



Mémoire présenté par le CREMCV
(Centre de ressources en employabilité Montréal Centre-Ville
au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)
dans le cadre de la consultation en vue de l'élaboration de plan
d'action gouvernemental de lutte contre la pauvreté et l'exclusion
sociale

26 janvier 2016

Par Émilie Laurin-Dansereau, conseillère en employabilité
Serge Fournier, chargé de recherche
Diane Cormier, directrice générale

Table des matières

1. Introduction.....	3
2. Le Centre de ressources en employabilité Montréal Centre-Ville (CREMCV)	4
2.1 Mission	5
2.2 Valeurs.....	6
2.3 Portrait de la clientèle	6
3. Liste des recommandations	8
4. Discussion sur les recommandations.....	9
4.1 Intensifier l'aide à l'emploi pour mieux soutenir les collectivités.....	9
4.1.1 Maintenir l'universalité des services d'employabilité	9
4.1.2 Financer les organismes à la hauteur de leur contribution	15
4.1.3 Redonner aux organismes en employabilité leur rôle dans la définition des besoins.....	18
4.2 Améliorer la qualité des emplois	20
4.2.1 Encadrer les agences de placement.....	22
4.2.2 Interdire les stages non rémunérés post formation	23
5. Conclusion	24
6. Rappel des recommandations	25
7. Bibliographie.....	26

1. Introduction

L'automne dernier, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale invitait la population à partager ses préoccupations dans le cadre de l'exercice de consultation préalable à l'élaboration du troisième plan d'action gouvernemental en matière de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale au Québec. Travaillant avec des gens exclus du marché du travail, le CREMCV s'est senti interpellé par cet appel, particulièrement par la troisième orientation intitulée « Favoriser l'accès à l'emploi et valoriser le travail ».

La pauvreté est une atteinte aux droits de la personne et l'emploi reste aujourd'hui le moyen le plus efficace pour en sortir. On remarque toutefois que tous ne sont pas égaux par rapport à l'emploi. En 2014, il y avait au Québec 340 300 chômeurs et chômeuses pour 41 700 postes vacants. Il y avait donc un poste disponible pour 8,2 personnes en chômage (Statistiques Canada, dans Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, 2015). Dans cette situation de pénurie d'emploi, la concurrence est forte. La file d'attente à l'entrée du marché du travail est très longue. C'est à l'aide de cette métaphore¹ que nous pousserons la réflexion sur le phénomène d'exclusion professionnelle auquel font face de nombreux chômeurs et chômeuses aujourd'hui.

Parmi les pistes d'action en lien avec la troisième orientation proposées dans le document de consultation soumis par le gouvernement, deux nous interpellent particulièrement, soit :

- **Intensifier l'aide à l'emploi pour mieux soutenir les collectivités** dans leurs efforts de développement de l'emploi et, particulièrement dans les territoires à concentration de pauvreté, pour **adapter les mesures et services d'aide à l'emploi aux besoins des groupes ciblés comme étant davantage touchés par la pauvreté.**

¹ SALAIS, Robert (1980) « Le chômage, un phénomène de file d'attente », *Économie et statistique*, #123, p.67-78.

- **Améliorer la qualité des emplois** afin que les personnes qui travaillent puissent disposer d'un **revenu leur assurant un niveau de vie décent**, compte tenu des revenus de l'ensemble des travailleuses et travailleurs québécois, d'une meilleure protection de l'emploi au chapitre des risques d'exclusion, de même que de mesures permettant de mieux concilier famille et travail.

Nous prenons la parole aujourd'hui pour rappeler au gouvernement son rôle dans l'inclusion sociale et professionnelle et revendiquer d'une part, un meilleur financement et le maintien de l'universalité des services d'employabilité et d'autre part, une amélioration de la qualité des emplois. En même temps, nous tenons à souligner qu'une grande partie des problèmes soulevés dans le présent mémoire découle directement du non-respect du Protocole de reconnaissance et de partenariat qui unit Emploi-Québec et le réseau des organismes communautaires en développement de l'employabilité. Nous y reviendrons tout au long de notre présentation.

2. Le Centre de ressources en employabilité Montréal Centre-Ville (CREMCV)

Créé en 1984, le Centre de ressources en employabilité Montréal Centre-Ville (CREMCV) est devenu un organisme à but non lucratif (OBNL) légalement constitué en mai 1986. Chaque année, nous offrons des services à plus de 2350 personnes.

Lors de sa fondation (1984), le Club de recherche d'emploi Montréal Centre-Ville (CREMCV)² s'est donné pour mission de lutter contre l'exclusion par l'insertion sociale et professionnelle, en intervenant auprès des **personnes privées d'emploi**³. Pour

² En 2014, le Club de recherche d'emploi a modifié son appellation pour devenir le Centre de ressources en employabilité afin de mieux refléter la diversité de ses interventions. Il a toutefois conservé son acronyme CREMCV. L'organisme offre toujours le programme Club de recherche d'emploi. Cette méthode constitue encore aujourd'hui un marqueur distinctif de son intervention et du parcours vers l'emploi qu'il instaure pour ses membres.

³ L'expression *personne privée d'emploi* est employée pour indiquer que la conception de l'employabilité développée dans ce mémoire ne repose pas sur la notion de déficit personnel à combler relevant de la seule responsabilité de l'individu. Nous nous opposons à l'idée largement

atteindre ce but, le CREMCV a privilégié une stratégie efficace et efficiente : la méthode Club de recherche d'Emploi (MCRE), un programme de counseling behavioriste spécialement conçu pour que des personnes apprennent en groupe et dans l'action à chercher et à trouver rapidement un emploi.

Au tournant des années 2000, le CREMCV a élargi son offre de services en créant de nouveaux programmes afin de répondre au plus près aux besoins nouvellement identifiés en matière d'aide aux immigrants de la communauté montréalaise. Mentionnons, à titre d'exemple, la conception d'un programme de transition de carrière destiné aux médecins diplômés à l'étranger qui, pour différentes raisons, ne peuvent pas exercer leur profession au Québec.

Les programmes et services du CREMCV s'adressent à l'ensemble de la communauté montréalaise. Aujourd'hui, c'est dans un environnement francophone, pluriethnique et multiculturel que le CREMCV réalise ses interventions, lesquelles s'inscrivent dans le champ du développement de l'employabilité, du counselling d'emploi, du développement de carrière et plus globalement dans celui de l'insertion sociale et professionnelle.

2.1 *Mission*

Le CREMCV a pour mission de favoriser l'inclusion en développant l'employabilité⁴, c'est-à-dire le capital humain et le capital social des personnes faisant

rependue aujourd'hui voulant que la recherche d'emploi soit la responsabilité des seuls individus. Cette opinion est à mettre en lien direct avec le paradigme néolibéral dominant qui fait reposer le succès ou l'échec des chercheurs et chercheuses d'emploi (natifs et natives, immigrants et immigrantes) d'abord et avant tout sur leur mérite ou leur démerite. La preuve a pourtant été faite à maintes reprises que ce succès ou cet échec est directement tributaire des nombreuses contraintes liées au néolibéralisme même. Dans une perspective d'insertion, il est de la responsabilité des personnes et des communautés elles-mêmes.

⁴ Le concept d'employabilité désigne ici la capacité relative pour un individu de trouver un véritable emploi étant donnée l'interaction entre ses caractéristiques personnelles, celles du marché du travail et celles de la communauté à l'intérieur de laquelle il effectue sa recherche d'emploi.

appel à ses services, et ce, en tenant compte de leurs besoins et avec sensibilité. Nous aidons les chercheurs et chercheuses d'emploi à trouver un emploi véritable, c'est-à-dire un emploi correspondant à leur objectif professionnel, rétribué à un salaire équitable, qui leur permet de se réaliser en terme d'estime de soi tout en leur apportant une reconnaissance sociale. Pour ce faire, le CREMCV s'efforce d'assumer pleinement son leadership dans le domaine du développement de l'employabilité en favorisant l'expérimentation, l'amélioration continue, l'actualisation des connaissances, la recherche et le développement, l'intervention en maintien en emploi et l'augmentation de notre impact dans la communauté.

2.2 Valeurs

Cinq valeurs animent le CREMCV. Il s'agit de l'égalité, de la responsabilisation, de l'engagement qualité de service à la clientèle, de l'engagement qualité de vie au travail et du partage.

2.3 Portrait de la clientèle

Jusqu'à la fin des années 1990, la clientèle du CREMCV était relativement homogène. Elle se composait essentiellement de personnes nées au Québec. Au fil des années, la clientèle s'est diversifiée. Elle est maintenant majoritairement issue de l'immigration (principalement, d'Amérique latine, d'Europe et d'Afrique du Nord). Si les chercheurs d'emploi qui participent au programme Club présentent encore un coefficient significatif de personnes nées au Québec ou au Canada (de l'ordre de 30 %), la majorité d'entre eux proviennent maintenant de l'immigration récente et établie. Pour l'exercice 2002-2003, les chercheurs d'emploi nés à l'étranger constituaient 41 % de la population totale des participants pour 59 % nés au Québec. En 2013, c'est plus de 70 % des chercheurs d'emploi qui sont des immigrants. En l'espace d'une dizaine d'années, la tendance s'est donc complètement inversée.

Sont venues s'ajouter au programme CRE, des interventions d'accompagnement à l'emploi des personnes immigrantes nouvellement arrivées de même qu'un

programme de transition de carrière réservé à des médecins et professionnels de la santé diplômés à l'étranger. C'est donc au total 80% de la clientèle fréquentant nos services qui est issue de l'immigration.

Autre évolution majeure : si, dans les années 1990, c'est la plupart du temps l'État qui soutenait financièrement ce genre de démarche, aujourd'hui, les personnes immigrantes qui fréquentent le CREMCV effectuent, en général, leur recherche d'emploi en s'appuyant sur leurs propres ressources financières, sans soutien public du revenu.

En résumé⁵, aujourd'hui, plus de 70 % de notre clientèle est issue de l'immigration et 65 % est sans soutien public du revenu.

⁵ Les statistiques présentées ici concernent le programme Club de recherche d'emploi. Si on inclut les participants aux autres programmes (Programme de transition de carrière pour médecins diplômés à l'étranger et Programme d'accompagnement pour nouveaux immigrants (PANI)), c'est plutôt 80% de notre clientèle qui est née à l'étranger. Ajoutons aussi que 66% du programme des participants au programme médecins et 61% des participants PANI sont sans soutien public du revenu.

3. Liste des recommandations

Le CREMCV recommande :

Intensifier l'aide à l'emploi pour mieux soutenir les collectivités

- d'inscrire le droit aux mesures professionnelles d'employabilité dans la Charte québécoise des droits et liberté
- d'assurer l'accessibilité des services d'employabilité à toutes les personnes qui en ont besoin quel que soit leur statut de revenu ou leur situation d'emploi, permettant ainsi aux organismes en employabilité de jouer pleinement leur rôle dans l'intégration professionnelle de toutes les personnes à la recherche d'un emploi
- de faciliter le processus de reconnaissances des compétences développées à l'étranger
- que les économies aux comptes réalisées par Emploi-Québec soient redistribuées aux organismes au pourcentage de leur participation
- qu'un rattrapage correspondant au taux d'inflation pour les sept dernières années soit versé aux organismes et que les ententes de services soient dorénavant indexées annuellement
- de donner aux organismes le pouvoir de recruter directement les personnes qui désirent se prévaloir des services d'orientation
- de mettre fin au délai trop court entre deux mesures
- que les besoins soient définis par les organismes

Améliorer la qualité des emplois

- d'encadrer les agences de placement
- d'interdire les stages non rémunérés post formation

4. Discussion sur les recommandations

4.1 Intensifier l'aide à l'emploi pour mieux soutenir les collectivités

4.1.1 Maintenir l'universalité des services d'employabilité

Depuis de nombreuses années, nous remarquons que les gouvernements consacrent des efforts importants à identifier, à définir, à catégoriser, à répertorier et à caser les différentes cohortes de chômeurs et chômeuses qui composent la file d'attente à l'entrée du marché du travail. L'exercice n'est pas neutre. Il permet d'encadrer, de contrôler et de réguler l'accès au travail, de décider qui, de ceux et celles qu'on répertorie, aura la possibilité d'accéder à un emploi. Cette file d'attente est donc régulée par des dispositifs d'assistance limitée et par la multiplication des appareils de contrôle et de répression, ce qui a notamment pour effet de faire régresser les droits humains et les droits sociaux des personnes qui se retrouvent en situation de privation d'emploi.

En effet, la rareté de l'emploi suscite chez ceux qui gèrent la file d'attente, c'est-à-dire l'État et les services publics d'emplois, l'organisation d'une hiérarchie au sein des personnes en situation de privation d'emploi. Elle provoque la conception et le raffinement de mécanismes inégalitaires en ce qui concerne l'accès aux mesures actives d'aide et de préparation à l'emploi. Pour jouir de telles mesures, il s'avère par exemple préférable d'être de la cohorte des prestataires de l'assurance-emploi (PAE) que d'appartenir à celle des chômeurs qui ne bénéficient pas d'un soutien public du revenu. Pour ces derniers, la probabilité d'accéder à des programmes d'employabilité ou de formation professionnelle, donc éventuellement à un emploi, se trouve limitée alors que la catégorie des prestataires de l'assurance-emploi se classe en tête de liste, au début de la file d'attente aux portes du marché du travail.

La place qu'occupe un individu dans cette file d'attente est déterminée en grande partie par sa source de revenus. Au premier rang se trouvent, comme nous l'avons vu, les personnes prestataires de l'assurance-emploi, suivies de près, au deuxième rang, par celles qui reçoivent des prestations de la sécurité du revenu. Finalement, fermant la file

d'attente bien loin de l'entrée du marché de l'emploi, viennent les personnes sans soutien public du revenu c'est-à-dire les chômeurs et chômeuses qui ne bénéficient pas ou ne bénéficient plus d'allocations pour la recherche d'un travail et qui ne reçoivent pas ou, le plus souvent, se refusent à demander l'aide de la sécurité du revenu. Peu importe la raison, un fait demeure : leur situation ne leur ouvre la porte des programmes d'employabilité que d'une manière de plus en plus restrictive.

Cette situation s'explique en grande partie par le fait que ramener les personnes sans soutien public du revenu en emploi ne permet pas aux gouvernements de réaliser leurs objectifs d'économie aux comptes. Pour comprendre l'importance des économies réalisées, citons quelques chiffres importants. Dans son rapport d'activités 2013-2014, Emploi-Québec déclare que l'intervention des services publics d'emplois a permis d'économiser 128 millions de dollars en matière d'aide financière de dernier recours non versée. Les prestations d'assurance-emploi non versées ont quant à elles entraîné l'économie de 252,3 millions⁶ En matière d'insertion professionnelle, les résultats obtenus par les ressources communautaires sous entente de service avec Emploi-Québec comptent pour le tiers de l'ensemble des résultats réalisés par Emploi-Québec⁷.

Cette catégorisation basée sur la source de revenus ne tient pas compte de la diversité des situations vécues par les individus sans emploi. Dans le document de consultation qu'il a soumis au public, le gouvernement du Québec identifie certains groupes plus susceptibles de se trouver en situation de pauvreté. Il s'agit des Autochtones, des personnes immigrantes, des personnes handicapées, des jeunes et des travailleurs et travailleuses âgées⁸. À la page 8 du dit document, le gouvernement écrit :

⁶ Emploi-Québec, *Rapport annuel de gestion 2013-2014*, p.190

⁷ Emploi-Québec, *Rapport annuel de gestion, 2012-2013*, p.161

⁸ Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (2013). *Avis. L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever*, p.30

Les déterminants de la pauvreté se caractérisent par des interactions complexes qui façonnent les trajectoires individuelles et les conditions de vie. Ils sont associés, d'une part, au contexte social général et d'autre part, à l'individu et à son milieu immédiat. Ainsi, il faut considérer globalement les facteurs environnementaux tels que l'existence d'inégalités d'accès aux biens et services, l'effet des changements technologiques, la situation du marché du travail (recherche d'emploi, conditions de travail, précarité des postes, etc.), l'existence de préjugés ou le vieillissement de la population. Par ailleurs, les déterminants de la pauvreté sont aussi associés à la personne et à son environnement. Les connaissances, compétences et habiletés acquises, la scolarité et l'existence de réseaux familiaux et sociaux sont des exemples de facteurs individuels et de proximité immédiate.⁹

En refusant l'accès aux services d'employabilité à des chômeurs sans soutien public du revenu, le gouvernement exclut de nombreux individus qu'il a lui-même identifiés comme vulnérables. Ceux-ci se retrouvent donc encore plus isolés et marginalisés. Ils sont renvoyés à la fin de la file d'attente à l'entrée du marché du travail et se trouvent encore plus loin d'un emploi qui pourrait leur permettre de sortir de la pauvreté. Avec cette directive, le gouvernement se trouve donc à accentuer leurs difficultés, « l'existence d'inégalités d'accès aux biens et services » ayant été identifiée comme un des déterminants importants de la pauvreté. Il accentue du même coup les préjugés envers les personnes bénéficiaires de la sécurité du revenu, les stigmatisant comme moins aptes à se trouver un travail par elles-mêmes.

Par conséquent, lorsqu'Emploi-Québec exige des organismes communautaires en employabilité qu'ils ne travaillent plus avec les personnes sans soutien public du revenu ou qu'il limite les possibilités de ces personnes de participer aux différents services, il participe au processus d'exclusion sociale et professionnelle et contribue à créer une nouvelle classe de chômeurs considérés comme « inutiles ». Il instaure deux catégories de sans-emploi : les « bons chômeurs » qui méritent d'être aidés et les « mauvais chômeurs » laissés à eux même. Du même coup, il se trouve en contradiction avec sa

⁹ Document de consultation publique-Vers un troisième plan d'action gouvernementale, 2015, p.8

mission qui est de « contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social »¹⁰ Il abandonne ses responsabilités (pourtant reconnues à la page 5 du Protocole de reconnaissance et de partenariat) dans la lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle.

Au CREMCV, 80 % des personnes qui fréquentent nos différents programmes sont issues de l'immigration. Cette population est particulièrement à risque de se trouver dans une situation de pauvreté. Selon l'Institut de recherche et d'information socio-économique (IRIS),

malgré des niveaux de scolarité plus de deux fois supérieurs à ceux des natifs, le portrait socio-économique des immigrants et notamment celui des personnes racisées est marqué par une situation d'inégalité sociale avec, d'une part, des revenus d'emploi inférieurs et, d'autre part, des taux de faible revenu, de chômage et de concentration sectorielle supérieurs à ceux des natifs.¹¹(IRIS, 2012, p.1)

Nous constatons qu'une majorité¹² des immigrants qui utilisent nos services sont des « sans chèque », soit parce qu'ils refusent de demander des mesures de soutien public du revenu ou qu'ils n'y ont pas droit. Ils se retrouvent ainsi refoulés, par le gouvernement, à la fin de la file d'attente.

Ces derniers se trouvent donc doublement exclus. D'abord, ils sont exclus du marché du travail, car ils n'ont pas accès à l'ensemble du marché. En effet, toute la partie qui est réglementée (existence d'un ordre professionnel, diplôme québécois exigé, etc.) leur est fermée. Ils n'ont alors accès qu'au marché non réglementé. Et même sur ce terrain, il leur est difficile de compétitionner avec les natifs. Quand ils ne sont pas discriminés, c'est leurs compétences acquises à l'étranger qui ne sont pas reconnues.

¹⁰ Emploi Québec, *Plan d'action 2015-2016*, p.?

¹¹ Institut de recherche et d'information socio-économiques. « L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec », *Note socio-économique*, novembre 2012, p.1

¹² 65% des participants Club de recherche d'emploi, 61% des participants PANI et 66% des participants Médecins

Ensuite, l'instauration de quotas concernant le nombre de personnes sans soutien public du revenu a comme effet d'exclure les immigrants des programmes d'employabilité. Avec cette décision, le gouvernement participe lui-même au phénomène d'exclusion sociale et professionnelle et discrimine un groupe déjà vulnérable.

Pourtant, participer à des mesures d'employabilité pourrait leur être particulièrement utile. Au CREMCV, nous procédons annuellement à l'analyse de nos données. En raison des changements dans l'origine de la clientèle évoqués plus haut, nous nous sommes dotés d'une expertise plus pointue en regard de la clientèle immigrante et avons raffiné les indicateurs de réussite qui s'y rapportent. Si l'on se fie à nos résultats, les personnes immigrantes se placent en emploi aussi bien que les personnes natives, ce qui nous laisse penser que lorsqu'ils apprennent les codes culturels de la recherche d'emploi, comment « compétitionner », ils s'en sortent mieux et occupent des emplois de meilleure qualité. À preuve, pour l'exercice 2009-2013, 88,9 % des chercheurs d'emploi nés à l'étranger ont trouvé un emploi après avoir participé à un programme Club de recherche d'emploi. Ce résultat est très près de celui obtenu pour les personnes natives (91,9 %).

Nous voyons donc qu'en inscrivant nos actions dans une perspective interculturelle¹³, tout en privilégiant la pratique de la méthode Club, associée à la convivialité, à la sociabilité et à la réciprocité pour l'ensemble de ses membres, le CREMCV favorise une approche commune et intégrée de la recherche d'emploi. Cette façon de faire a pour effet immédiat de stimuler une intégration rapide, dynamique et stratégique des nouveaux arrivants dans leur société d'accueil. Grâce aux apprentissages réalisés par la méthode Club de recherche d'emploi, ils acquièrent rapidement les

¹³ L'interculturel se présente comme un modèle préconisant des rapports harmonieux entre les cultures, fondés sur les échanges intensifs et axés sur un mode d'intégration qui ne cherche pas à abolir les différences, mais favorise la formation d'une identité commune (Bouchard et Taylor, 2008)

comportements, les habiletés et les stratégies propres à la recherche d'un emploi, et se dotent par le fait même d'un capital employabilité¹⁴ auquel ils pourront se référer leur vie durant.

En instaurant des quotas sur le nombre de participants sans soutien public du revenu, le gouvernement ne tient pas compte de l'immigration et empêche les organismes en employabilité de jouer leur rôle dans l'intégration des immigrants et des immigrantes.

Pour le CREMCV, ce n'est pas le statut financier d'un individu qui devrait être considéré quand vient le temps d'offrir des services, mais bien son besoin. La catégorie financière à laquelle une personne appartient peut être un facteur d'exclusion, mais elle n'en est pas la cause. Par conséquent, l'accès aux services ne devrait être limité d'aucune façon.

Nous irons même plus loin en affirmant que les services d'employabilité devraient continuer d'être offerts à tous et toutes, chômeurs et travailleurs. En effet, dans les dernières années, la notion même de chômage s'est transformée. Aujourd'hui, les trajectoires professionnelles sont moins linéaires et les emplois permanents se font de plus en plus rares. De nombreux travailleurs vont d'un contrat à l'autre, accumulant ainsi les périodes de chômage. Le droit au travail est devenu de plus en plus aléatoire. Par conséquent, exclure les personnes en emploi, les travailleurs et travailleuses à statut précaire ou à faible revenu des services d'employabilité, comme c'est de plus en plus le cas aujourd'hui, c'est maintenir de nombreuses personnes dans la pauvreté en rendant plus difficile leur accompagnement dans la recherche d'un emploi offrant de meilleures conditions de travail.

¹⁴ Le concept de « capital employabilité » prend sa source dans l'effet démultiplicateur qu'exerce le capital social sur le capital humain. L'existence d'un capital employabilité opérant implique que l'individu dispose d'un répertoire large et coordonné de stratégies, d'habiletés et de comportements reliés à la recherche d'un emploi, un répertoire auquel il peut se référer d'une manière compétente lorsque la situation le réclame, un répertoire dont l'efficacité est validée en dernière instance par l'obtention d'un emploi. (Fournier, 2004)

Au CREMCV, nous croyons fermement que, dans ce contexte de précarité grandissante où le droit au travail est de plus en plus aléatoire, le moins qu'une société puisse faire est de tout mettre en œuvre pour permettre aux individus de sortir de la file d'attente. D'autant plus que l'application effective de ce droit au travail serait grandement facilitée si l'accès à des programmes et des services professionnels d'employabilité était assuré. À l'heure actuelle, rien n'en garantit l'accès. Pour cette raison, nous recommandons d'inscrire dans la Charte québécoise des droits et libertés, le droit aux mesures professionnelles d'employabilité. S'il était clair pour le gouvernement que l'accès aux mesures d'employabilité est un droit et non un privilège, la file d'attente à l'entrée du marché du travail serait gérée bien autrement, avec beaucoup moins d'arbitraires.

En raison des éléments évoqués plus haut, le CREMCV recommande :

- d'inscrire le droit aux mesures professionnelles d'employabilité dans la Charte québécoise des droits et liberté
- d'assurer l'accessibilité des services d'employabilité à toutes les personnes qui en ont besoin quel que soit leur statut de revenu ou leur situation d'emploi, permettant ainsi aux organismes en employabilité de jouer pleinement leur rôle dans l'intégration professionnelle de toutes les personnes à la recherche d'un emploi
- de faciliter le processus de reconnaissances des compétences développées à l'étranger

4.1.2 Financer les organismes à la hauteur de leur contribution

En 2004, le réseau des organismes communautaires en développement de l'employabilité, dont fait partie le CREMCV, a convenu d'un protocole de reconnaissance et de partenariat avec Emploi-Québec et les services publics d'emplois. À travers ce protocole, les partenaires se reconnaissent mutuellement une responsabilité dans la lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle. Il témoigne aussi de leur capacité et de leur

intérêt à mettre en commun leurs efforts pour favoriser l'insertion sociale, professionnelle et économique des personnes et des communautés qu'ils desservent. Le protocole définit de plus des valeurs communes qui se doivent d'être mutuellement partagées par les partenaires, notamment le respect, la transparence, l'intégrité et le souci de la qualité, de même que des principes communs telles la reconnaissance, l'autonomie, la responsabilité et l'imputabilité qui tous fondent, en s'exerçant formellement, la relation partenariale.

Parmi ces principes communs, la question de l'imputabilité intéresse tout particulièrement les organisations communautaires en entente de service avec Emploi-Québec. Elle se traduit par une reddition de comptes fondée sur la mission, sur la réalisation d'activités prévues et sur des résultats convenus à l'avance avec Emploi-Québec. Le principe d'imputabilité auquel les organismes communautaires et Emploi-Québec adhèrent se fonde donc sur une convention de reddition de comptes dans le cadre d'une gestion par résultats. Selon les documents¹⁵ qui encadrent cet exercice, les résultats à atteindre doivent être pertinents et réalistes, faire l'objet de négociations et être précisés comme tels dans l'entente de services. C'est la base sur laquelle les organisations s'engagent à rendre compte de leurs réalisations et de leur performance, sachant que leurs réalisations influencent directement la reddition de comptes qu'Emploi-Québec lui-même est tenu de faire auprès des autorités fédérales, dans le cadre de l'entente sur le marché du travail. Or, Emploi-Québec a passablement modifié son approche partenariale envers les organismes communautaires en employabilité depuis la signature du Protocole de reconnaissance et de partenariat intervenue en 2004 avec le ministre Claude Béchard.

Nous remarquons depuis quelques années une importante diminution du

¹⁵ *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité*. Gouvernement du Québec, 2004. *Cadre de reddition de comptes par les ressources externes*, Forum Emploi-Québec / Ressources externes, 2001. *Guide opérationnel pour la reddition de comptes à Emploi-Québec*, Emploi-Québec, 2005

nombre de clients référés par Emploi-Québec. En 2013-2014, seulement 17,5 % des participants Club ont été référés par un CLE alors que 82,5 % proviennent d'un recrutement direct. Et ce, bien qu'il soit clairement stipulé dans le Protocole de reconnaissance et de partenariat qu'Emploi-Québec et les organismes s'entendent pour mettre en commun leurs efforts pour favoriser l'insertion sociale, professionnelle et économique (p.5) et que leur relation se fonde sur un rapport coopératif et de collaboration (p.10). L'instauration de quotas basés sur la source de revenu des personnes privées d'emploi affaiblit une relation déjà fragilisée par le manque de coopération dans le référencement des chercheurs et chercheuses d'emploi. Surtout que rien ne garantit que si les organismes répondaient à cette exigence et qu'ils cessaient d'accepter dans leurs services les personnes sans soutien public du revenu, les cibles seraient atteintes.

De plus, en acceptant des personnes sans soutien public du revenu, les organismes alimentent la base de données d'Emploi-Québec. C'est donc dire que le travail des organismes sert Emploi-Québec dans sa reddition de compte auprès du Fédéral¹⁶. De cette manière, Emploi-Québec transfère insidieusement une partie de ses coûts vers les organismes communautaires, sans toutefois ajuster les budgets de manière à refléter cette situation. Entre 2009 et 2016, les budgets du mouvement communautaire ont été indexés de 5,6% ce qui est nettement sous l'indice des prix à la consommation (on parle de 9% pour le Québec). Les organismes communautaires québécois s'appauvrissent. En leur transférant ses responsabilités sans ajustement de financement conséquent, Emploi-Québec participe au phénomène de paupérisation des organismes communautaires qui luttent eux-mêmes contre la pauvreté. Non seulement, cette situation doit-elle être corrigée, mais en plus, les organismes devraient bénéficier d'un rattrapage de l'ordre de 3,4%.

¹⁶ Rappelons qu'en matière d'insertion professionnelle, les résultats obtenus par les ressources communautaires sous entente de service avec Emploi-Québec comptent pour le tiers de l'ensemble des résultats réalisés par Emploi-Québec

Cette démonstration nous permet de voir qu'en voulant mettre fin à l'universalité des services d'employabilité, non seulement le gouvernement s'éloigne grandement de sa mission de lutte contre l'exclusion sociale et professionnelle, mais il participe à la paupérisation et à la discrimination des populations et des organismes qui les soutiennent.

Ce manque de financement fragilise les organismes en employabilité. Pour assurer leur survie, plusieurs organismes en employabilité commencent à se tourner vers la prestation de services payants aux entreprises (service de dotation, banque de candidats, accompagnement à la mise à pied, etc.) ou aux individus (services à la carte). Des ressources qui pourraient être consacrées aux services de base publics sont utilisées pour ces services privés et les employés ont souvent le difficile travail de concilier des activités aux objectifs parfois opposés. Pour permettre aux organismes de se consacrer pleinement à leurs activités, nous demandons qu'un rattrapage correspondant au taux d'inflation pour les sept dernières années soit versé aux organismes et que les ententes de services soient dorénavant indexées annuellement. De plus, pour combler le manque de financement et pour rendre compte de l'apport des organismes aux résultats obtenus par Emploi-Québec, nous demandons que les économies aux comptes réalisées par Emploi-Québec soient redistribuées aux organismes au pourcentage de leur participation. De cette façon, les organismes pourront réinvestir dans leurs programmes et freiner le processus de paupérisation dont ils sont eux-mêmes actuellement victimes.

4.1.3 Redonner aux organismes en employabilité leur rôle dans la définition des besoins

Une autre entorse au Protocole de reconnaissance et de partenariat concerne le respect de notre expertise, tel qu'énoncé aux pages 5 et 9 dudit document. Le CREMCV est un organisme de premier plan reconnu dans son milieu. Cela exige de la part de l'ensemble du personnel, non seulement des qualifications professionnelles et des

compétences communicationnelles et relationnelles de haut niveau, mais aussi l'adhésion à des valeurs, à des normes comportementales et éthiques irréprochables, de manière à mener efficacement des interventions de qualité dans un environnement caractérisé par une grande diversité. Cette sensibilité est d'autant plus nécessaire dans un contexte où l'accès à l'emploi est souvent compliqué par l'émergence de disparités de traitement préjudiciables à certaines catégories de chercheurs d'emploi.

Ces qualifications professionnelles et ces compétences communicationnelles et relationnelles de haut niveau témoignent de notre capacité à bien évaluer les besoins des chercheurs et chercheuses d'emploi qui sollicitent notre aide. Par conséquent, nous demandons à ce que toutes nos activités (notamment les services d'orientation professionnelle) soient en recrutement direct. Ainsi, toute la cohérence de l'intervention auprès des personnes privées d'emploi serait assurée. Ces personnes n'auraient plus à répéter leur histoire à plusieurs intervenants ou même à revenir sur des situations déjà réglées.

De plus, ajouter une étape, celle d'aller au CLE, complique passablement le processus et risque de démobiliser la personne qui tente de se mettre en action. D'autant plus que les délais d'attente pour rencontrer un agent se sont grandement allongés et que le résultat de la démarche est incertain.

À titre d'exemple, entre le début août 2015 la mi-janvier, au moment de la rédaction de ce mémoire, sur les 52 personnes ayant manifesté vouloir effectuer un processus d'orientation, 3 personnes ont été effectivement référées par un CLE.

En multipliant les étapes conduisant à l'obtention d'un service et en dédoublant le travail d'évaluation, le gouvernement maintient la catégorie de chômeurs qui ont un parcours moins linéaire, plus sinueux, dans la file d'attente à l'entrée du marché du travail. Dans la mesure où l'expertise des organismes en employabilité est reconnue par le Protocole de reconnaissance et de partenariat, les organismes devraient avoir la possibilité d'inscrire directement les chercheurs d'emploi au service approprié.

Dans un même ordre d'idée, nous demandons la fin du « délai trop court » entre deux mesures. Dans un marché du travail où les emplois contractuels se multiplient et où les emplois permanents se font de plus en plus rares, une personne risque de se retrouver dans une situation de chômage à plusieurs reprises au cours de sa vie professionnelle. Elle devrait donc pouvoir bénéficier d'un même service plusieurs fois.

Depuis les 15 dernières années, la situation des organismes en employabilité a grandement évolué. D'organismes communautaires luttant contre l'exclusion sociale et professionnelle, nous sommes devenus des organismes partenaires d'Emploi-Québec. Aujourd'hui, notre rôle se limite bien souvent à celui de sous-traitant de l'État, centré sur les besoins d'Emploi-Québec qui se concentre sur les économies aux comptes.

Pour rétablir l'équilibre et avoir les moyens de jouer pleinement notre rôle, nous demandons :

- que les économies aux comptes réalisées par Emploi-Québec soient redistribuées aux organismes au pourcentage de leur participation
- qu'un rattrapage correspondant au taux d'inflation pour les sept dernières années soit versé aux organismes et que les ententes de services soient dorénavant indexées annuellement
- de donner aux organismes le pouvoir de recruter directement les personnes qui désirent se prévaloir des services d'orientation professionnelle
- de mettre fin au délai trop court entre deux mesures
- que les besoins soient définis par les organismes

4.2 Améliorer la qualité des emplois

L'insertion en emploi doit signifier l'amélioration des conditions matérielles de vie. Sinon, à quoi bon sortir de la file d'attente si l'emploi qui nous attend ne nous permet pas de sortir de la pauvreté? De notre point de vue, les organismes en employabilité auront beau faire le meilleur travail, les activités offertes n'auront que peu

d'impacts sur la diminution de la pauvreté si ce travail n'est pas accompagné de création d'emplois et de mesures concrètes pour diminuer la précarisation du travail. Pour que le travail effectué par les conseillers et les conseillères en emploi ait vraiment socialement un sens, des débouchés doivent exister. Travailler sur l'employabilité des individus n'est pertinent que si l'accession à un emploi décent est possible.

Aujourd'hui, travailler ne permet plus nécessairement de sortir de la pauvreté. Une personne qui travaille à temps plein au salaire minimum gagne moins de 20 000 \$ annuellement, ce qui est insuffisant pour dépasser le seuil de la pauvreté. Les conditions de travail des travailleurs et travailleuses se dégradent de plus en plus, augmentant du même coup leur vulnérabilité économique. L'augmentation des emplois à temps partiel, du travail temporaire et du travail autonome non désiré crée beaucoup d'insécurité et de stress chez les travailleurs et les travailleuses, ce qui augmente les risques de maladie. De plus, les normes de protection accordées par les lois du travail ne protègent pas l'ensemble des travailleurs et travailleuses atypiques. On parle ici de 25 % à 30 % de la main-d'œuvre qui se trouve actuellement à l'extérieur du champ du droit du travail. La possibilité de syndicalisation en est également affectée.

Nous dénonçons cette situation. Pour le CREMCV, les gens qui travaillent devraient être en mesure de vivre de façon décente, de se réaliser dans leur travail, pour ainsi contribuer à l'économie et à la société. Nous croyons profondément que l'emploi est un facteur d'inclusion et d'insertion sociale, pourvu qu'il rime avec amélioration durable des conditions de vie des gens.

Au CREMCV, nous avons remarqué plus spécifiquement deux changements majeurs qu'il nous semble important de souligner dans le cadre de ce mémoire. Il s'agit de la multiplication du recours aux agences de placement par les entreprises et de l'augmentation des stages non rémunérés post formation.

4.2.1 Encadrer les agences de placement

La place de plus en plus marquée¹⁷ qu'occupent les agences de placement dans le marché du travail québécois contribue au développement d'un contexte de précarité professionnelle. Les conséquences sont majeures sur la vie au travail. On parle principalement :

- de disparité de traitement entre les permanents et les temporaires
- de remplacement de postes permanents par des postes temporaires afin de réduire les coûts de main-d'œuvre, de contourner les lois du travail et d'éviter ou d'affaiblir la syndicalisation
- de clauses abusives (on pense ici aux clauses d'exclusivité des services, de non-concurrence et de non-sollicitation qui limitent la liberté d'embauche et la libre circulation pour une période pouvant aller au-delà du terme du contrat de mission, aux clauses exigeant une disponibilité complète réduisant pratiquement à néant les possibilités d'un employé ou d'une employée d'exercer un autre emploi rémunéré dans les périodes où l'on n'a pas besoin de ses services, etc.)
- de problèmes de recouvrement et de non-respect des droits des personnes salariées d'agence liés à l'absence d'identification claire de l'employeur véritable (relation triangulaire)
- de non-reconnaissance du service continu et de la période d'essai
- de risques plus élevés de subir des accidents de travail.

Dans bien des cas, le travail en agence ne constitue pas un chemin vers un meilleur emploi menant à une sortie de la pauvreté. Au contraire, en raison des divers éléments mentionnés plus haut, il maintient les personnes salariées d'agence dans la précarité. Les agences de placement font partie d'un secteur d'emploi qui n'est assujéti actuellement à aucune réglementation, ce qui peut laisser place aux pires abus. Cette situation doit changer.

¹⁷ Il existe aujourd'hui au Québec plusieurs centaines de bureaux d'agences. En 2011, ceux-ci ont déclaré des revenus de plus d'un milliard 343 millions, témoignant ainsi de la vitalité de cette industrie en croissance.

Pour cette raison, le CREMCV recommande :

- d'encadrer les agences de placement

4.2.2 Interdire les stages non rémunérés post formation

À l'heure actuelle, au Canada, on évalue qu'entre 100 000 et 300 000 personnes travailleraient gratuitement pour des entreprises. Et l'on ne parle pas seulement d'organismes sans but lucratif ou de petites PME. Il s'agit bien souvent de grandes entreprises, parfois parmi les plus prospères du pays.

Les stages non rémunérés se sont répandus depuis la crise économique de 2008. D'une mesure temporaire, ils sont devenus une stratégie d'affaires à long terme. Combinés à un taux de chômage élevé, les stages contribuent grandement à la précarisation actuelle du marché de l'emploi. Les jeunes, les immigrantes et les immigrants récents, ainsi que les employés en transition de carrière sont les personnes les plus affectées par cette nouvelle réalité.

Le marché du stage ressemble de plus en plus à celui de l'emploi. Les offres sont rédigées comme des véritables offres d'emploi... les avantages en moins! Pour preuve, en voici une, consultée récemment : « Recherchons stagiaire. Technicienne en administration. Minimum de 3 ans d'expérience pertinente, DEP en secrétariat, bonne connaissance des outils informatiques et des médias sociaux, bilinguisme requis ». Une personne possédant cette expérience et ces qualifications ne devrait-elle pas être rémunérée pour son travail? Combien de temps la maintiendrons-nous dans la file d'attente aux portes de l'emploi?

Ce sont les conditions de travail de tous les travailleurs et toutes les travailleuses qui sont affectées par les stages non rémunérés. La possibilité d'avoir des stagiaires qui travaillent gratuitement permet aux employeurs de diminuer le nombre de salariés. Par conséquent, moins de postes sont créés. Peut-on accepter qu'un stagiaire accomplisse gratuitement un travail qui normalement serait fait par un ou une employée? Le

gouvernement peut-il accepter l'existence d'un statut d'employé bénévole et donc pauvre? L'argument voulant qu'un stage, ce soit « gagnant-gagnant » n'est pas valide puisqu'il ne tient pas compte de la troisième variable de l'équation : la société. Nous ne parlons évidemment pas ici des stages effectués dans le cadre d'un programme d'études, mais bien de stages offerts à des diplômés comme c'est coutume dans plusieurs secteurs d'activités. Il nous apparaît donc urgent que ces pratiques soient interdites.

Pour cette raison, le CREMCV recommande :

- d'interdire les stages non rémunérés post formation

5 Conclusion

Cette démonstration que nous venons de faire confirme que nous sommes en présence d'un processus d'accès à l'emploi dont le fonctionnement peut lui aussi alimenter, selon les périodes, la machine à exclusion sociale et professionnelle. Cela donne une idée assez juste des limites à l'intérieur desquelles évolue le réseau des organismes communautaires en employabilité dont le CREMCV fait partie.

Et cela explique en partie pourquoi nous éprouvons le besoin de lutter pour que nos actions s'inscrivent dans le développement de dispositifs et de pratiques d'insertion sociale et professionnelle ouverts à tous les contingents de chômeurs et chômeuses qui constituent la file d'attente à l'entrée du marché de l'emploi et qu'elles permettent également aux travailleurs et travailleuses pauvres d'avoir accès à nos services de manière à ce que tous et toutes puissent obtenir un emploi qui assure la santé et la sécurité, qui offre un salaire décent et un nombre d'heures de travail suffisant. Il est important que les actions sur les causes et les conséquences de la pauvreté que le gouvernement entreprendra visent à la fois le support aux personnes et la création de conditions socio-économiques nécessaires à l'insertion sociale et professionnelle. Ainsi seulement pourrons-nous imaginer éliminer la pauvreté.

6. Rappel des recommandations

Pour permettre au plus grand nombre de chômeurs et chômeuses possibles de quitter la file d'attente pour obtenir un emploi de qualité, nous demandons :

- d'inscrire le droit aux mesures professionnelles d'employabilité dans la Charte québécoise des droits et libertés
- d'assurer l'accessibilité des services d'employabilité à toutes les personnes qui en ont besoin quel que soit leur statut de revenu ou leur situation d'emploi, permettant ainsi aux organismes en employabilité de jouer pleinement leur rôle dans l'intégration professionnelle de toutes les personnes à la recherche d'un emploi
- de faciliter le processus de reconnaissance des compétences développées à l'étranger
- que les économies aux comptes réalisées par Emploi-Québec soient redistribuées aux organismes au pourcentage de leur participation
- qu'un rattrapage correspondant au taux d'inflation pour les sept dernières années soit versé aux organismes et que les ententes de services soient dorénavant indexées annuellement
- de donner aux organismes le pouvoir de recruter directement les personnes qui désirent se prévaloir des services d'orientation professionnelle
- de mettre fin au délai trop court entre deux mesures
- que les besoins soient définis par les organismes
- d'encadrer les agences de placement
- d'interdire les stages non rémunérés post formation

7. Bibliographie

- BOUCHARD, Gérard et TAYLOR, Charles (2008). *Fonder, l'avenir. Le temps de la conciliation. Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles*, Gouvernement du Québec.
- Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, « Adapter le marché du travail aux personnes », bulletin no 16, novembre 2015
- Comité consultatif de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. *Avis. L'emploi pour lutter contre la pauvreté : les défis à relever.*, 2013, 57p.
- Emploi-Québec. *Cadre de reddition de comptes par les ressources externes*, Forum Emploi-Québec / Ressources externes, 2001.
- Emploi-Québec. *Guide opérationnel pour la reddition de comptes à Emploi-Québec*, Emploi-Québec, 2005.
- Emploi-Québec. *Protocole de reconnaissance et de partenariat entre Emploi-Québec et les organisations communautaires œuvrant en employabilité*. Gouvernement du Québec, 2004.
- Emploi Québec, *Plan d'action 2015-2016*, consulté en ligne le 6 janvier 2016 (http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_admin_plan-action_2015-2016.pdf)
- Emploi-Québec, *Rapport annuel de gestion 2013-2014*, consulté en ligne le 6 janvier 2016 (http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_rapport_annuel_2013-2014.pdf)
- Emploi-Québec, *Rapport annuel de gestion, 2012-2013*, consulté en ligne le 6 janvier 2016 (http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_rapport_annuel_2012-2013.pdf)
- FOURNIER, Serge (2004). *Le Club de recherche d'emploi : une intervention communautaire en employabilité*, Montréal, ACREQ.
- Institut de recherche et d'information socio-économiques. « L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec », *Note socio-économique*, novembre 2012, 12p.
- SALAI, Robert (1980) « Le chômage, un phénomène de file d'attente », *Économie et statistiques*, #123, p.67-78.