

# Les Journées d'études sur la sécurisation des parcours professionnels

## UN PREMIER PARTAGE DES EXPÉRIENCES SYNDICALES ENTRE LA FRANCE ET LE QUÉBEC

Par NORMAND PÉPIN

**Qu'on l'appelle flexicurité<sup>1</sup>, sécurisation des trajectoires professionnelles, sécurisation des parcours de vie ou marchés du travail transitionnels, la problématique de la combinaison judicieuse de la flexibilité, recherchée par les entreprises, et de la sécurité, désirée par les travailleurs et les travailleuses, gagne en importance. En effet, flexibilité et sécurité ne s'opposent pas nécessairement, elles peuvent se conjuguer pour produire des effets positifs sur la productivité et sur la protection des travailleurs et des travailleuses.**

À la suite de l'invitation lancée par Sylvie Morel, professeure de relations industrielles à l'Université Laval, la CSD a décidé de s'impliquer dans la préparation des Journées d'études sur la sécurisation des parcours professionnels, et d'y participer activement. Ces journées avaient pour but de mieux connaître ce qui se faisait en France en matière de flexicurité – où venait de se conclure, en janvier, un accord sur la modernisation du marché du travail – et de favoriser les échanges entre chercheurs et syndicalistes sur la question.

C'est donc les 19 et 20 juin 2008, à l'Université Laval que se sont déroulées les Journées d'études au cours desquelles des représentants des principales centrales syndicales françaises – CFTC, CFTD, CGT<sup>2</sup> – et québécoises – CSD, CSN, CSQ,

FTQ<sup>3</sup> – ont échangé entre eux et avec les chercheurs Sylvie Morel, Jacques Freyssenet, de l'Université de Paris I, et Maria Jepsen, de l'Institut syndical européen pour la recherche, la formation et la santé et sécurité.

Bien sûr, des différences importantes sont rapidement apparues entre les situations québécoise et française, mais des points communs sont également ressortis.

### DES SITUATIONS DIFFÉRENTES

D'abord, en ce qui concerne le marché du travail, la rigidité est plus grande en France, notamment en ce qui a trait à la flexibilité numérique, c'est-à-dire la possibilité d'ajuster le niveau d'emploi au carnet de commandes. Les entreprises françaises qui font des mises à pied doivent établir un « plan social » pour justifier la baisse du niveau de l'emploi, gérer les indemnités de départ et le reclassement des licenciés, etc., bref il y a des coûts importants associés aux licenciements. Au Québec, c'est beaucoup moins contraignant, tout ce que ça prend, c'est un avis de licenciement qui doit être envoyé au ministre du Travail quand le licenciement est pour une période de plus de six mois. Si l'employeur décide de faire travailler les gens toute la durée de l'avis, il peut le faire et il n'a aucune pénalité à verser. Les employeurs français ont donc

des gains à faire du côté de la flexibilité, alors que les employeurs québécois ont toute la flexibilité numérique voulue.

Cette question a d'ailleurs été au cœur des négociations de l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail en France, alors que les syndicats ont fait certaines concessions sur les contrats à durée indéterminée (les emplois permanents, pourrions-nous dire) en vue de rendre moins difficiles les licenciements pour obtenir, en contrepartie, la transférabilité de certains droits, notamment du droit individuel de formation. Cela veut dire que, dorénavant, le solde du nombre d'heures de formation acquis chez un employeur pourra être transféré chez un autre pour maintenir intact le droit à la formation du salarié malgré un changement d'employeur.

### DES POINTS COMMUNS

En France comme au Québec, les travailleurs et les travailleuses font face aux mêmes problématiques qui sont la précarité, l'appauvrissement, la flexibilisation. Si les entreprises veulent pouvoir trouver très vite une main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin pour se restructurer très vite en fonction des besoins de leurs marchés, il faut qu'elles accordent des éléments de mutualisation des coûts liés à la formation et



Gabrielle Simon

Gabrielle Simon, secrétaire générale adjointe de la CFTC a participé à l'événement. On se rappellera que Mme Simon représentait son organisation syndicale au 18<sup>e</sup> Congrès de la CSD.

de transférabilité des compétences. Ainsi, elles pourront être assurées que la main-d'œuvre « libérée » par un autre employeur est rapidement intégrable à leur personnel.

En France comme au Québec, les syndicats doivent œuvrer à ce que la mobilité ne soit plus vécue comme un risque – celui de perdre de bonnes conditions de travail à la suite de la perte d'un emploi – mais comme quelque chose de positif.

Pour ce faire, s'il est impensable de négocier la même chose que les Français parce que les employeurs québécois ont déjà toute la flexibilité numérique qu'ils souhaitent, les centrales syndicales québécoises devraient mettre leurs énergies à convaincre les employeurs, qui se plaignent constamment de ne pas disposer de la main-d'œuvre qualifiée dont ils ont besoin malgré un taux de chômage élevé, d'améliorer la sécurité des travailleurs et des travailleuses en leur donnant des véritables moyens de développer leur employabilité. ● ● ●

<sup>1</sup> Néologisme né du télescopage des mots flexibilité et sécurité.

<sup>2</sup> Il s'agit respectivement de la Confédération française des travailleurs chrétiens, de la Confédération française démocratique du travail et de la Confédération générale du travail.

<sup>3</sup> Centrale des syndicats démocratiques, Confédération des syndicats nationaux, Centrale des syndicats du Québec et Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.