
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 CONTINUES4

2.1. Cadre législatif et obligations - *Loi sur les normes du Travail*.....4

2.1.1. Définition d'un licenciement collectif5

2.1.2. Salariés exclus ou non-visés par la LNT5

2.1.3. Détermination de la date du licenciement collectif6

2.1.4. Notion « d'établissement »7

2.1.5. Notion « au cours de 2 mois consécutifs »7

2.1.6. Notion « pour une période d'au moins six mois ».8

2.1.7. Annulation d'un licenciement collectif8

2.2. Traitement d'un avis de licenciement collectif reçu au MTESS8

2.2.1. Rôle de la DMSEP8

2.2.2. Transmission de l'avis de licenciement collectif au réseau d'Emploi-Québec9

2.2.3. Rôle des directions régionales, des CLE ou bureaux de Services Québec (selon l'organisation du travail régionale).....10

2.3. Objectifs spécifiques du CAR et du CREC.....13

2.4. Comité d'aide au reclassement (CAR)13

2.4.1. Mission.....13

2.4.2. Obligations légales.....13

2.4.3. Employeurs admissibles14

2.4.4. Mise en place d'un CAR.....14

2.4.5. Mandat du CAR15

2.4.6. Réalisation du plan de reclassement.....16

2.4.7. Impossibilité de mettre en place un CAR.....17

2.4.8. Frais admissibles18

2.4.9. Aide financière19

2.4.10. Durée de l'aide financière.....20

2.5. Demande d'exemption de mettre en place un CAR20

2.6. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC).....21

2.6.1. Mission.....21

2.6.2. Obligations légales.....21

2.6.3. Employeurs admissibles22

2.6.4. Mise en place d'un CREC22

2.6.5. Mandat du CREC22

2.6.6. Réalisation du plan de reclassement.....23

NOTES

2.6.7. Frais admissibles	24
2.6.8. Aide financière	25
2.6.9. Durée de l'aide financière	25
2.7. Responsabilités du conseiller pour Emploi-Québec lors de la mise en place d'un CAR ou d'un CREC	25

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 du Travail, 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 de l'Emploi et de la Solidarité sociale, alors que les articles 84.0.8 et 84.0.13 à 84.0.15 sont sous la responsabilité de la CNESST.

* [Loi sur les normes 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, 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. Enfin, lorsqu'une entreprise n'est pas visée par l'obligation de mettre en place un CAR, il est possible de référer les salariés à un comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC) ainsi qu'au CLE ou bureau de Services Québec.

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

Dans cette section, nous aborderons les notions légales liées 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.

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'attraction, 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 et de l'enseignement supérieur (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 :

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

** Sauf si l'entreprise ferme définitivement.

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 CLE ou 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 2018;
- 1 salarié visé le 12 février 2018;
- 9 salariés visés le 19 février 2018;

obtiendrait toutes les conditions le 19 février 2018. La date du licenciement collectif serait le 19 février 2018.

Toutefois, si le même employeur licencie de façon permanente 12 autres salariés du même établissement le 24 avril 2018 (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 2018.

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 mise à pied des salariés, 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 nouvel avis de licenciement collectif 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 suivant 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 MTESS 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 suivant 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. Dans un tel cas, si le conseiller aux entreprises en est informé, il communiquera l'information à la Direction des mesures et services aux entreprises et du placement (DMSEP).

2.2. Traitement d'un avis de licenciement collectif reçu au MTESS

2.2.1. Rôle de la DMSEP

C'est la Direction des mesures et services aux entreprises et du placement (DMSEP) qui a le mandat de recevoir, d'analyser et d'acheminer aux régions les avis de licenciement collectif reçus au ministère du Travail, de l'Emploi, et de la solidarité sociale.

La DMSEP réalise les actions suivantes :

- vérifie si l'entreprise a transmis précédemment d'autres avis de licenciements collectifs relativement à l'établissement concerné;
- analyse sommairement l'avis de licenciement collectif reçu de façon à s'assurer que l'entreprise répond à ses obligations :
 - ✓ Présence, dans l'avis, de tous les renseignements prescrits par la LNT (Nom et adresse de l'entreprise et de l'établissement visé; secteur d'activité; nom et adresse des associations de salariés, s'il y a lieu; motif du licenciement collectif; date prévue du licenciement collectif; nombre de salariés visés);
 - ✓ Respect du délai de transmission de l'avis au Ministre, en fonction du nombre de salariés visés;
 - ✓ Transmission de l'avis à la CNESST ainsi qu'à l'association de salariés, s'il y a lieu;
 - ✓ Mention quant à l'affichage de l'avis de licenciement dans l'établissement concerné;
- accuse réception et demande à l'entreprise, par écrit, de transmettre des renseignements manquants ou de préciser certaines informations nébuleuses, s'il y a lieu;

NOTE

Conséquemment, si le conseiller aux entreprises obtient de la part de l'employeur des renseignements stratégiques qui n'ont pas été formellement envoyés par la poste au Ministre, il est important que celui-ci fasse le lien avec le conseiller à la DMSEP.

- inscrit le licenciement collectif dans une base de données à des fins de reddition de compte;
- rend compte, de façon hebdomadaire et mensuelle, des avis de licenciements collectifs reçus au MTESS;
- transmet aux régions l'avis de licenciement collectif ainsi que l'accusé de réception envoyé à l'entreprise à des fins de suivi.

2.2.2. Transmission de l'avis de licenciement collectif au réseau d'Emploi-Québec

Après réception d'un nouvel avis de licenciement collectif, la DMSEP le transmet aux régions concernées à des fins de suivi. Selon le cas, à savoir si plusieurs régions sont interpellées ou non, la nature des actions à prendre peuvent varier :

- Lorsqu'un **seul établissement** est visé par le licenciement collectif, l'avis de licenciement collectif et l'accusé de réception sont expédiés aux personnes désignées dans cette région pour intervention. Cette région sera responsable d'inscrire l'avis de licenciement et de compléter le rapport d'enquête dans MSE.
- Lorsqu'un **seul établissement** est visé par le licenciement collectif, mais que l'entreprise possède également un **siège social situé dans une autre région**, l'avis de licenciement collectif est envoyé à la région où se trouve l'établissement pour intervention, mais également à la région où se trouve le siège social, pour information. La région où se situe le licenciement sera alors responsable d'inscrire l'avis de licenciement et de compléter le rapport d'enquête dans MSE.
- Lorsque **plusieurs établissements** d'une même entreprise sont visés par un licenciement collectif dans **différentes régions**, la « *Procédure de traitement des avis de licenciement collectif touchant plusieurs régions* » s'applique. Une région principale sera désignée par la DMSEP pour intervention. Les autres régions sont également placées en copie pour information. C'est la région principale qui détermine qui aura la responsabilité de compléter les avis de licenciements collectifs, ainsi que les rapports d'enquête.

NOTE

2.2.3. Rôle des directions régionales, des CLE ou bureaux de Services Québec (selon l'organisation du travail régionale).

Ainsi, sur réception de l'avis de licenciement adressé au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le conseiller aux entreprises réalise les actions suivantes :

- analyse de façon plus approfondie l'avis de licenciement collectif;
- saisit dans MSE l'avis de licenciement collectif;
- prend contact avec l'entreprise :
 - ✓ s'informe sur le contexte du licenciement collectif et vérifie si celui-ci peut-être évité (ex : répartition du travail, formation des travailleurs visés, etc.) ;
 - ✓ confirme les renseignements de l'avis;
 - ✓ valide la compréhension de l'employeur et l'informe de ses obligations et devoirs légaux face à la LNT;

L'avis de licenciement est présumé contenir des informations véridiques. Le conseiller aux entreprises n'a donc pas la responsabilité d'en vérifier l'exactitude. Toutefois, afin de s'assurer d'une bonne application de la LNT, il est souhaitable de questionner l'employeur sur sa compréhension de ses obligations, et lui souligner les erreurs d'interprétation, au besoin.

- ✓ explore avec l'employeur les possibilités pour faciliter le maintien ou la réintégration des salariés licenciés;
 - mise en place d'un CAR;
 - réfère les salariés au CREC;
 - réfère les salariés au CLE ou bureau de Services Québec;
 - employeur offre par lui-même des activités de reclassement (exemption, si 50 salariés visés et plus).

Ces éléments seront détaillés dans les prochaines pages.

- ✓ lorsqu'il y a constitution d'un CAR ou référence au CREC, demande la liste des salariés licenciés.
- complète le rapport d'enquête dans MSE au regard des renseignements obtenus lors de l'appel ou de la visite à l'employeur;

2.2. Traitement d'un avis de licenciement collectif reçu au MTESS**NOTE**

Un rapport d'enquête doit être rédigé pour chacun des établissements visés et enregistré dans le système MSE dans les quinze jours ouvrables suivant la réception de l'avis de licenciement collectif.

Si plusieurs établissements sont visés dans différentes régions, c'est la région désignée comme responsable provinciale du licenciement collectif qui détermine qui aura la responsabilité de compléter les rapports d'enquêtes. Par exemple, s'il y a un seul interlocuteur pour l'ensemble des établissements (ex : siège social), la région désignée pourrait décider de rédiger elle-même les rapports d'enquêtes pour l'ensemble des régions, alors que s'il y a plusieurs interlocuteurs dans chacune des succursales, elle pourrait demander aux régions de compléter le rapport pour leur établissement respectif. Dans tous les cas, la façon de procéder devrait être convenue lors de la première conférence téléphonique entre le répondant désigné comme responsable du licenciement collectif et les répondants des autres régions impliquées.

- identifie les manquements reliés à la LNT et complète l'avis de non-conformité (EQ-6494) s'il y a lieu;

Un avis de non-conformité doit être rédigé pour chacun des établissements visés. Si plusieurs établissements sont visés dans différentes régions, c'est la région désignée comme responsable provinciale du licenciement collectif qui détermine qui aura la responsabilité de compléter l'avis de non-conformité.

Les manquements possibles 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) (normalement, la DMSEP, qui reçoit l'avis de l'employeur, aura déjà constaté le retard avant de l'acheminer à la direction régionale);
- 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);

NOTE

Si une enquête est demandée, il transmet alors l'avis de non-conformité et le rapport d'enquête EQ-6154 à la DMSEP en vue d'une poursuite éventuelle. Parfois, la référence en enquête peut être évaluée comme non-requise par le conseiller aux entreprises. Par exemple, si celui-ci constate que l'employeur n'a pas respecté le nombre de semaine minimum d'envoi au Ministre (8, 12 ou 16 semaines), mais qu'il a avisé les employés du licenciement dans les délais prescrits ou qu'il va rémunérer les salariés pour cette période, il n'est pas requis de référer le dossier en enquête. Cette décision devra tout de même être justifiée dans l'avis de non-conformité et celui-ci devra être présent dans le dossier physique.

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
 - 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.
- convoque ou fait convoquer les salariés visés par le licenciement à une assemblée générale d'information afin de :
 - 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 CAR ou d'un CREC;
 - permettre à l'exécutif syndical d'exposer sa position, s'il y a lieu;
 - faire signer la demande de constitution d'un CAR (EQ-6032) par les travailleurs, s'il y a lieu;
 - faire nommer les représentants des travailleurs au sein du comité.

Il est également recommandé de s'adjoindre un représentant de Services Canada afin de transmettre des informations sur leurs services.

NOTE

2.3. 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 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 CLE ou bureaux de Services Québec.

2.4. Comité d'aide au reclassement (CAR)

2.4.1. 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* ».

2.4.2. 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 :

NOTE

« 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. »

Il est à noter que pour déterminer l'obligation de l'employeur à mettre en place un CAR, on doit regarder **le nombre de salariés visés par le licenciement collectif au moment de l'appel ou de la visite à l'employeur** et non le nombre de salariés intéressés à participer aux activités du comité ou le nombre de salariés déclarés dans l'avis. C'est également ce nombre qui doit être inscrit dans la section « Nombre prévu de travailleurs licenciés » du rapport d'enquête, dans MSE.

2.4.3. 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 Emploi-Québec.

Dans les régions frontalières, le Québec a des ententes de réciprocité assurant les équivalences de services de part et d'autre. Voir à cet effet le document « *Prestation de services et application des mesures pour les comités de reclassement dans un contexte transfrontalier* ».

2.4.4. Mise en place d'un CAR

À partir des conclusions du rapport d'enquête, après l'assemblée générale des travailleurs et une fois la *Demande de constitution d'un comité d'aide au reclassement* (EQ-6032) complétée, un CAR 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^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 Emploi-Québec.

Après avoir étudié les offres de services des consultants, 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

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 (CAR)

NOTE

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. Il n'est pas souhaitable que le représentant d'Emploi-Québec tienne ce rôle considérant les contraintes de temps que cette fonction lui imposerait de même que l'apparence de conflit d'intérêt que générerait cette situation.

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 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 (EQ-6166) existe à cet effet et est disponible dans intranet.

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.

2.4.5. Mandat du CAR

Sous l'autorité 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;
- procéder à un inventaire des services d'aide publics et privés existants;
- évaluer la situation, les caractéristiques 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;
- veiller à la mise en œuvre du plan de reclassement dans le cadre des budgets alloués;

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 (CAR)****NOTE**

- 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 d'Emploi-Québec. Le plan s'inspire des services d'aide aux individus disponibles dans les CLE ou 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.

2.4.6. 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.

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 (CAR)****NOTE**

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 CLE ou 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 CLE (bureaux de Services Québec). Les plans de reclassement proposés par le comité **ne devraient pas être remis en question par les CLE ou bureaux de Services Québec**. 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.

2.4.7. Impossibilité de mettre en place un CAREn cas de refus :

Lorsque l'entreprise refuse de mettre en place un CAR malgré son obligation, un avis de non-conformité doit d'abord être complété et transmis à la DMSEP à des fins d'enquête. Des mesures doivent ensuite être prises afin que les salariés puissent bénéficier de services de reclassement.

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 (CAR)****NOTE**En cas de faillite :

Lorsque l'entreprise procède à un licenciement collectif en raison d'une faillite, il est possible qu'elle ne soit pas en mesure de répondre à son obligation de mettre en place un comité d'aide au reclassement. Dans ce cas, l'important pour Emploi-Québec est de mettre en place des mesures afin que les salariés puissent bénéficier rapidement de services de reclassement.

Dans les deux cas, (refus ou faillite), quatre options s'offrent à Emploi-Québec :

- 1- Signer le CAR avec le syndicat ou l'association de salariés;
ou
- 2- Signer le CAR avec un organisme délégué (ne doit pas être le prestataire de services);
ou
- 3- Référer les salariés au CREC;
ou
- 4- Référer les salariés au CLE ou bureau de Services Québec.

2.4.8. Frais admissibles

Les frais admissibles pour le **fonctionnement du CAR** 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.).
- les frais liés aux activités de gestion et d'administration de l'entente (ex : matériel, frais bancaires, temps investi pour la gestion des

NOTE

budgets, pour l'organisation de réunions, etc.), assumés par l'organisme délégué ou le mandataire d'un regroupement d'entreprises, jusqu'à concurrence de 10 % 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 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.

2.4.9. Aide financière

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

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 % des dépenses admissibles. Cependant, lorsque la contribution d'Emploi-Québec dépasse 50 %, la situation doit être documentée lors de l'analyse (EQ-6154 et EQ-6471). L'autorisation écrite 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.

NOTE

2.4.10. 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 d'Emploi-Québec, 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 (3) 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 de suivi WEB.

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

En vertu de l'article 84.0.12 de la loi, Emploi-Québec 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.

Pour toute demande d'exemption, les directives prévues à la *Démarche d'exemption* doivent être respectées. Cette procédure vient notamment préciser:

- Les différentes étapes à réaliser pour accorder une exemption;
- Les critères à considérer pour mesurer l'admissibilité d'une entreprise à l'exemption;
- Les services minimaux qui devraient être offerts par l'ensemble des entreprises;
- Le rôle du conseiller aux entreprises dans le dossier et le type de suivi attendu une fois l'exemption accordée;
- La marche à suivre en cas de manquements de la part des entreprises.

Lorsque l'exemption est accordée, consigner au dossier:

1. une confirmation écrite signée par l'employeur et le représentant dûment accrédité des travailleurs, précisant les mesures d'aide qui seront offertes aux salariés et l'engagement de l'employeur à assumer entièrement les frais;

5.6 Concertation pour l'emploi**2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES****2.6. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)****NOTE**

2. la lettre signée (EQ-9451) par le Directeur régional de Services Québec confirmant l'exemption;
3. le *Portrait global de la main-d'œuvre licenciée* (Annexe 1- Procédure d'exemption) ou un autre document similaire;
4. la lettre de révocation de l'exemption (EQ-9488) signée par le directeur régional, s'il y a lieu;
5. une description des suivis effectués auprès de l'entreprise pour s'assurer du respect des engagements;
6. le rapport final qui reflète la situation réelle des salariés licenciés: nombre en emploi, en formation, en activité de placement, retraités, autre.

2.6. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)**2.6.1. 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 CLE ou 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, un représentant du milieu patronal et 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.

2.6.2. Obligations légales

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

2.6. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)**NOTE****2.6.3. 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.

2.6.4. 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 un consultant pour offrir des services de reclassement, les ententes CREC sont conclues directement avec un prestataire de services 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 ».

Pour mettre en place un CREC, il est nécessaire de procéder par achat de services. Un contrat de service (entreprise privée, OBNL) sera signé entre Emploi-Québec et la ressource sélectionnée. Ce processus d'octroi de contrats est réglementé par la *Politique ministérielle de gestion contractuelle concernant la conclusion des contrats d'approvisionnement et de services*.

Pour faire le choix d'un prestataire de service, il est nécessaire de procéder par appel d'offre public ou par appel d'offres sur invitation. Ces processus sont encadrés et coordonnés par le Service de gestion contractuelle (SGC). Il est donc suggéré de prendre contact avec le SGC pour discuter du projet et des règles de gestion contractuelle qui s'appliquent avant d'entamer toute démarche.

2.6.5. Mandat du CREC

Sous l'autorité 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;

5.6 Concertation pour l'emploi**2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES****2.6. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)****NOTE**

- 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 travailleurs référés : nombre en emploi, en formation, en activité de placement, retraités, autre.

2.6.6. 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 la réintégration en emploi.

Par ailleurs, certains éléments du plan peuvent nécessiter le recours à des services spécialisés ou à des mesures actives offerts par les CLE (bureaux de Services Québec). Les plans de reclassement proposés par le comité ne devraient pas être remis en question par les centres locaux d'emploi ou bureaux de Services Québec. 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.

5.6 Concertation pour l'emploi**2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES****2.6. Comité d'aide au reclassement à entrées continues (CREC)****NOTE**

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.

2.6.7. Frais admissibles

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

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.

5.6 Concertation pour l'emploi**2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES****2.7. Responsabilités du conseiller pour Emploi-Québec lors de la mise en place d'un CAR ou d'un CREC****NOTE**

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 à entrées continues.

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.

2.6.8. Aide financière

L'aide financière accordée dans le cadre du volet CREC est de type « achat de services ». Ce type d'aide financière couvre 100% des coûts engendrés par la réalisation des travaux inscrits au contrat de services.

Lorsque qu'une 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.

2.6.9. 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.

Les ententes CREC sont signées pour 12 mois, et peuvent être automatiquement reconduites pour 2 périodes supplémentaires d'un an (à moins d'un avis contraire du représentant d'Emploi-Québec). Conséquemment, les ententes CREC peuvent être inscrites à MSE pour une période de 3 années consécutives.

2.7. Responsabilités du conseiller pour Emploi-Québec lors de la mise en place d'un CAR ou d'un CREC

- Conclure une entente de subvention (CAR) ou un contrat 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;

5.6 Concertation pour l'emploi**2. COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT ET COMITÉ D'AIDE AU RECLASSEMENT À ENTRÉES CONTINUES****2.7. Responsabilités du conseiller pour Emploi-Québec lors de la mise en place d'un CAR ou d'un CREC****NOTE**

- 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.