et le Comité de reclassement ne pourrait accéder à sa demande.

**RÉFÉRENCE**

**2.8. Responsabilités du conseiller d'Emploi-Québec**

- Sur réception de l'avis de licenciement, le conseiller aux entreprises entre en contact avec l'employeur pour :
  - l'informer de ses obligations en référence aux articles 84.0.1 à 84.0.15 de la *Loi sur les normes du travail* et explorer son intérêt à participer à un comité d'aide au reclassement;
  - évaluer l'utilisation possible d'autres volets de la mesure *Concertation pour l'emploi* pour éviter ou atténuer les effets d'un licenciement collectif, notamment la mesure *Aménagement et réduction du temps de travail*.
- Après avoir constaté la situation réelle dans l'entreprise, le conseiller informe le responsable régional du *Programme de soutien pour les travailleurs licenciés collectivement* et l'invite à rencontrer les travailleurs afin que puissent être exposées les modalités du programme, le cas échéant. Par la suite, il avise les agents d'aide à l'emploi du centre local d'emploi concerné.
- Compléter le rapport d'enquête (EQ-6154) qui doit être produit dans les **quinze jours ouvrables** suivant la réception de l'avis de licenciement.
- Convenir avec les parties (employeur et travailleurs) de la solution appropriée, soit : des activités de reclassement organisées par l'employeur (dans ce cas, le conseiller s'assure que les services sont au moins équivalents à ceux qui seraient rendus par un comité d'aide au reclassement), un comité d'aide au reclassement, ou la référence des travailleurs à un comité de reclassement à entrées continues (CREC) ou aux services réguliers du centre local d'emploi.
- Convoquer ou faire convoquer les travailleurs licenciés ou devant l'être à une assemblée générale d'information.
- Préparer l'assemblée générale d'information pour :
  - permettre à l'employeur de faire le point sur la situation;
  - exposer les services publics et privés pouvant être offerts;
  - faire état de la situation du marché du travail;
  - expliquer le rôle d'un comité d'aide au reclassement;
  - permettre à l'exécutif syndical d'exposer sa position, s'il y a lieu;
  - faire signer la demande de constitution d'un comité par les travailleurs, s'il y a lieu;
  - faire nommer les représentants des travailleurs au sein du comité;
- Convenir avec l'employeur et les représentants des travailleurs de leur participation au comité, de leur représentation et de leur contribution financière.
- Compléter, s'il y a lieu, l'Avis de non-conformité faisant état de non-respect des articles 84.0.1 à 84.0.15 de la loi, le cas échéant.

**5.6 Concertation pour l'emploi****2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT (CR, CQ)****2.9. Frais admissibles****RÉFÉRENCE**

- S'il y a lieu, demander une enquête et transmettre à la Direction générale des opérations. Si aucune enquête n'est demandée, conserver l'avis au dossier.
- Si l'employeur est absent, en cas de faillite par exemple, et qu'il n'y a pas de CREC déjà constitué, un comité peut être formé et l'entente sera conclue avec le syndicat ou l'association de travailleurs. Dans ce cas, il faudra s'assurer que l'association concernée détienne un NEQ.
- Conclure une entente de subvention (CAR) ou une entente de service (CREC), engager les budgets, valider les demandes de remboursement, s'il y a lieu et obtenir l'émission des chèques payables à l'entreprise.
- Conseiller le comité à toutes les étapes de sa constitution, pendant l'élaboration du diagnostic et du plan de reclassement.
- Agir comme interlocuteur du gouvernement, s'assurer du respect des clauses de l'entente et des priorités régionales d'Emploi-Québec dans l'élaboration du plan de reclassement.
- Voir à la réalisation du plan.
- Recevoir le rapport final du président et désengager les fonds, s'il y a lieu.

**2.9. Frais admissibles**

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

- les honoraires des services professionnels 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 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.).

## 5.6 Concertation pour l'emploi

### 2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT (CR, CQ)

#### 2.10. Aide financière

#### RÉFÉRENCE

**N.B.** Dans le cas des CREC, le représentant des travailleurs, de même que 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 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 travailleurs licenciés sont dirigés dans une mesure d'aide à l'emploi (par exemple MFOR) ils recevront le soutien du revenu prévu au même titre que tout autre participant aux mesures actives.

#### 2.10. Aide financière

Sauf exception (comme pour les Comités de reclassement à entrées continues, par exemple), l'aide financière accordée dans le cadre de la mesure Concertation pour l'emploi est de type SUBVENTION correspondant à une contribution au coût total d'une intervention.

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 50 % 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 d'Emploi-Québec est essentielle, la contribution financière pourra aller jusqu'à 85 %. L'apport des travailleurs, généralement via les syndicats, fait 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.

#### 2.11. Durée des ententes

Le comité d'aide au reclassement prend fin lorsque le plan de reclassement est réalisé et que tous les services disponibles ont été offerts.