



**COALITION DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES  
POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE**

## **DÉVELOPPER SANS EXCLURE**

**Mémoire de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre sur le Rapport quinquennal 2000-2005 concernant la mise en œuvre de la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre (Loi 90)*.**

**Février 2006**

## Table des matières

Présentation de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO)	3
Introduction	4
1. Brève présentation du secteur de l'action communautaire et de l'économie sociale	5
1.1 <i>La contribution du milieu communautaire en employabilité</i>	5
2. Répondre aux besoins de formation de base des travailleurs et des travailleuses : un congé rémunéré pour la formation de base	7
3. Dans les petites et moyennes entreprises : des conditions plus difficiles	12
3.1 <i>Les mutuelles de formation : une solution prometteuse</i>	12
3.2 <i>Un modèle: la mutuelle territoriale</i>	13
3.3 <i>Une stratégie concertée vers la mutualisation</i>	13
3.4 <i>Les conditions à mettre en place</i>	14
4. Le secteur de l'action communautaire et de l'économie sociale et l'application de la loi 90	16
4.1 <i>Le double financement</i>	16
4.2 <i>La reconnaissance des compétences génériques</i>	17
4.3 <i>La capacité d'initiative individuelle des travailleurs et travailleuses</i>	18
4.4 <i>L'assujettissement des organismes du secteur de l'action communautaire et de l'économie sociale à la loi 90</i>	19
Conclusion	20
Liste des recommandations	
Recommandation 1	11
Recommandation 2	14
Recommandation 3	16
Recommandation 4	18
Recommandation 5	18
Recommandation 6	19
Recommandation 7	19

## **Présentation de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO)**

La Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) a pour mission de combattre l'exclusion sociale et professionnelle des citoyens et citoyennes laissés en marge du développement économique et social, en visant la pleine reconnaissance du droit à la formation et du droit au travail pour tous et toutes, dans un principe d'équité entre les hommes et les femmes.

La Coalition privilégie un fonctionnement basé sur la recherche, l'analyse, la formation, la concertation et l'action de ses membres. Elle s'est dotée d'objectifs qui cimentent ses différentes revendications.

- *Assurer un accès libre et volontaire aux programmes de réinsertion sociale et professionnelle.*
- *Assurer une place équitable aux populations (clientèles) marginalisées ou exclues du marché du travail (exemples : personnes judiciarisées adultes, travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus, personnes immigrantes, femmes, jeunes, personnes handicapées).*
- *Assurer le développement des collectivités et l'accompagnement du cheminement des personnes.*
- *Assurer la reconnaissance des organismes communautaires comme partenaires à part entière et autonomes dans le développement de la main-d'œuvre.*

Le milieu communautaire a su développer depuis plusieurs années une expertise reconnue dans le domaine de l'insertion et de la réinsertion sociale et professionnelle des personnes défavorisées sur le plan économique et socialement exclues. La souplesse de ses structures lui permet de s'adapter rapidement aux changements et de valoriser les innovations. Intervenant quotidiennement auprès des citoyens et citoyennes laissés pour compte, les groupes communautaires se servent des programmes de formation et de développement de la main-d'œuvre comme outils pour conseiller, accompagner et diriger les personnes vers des formations et vers le marché de l'emploi. En respect de leur mission de base, ils sont également en mesure de développer de nouvelles approches d'aide et d'intégration socioprofessionnelles.

## **Introduction**

Les défis entourant la formation de la main-d'œuvre occupent une place de plus en plus importante dans les débats publics. Les pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs d'emploi ou la nécessité stratégique d'une mise à jour des compétences des travailleurs et des travailleuses hautement qualifiés sont la plupart du temps à l'avant scène des défis de formation de la main-d'œuvre mentionnés dans les médias.

Au cours des dernières années, la volonté de participer au vaste chantier de la formation en entreprise s'est affirmée avec une force grandissante. Arrivant dans le sillage de la mise en place d'une série de mesures et de moyens pour favoriser le développement de la main-d'œuvre, la Loi 90 est venue institutionnaliser le leadership et assurer le caractère structurant de cette mobilisation de partenaires, d'entreprises et de travailleurs.

Or, dans le contexte de la compétition marchande, en concordance avec la mondialisation des marchés, l'économie québécoise devra s'adapter afin de faire face aux défis futurs, dont le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre anticipée. Pour ce faire, on identifie de plus en plus clairement la qualification des travailleurs comme étant l'un des principaux facteurs susceptibles de faire la différence au sein de cette conjoncture. Qui plus est, la qualification des personnes plus éloignées du marché du travail (clientèle judiciarisée adulte, travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus, personnes immigrantes, femmes, jeunes, personnes handicapées), qui représentent un bassin de main-d'œuvre potentielle incontournable, doit être mis à l'avant scène. Les orientations privilégiées par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) visent d'ailleurs à soutenir des interventions auprès de cette clientèle cible.

**À cet égard, les représentants de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) identifient deux axes d'intervention visant à faire de la loi le principal outil pour favoriser le développement des compétences des travailleuses et travailleurs au Québec : le congé rémunéré pour la formation de base et la mutuelle de formation.**

Il nous importe aussi de profiter de ces audiences sur le bilan de loi 90 pour mentionner certaines réflexions au sujet du secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire et l'application de la loi 90 et ce, suite à une brève présentation du secteur.

## **1. Brève présentation du secteur de l'action communautaire et de l'économie sociale**

Le secteur de l'action communautaire et de l'économie sociale se compose de plus de *14,000 entreprises* et organismes qui embauchent plus de *120 000 personnes*. Ces organisations se répartissent dans plus de dix-huit champs d'activités (ou sous-secteurs) tels ceux de la petite enfance, de l'aide domestique, de l'éducation populaire, des médias communautaires et des organismes oeuvrant en santé et services sociaux. Ces organisations offrent des produits, services et milieux de vie à des centaines de milliers de personnes à l'échelle du Québec. *93%* des organisations ont des budgets d'opération *de moins d'un million de dollars* et *65%* de moins de 250 000\$.

Les entreprises/organismes du secteur *sont présents dans les 17 régions du Québec*. Elles sont *fortement organisées en réseau*, que ce soit au niveau territorial ou sous-sectoriel.

En 2000, la main-d'œuvre du secteur<sup>1</sup> était à *60%* composée de personnes âgées de 35 ans et plus, regroupait majoritairement des femmes (*76%*) dans les organismes à but non lucratif (OBNL) et sensiblement plus de femmes (*56%*) que d'hommes dans les coopératives. Enfin, *65%* de cette main-d'œuvre possédait plus de dix ans d'ancienneté.

Sur le plan de la scolarité, *43%* des personnes avaient un niveau de formation universitaire, *31%* un niveau collégial et *22%* possédaient un diplôme d'études secondaires (DES). Seulement *4%* de la main-d'œuvre ne possédait pas de diplôme d'études secondaires. Soulignons cependant que ce taux de *4%* augmente à *15%* dans le sous-secteur de l'aide domestique et de l'environnement.

Ces données posent les défis de la relève, de la formation continue et adaptée, mais également dans certains sous-secteurs de la formation professionnelle de la main-d'œuvre. Dans les secteurs de la nouvelle économie sociale, nous assistons à la création de nouveaux métiers (valoristes, préposés à l'aide domestique), ce qui amène un travail de reconnaissance de nouveaux métiers et de développement de la formation professionnelle.

### **1.1 La contribution du milieu communautaire en employabilité**

D'autre part, plusieurs centaines d'organismes communautaires dont l'origine remonte, pour certains, aux années 1970, se sont occupés des problèmes de développement économique de leur communauté et ont investi le champ du développement de l'employabilité, de la formation en emploi et du développement de la main-d'œuvre. Les organismes communautaires oeuvrant en employabilité couvrent pour leur part un vaste terrain d'intervention au Québec dans le cadre des ententes de service conclues avec Emploi-Québec.

Nous référons ici à l'Association des clubs de recherche d'emploi du Québec (ACREQ), au Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ), au Regroupement des

---

<sup>1</sup> *Étude du CSMO-ÉSAC, Cahiers de l'économie sociale en mouvement, Recto-verso, octobre 2000*

organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées (ROSEPH), au Regroupement québécois des organismes en développement de l'employabilité (RQUODE), au Réseau canadien des entreprises d'entraînement (RCEE), au Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec (RCJE) ainsi qu'au Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO). On compte également plusieurs organismes non coalisés.

Les organismes œuvrant en employabilité emploient près de 4 000 personnes. Ces organismes à but non lucratif sont issus de leur communauté et ont été explicitement créés pour répondre aux besoins particuliers de cette dernière. En ce sens, ceux-ci ont développé des approches et des pratiques originales, adaptées aux profils et aux problématiques des clientèles desservies, qui, pour une portion significative, sont réputées éloignées voire exclues du marché du travail. Il s'agit principalement de jeunes, de femmes et de personnes âgées de plus de 45 ans et éprouvant des difficultés particulières face à leur intégration ou leur réintégration en emploi, de personnes handicapées, immigrantes, judiciarisées, de personnes ayant vécu une absence prolongée du marché du travail ou ayant des problématiques liées à l'alcoolisme et à la toxicomanie.

Ces organisations, de par leur capacité d'innover, de s'adapter, de par leur proximité avec les populations qu'elles desservent, sont très bien placées pour identifier, analyser et trouver des solutions aux défis et enjeux de développement économique et social qui émergent dans leur territoire respectif.

## **2. Répondre aux besoins de formation de base des travailleurs et des travailleuses : un congé rémunéré pour la formation de base**

La plus récente enquête de Statistique Canada sur les niveaux de littéracie de la population du Québec nous rappelait une vérité que l'on entend rarement sur la place publique. Ainsi, plus de la moitié des Québécois et des Québécoises de 16 ans et plus (54 %) ont montré des faibles niveaux de littéracie<sup>2</sup>. Cette donnée nous met face à un enjeu fondamental de justice sociale et d'égalité des chances.

La situation est d'autant plus alarmante que les personnes ayant une faible formation de base ne participent pratiquement pas à des activités de formation liées à l'emploi. Pour l'année 1997, dernière année où des données sont disponibles pour le Québec, le taux de participation des personnes ayant une 8<sup>ième</sup> année de scolarité ou moins s'élevait à 6%, alors qu'il était de 12 % pour ceux et celles ne possédant pas un diplôme d'études secondaires.<sup>3</sup> La Coalition considère que plus que jamais, dans le contexte actuel, le développement économique du Québec et la mise en œuvre du droit au travail exigent que des efforts majeurs soient consacrés à la formation de base. À cet effet, l'analyse des gains et des pertes d'emploi de la dernière décennie, en lien avec le niveau de scolarité des personnes occupant ces emplois, est fort révélateur.

Le tableau ci-dessous illustre ce phénomène. Entre 1991 et 2004, 62 % des emplois perdus étaient occupés par des travailleurs et des travailleuses ne possédant pas un premier diplôme de cinquième secondaire. Même le fait de détenir un DES ne met pas un travailleur hors de tout risque, puisque que ces travailleurs comptent pour 29% des pertes d'emplois. Remarquons que les travailleurs et les travailleuses avec ou sans DES comptent pour 91% des pertes d'emploi entre 1991 et 2004. Ainsi, plus que jamais auparavant, faible scolarité rime avec exclusion sur le marché du travail.

---

<sup>2</sup> C'est-à-dire qu'ils se situaient au premier et deuxième niveau sur une échelle de littéracie, soit des niveaux de littéracie s'apparentant à l'analphabétisme. Voir Québec. Institut de la Statistique du Québec. Direction Santé Québec. (2005). *La littéracie au Québec en 2003 : faits saillants*.

<sup>3</sup> Canada. Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada. (2001). *Apprentissage et réussite. Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada*, p.98. Population de 17 ans et plus, moins celle de 17 à 19 ans inscrites à temps plein à un programme d'études primaires ou secondaires non appuyés par l'employeur et celles de 17 à 24 ans inscrites à temps plein à un programme d'études primaires ou secondaires non appuyés par l'employeur.

**Tableau n° 1**  
*Part dans le total des gains ou des pertes d'emploi entre 1991 et 2004*  
*selon le niveau de scolarité atteint.*

	<b>Gain d'emploi</b>	<b>Perte d'emploi</b>
<b>Sans DES</b>	5%	62%
<b>DES</b>	12%	29%
<i>Sous-total</i>	17%	91%
<b>Études postsecondaires partielles</b>	10%	5%
<b>Certificat ou diplôme d'études postsecondaires</b>	42%	0%
<b>Grade universitaire</b>	31%	1%

Référence : Québec. Institut de la Statistique du Québec. *Variation de l'emploi par rapport à l'année précédente selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, la catégorie, le statut et la permanence. Moyennes annuelles, Québec, 1998 à 2004.* Et Québec. Institut de la Statistique du Québec. *Variation de l'emploi par rapport à l'année précédente selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, la catégorie, le statut et la permanence. Moyennes annuelles, Québec, 1991 à 1997.* Calcul de l'ICÉA.

Dans l'ensemble, alors qu'en 1991, les travailleurs et les travailleuses sans ce premier diplôme d'études secondaires occupaient 28 % des emplois au Québec, ce taux se chiffrait en 2004 à 16 %, soit une baisse de 57 % de leur poids relatif au sein de l'ensemble des personnes en emploi<sup>4</sup>. L'expression « pas de diplôme, pas de job » trouve tout son sens dans ces quelques données.

Cette situation n'est pas sans susciter de vives inquiétudes. C'est pourquoi, les 25 et 26 octobre 2005, l'ICÉA a invité plus de 300 intervenants et intervenantes de divers secteurs de l'éducation et de la formation des adultes à débattre des actions à mettre en œuvre de manière prioritaire pour lever les nombreux obstacles à la participation de la population adulte à des activités d'éducation et de formation<sup>5</sup>. Au terme de ce *Rassemblement sur les perspectives de l'éducation et de la formation continue des adultes*, une proposition finale est ressortie, jugeant prioritaire le droit pour toutes et tous à la formation de base, de même que le renforcement de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*<sup>6</sup>. Notre intervention dans le cadre de ces audiences s'appuie entre autres

<sup>4</sup> Québec. Institut de la Statistique du Québec. *Nombre d'emplois selon le niveau de scolarité et répartition selon le sexe, moyennes annuelles, Québec, 1990 à 1997.* et Québec. Institut de la Statistique du Québec. *Nombre d'emplois selon le niveau de scolarité et répartition selon le sexe, moyennes annuelles, Québec, 1998 à 2004.*

<sup>5</sup> Cet événement se composait d'apprenants adultes, de formateurs et d'administrateurs provenant des milieux, tant public que communautaire, de l'alphabétisation, de la formation de la main-d'œuvre, de l'éducation des adultes à l'enseignement postsecondaire et des nouvelles technologies, des médias et de la culture. Tourné vers la mise en commun de propositions d'actions locales, régionales et nationales, ce *Rassemblement sur les perspectives de l'éducation et de la formation continue des adultes* a conclu sur une proposition finale à la réalisation de laquelle contribueront les participants et les participant.es.

<sup>6</sup> Proposition finale : Nous constatons que dans tous les ateliers, la participation et la prise de parole ont été d'une extraordinaire qualité et les préoccupations exprimées, d'une grande richesse. Sur cette base, pour lever les obstacles à la participation des adultes aux diverses activités de formation, il se dégage des ateliers le chantier collectif suivant : Développer et mettre en œuvre collectivement une stratégie nationale d'accessibilité à la formation de qualité qui s'appuie sur : 1) Le renforcement de la reconnaissance et du respect réciproques des acteurs qui oeuvrent en éducation



sur l'engagement et la mobilisation des participants et des participantes de ce *Rassemblement* à faire progresser l'éducation et la formation des adultes.

Pour nous, la *Loi favorisant le développement de la main-d'œuvre* constitue un levier unique de développement de la formation. Dans cet esprit, la Coalition profite de ces audiences sur le bilan de la loi 90 pour proposer que cette loi soit modifiée afin d'y inclure un nouveau volet permettant un réel accès à la formation de base pour toutes les personnes en emploi qui le désirent. Nous croyons qu'il faut s'attaquer résolument au déficit de formation de base de la main-d'œuvre québécoise. Ceci est particulièrement vrai pour les personnes qui sont plus éloignées du marché du travail, à savoir les personnes judiciairisées adultes, les travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus, les personnes immigrantes, les femmes, les jeunes et les personnes handicapées.

La reconnaissance du défi de formation de base auquel est confronté le Québec a d'ailleurs fait l'objet de nombreux débats depuis plusieurs années et constitue la première orientation de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* adoptée en mai 2002 par le gouvernement précédent et poursuivie par le gouvernement actuel<sup>7</sup>. Les données de Statistique Canada citées plus haut confirment l'ampleur du travail à accomplir. L'automne dernier, la notoriété de Monsieur Jacques Demers a donné un visage à cette réalité. À plus grande échelle, les fermetures d'usines à Huntington ont fait de même. De manière générale, il y a un grand nombre de personnes qui vivent en silence une situation de faible niveau de formation de base. Or, dans le rapport quinquennal de l'application de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, il est mis en lumière le faible volume d'activités d'alphabétisation ou de formation de base réalisées dans le cadre de la Loi<sup>8</sup>. Le rapport s'inquiète du fait que les activités de formation de base et d'alphabétisation soient au dernier rang des activités de formation réalisées<sup>9</sup>.

Sans aucun doute, il y a donc urgence d'agir en mettant à profit tous les instruments disponibles. C'est notre profonde conviction que la *Loi* peut jouer un rôle de premier plan dans l'accroissement de la formation de base des travailleurs et des travailleuses du Québec. Dans sa forme actuelle, la loi met uniquement de l'avant une obligation à certaines entreprises d'investir dans la formation de leur personnel. Selon nous, rien n'empêche d'ouvrir la loi 90 à des mesures de nature différente pour élargir les moyens mis en œuvre pour réaliser l'objectif d'«améliorer (...) la qualification de la main-

---

et en formation des adultes (des milieux gouvernemental, institutionnel, culturel, syndical et communautaire), y compris les adultes en formation et leur droit d'association; 2) Cette stratégie comprendra : a) Le droit effectif pour toutes et tous à l'alphabétisation et à la formation de base; b) Le renforcement de la *Loi sur le développement de la formation de la main-d'œuvre*; c) Des mesures de soutien aux adultes avant, pendant et après la formation; d) Un système intégré de reconnaissance des acquis et des compétences; e) Une valorisation de tous les types de formation. Ce chantier implique entre autres la mise œuvre de certains éléments de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*.

<sup>7</sup> Québec. Ministère de l'Éducation. (2002). *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, Québec, pp. 7 à 12.

<sup>8</sup> Québec. Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Direction du Fonds national de formation de la main-d'œuvre. (2005). *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Rapport quinquennal 2000-2005*, Québec, p. 51.

<sup>9</sup> *Idem*.

d'œuvre (...) »<sup>10</sup>. Notre proposition de bonification de la loi s'inscrit dans ce sens. Une loi dont le but est de favoriser le développement de la formation de la main-d'œuvre peut être un projet évolutif qui s'enrichira au fil des années d'ajouts renforçant au Québec notre réponse collective à des défis majeurs de formation, comme celui auquel nous faisons face en regard de la formation de base des travailleurs et des travailleuses du Québec.

Guidé par cette perspective, et prenant acte du fait que l'article 2 de la *Loi sur l'Instruction publique* dit, en substance, que toute Québécoise et tout Québécois est en droit d'obtenir une formation de base<sup>11</sup>, nous estimons qu'une modification substantielle de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* devrait être apportée afin d'y inclure une clause privilégiée concernant la formation de base des travailleurs et des travailleuses du Québec. D'autant plus que cette exigence est en quelque sorte renforcée par l'article 40 de la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* qui spécifie que le droit à l'instruction publique est un droit devant être accessible à toute personne.

Bref, nous avons là des bases solides permettant l'inclusion dans la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* de mesures favorisant l'exercice de ce droit par la mise en œuvre de conditions favorisant l'accès à la formation de base. En fait, la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* pourrait énoncer de façon claire et sans équivoque des modalités d'application, du droit à la formation de base, à l'intention des travailleurs et des travailleuses.

Concrètement, une recommandation de l'Organisation internationale du travail (OIT) nous offre un moyen de bonifier la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* au bénéfice des travailleurs et des travailleuses. En effet, depuis 1974, l'OIT invite les pays à instituer le congé-éducation payé<sup>12</sup>. À ce jour, le Canada n'a toujours pas entériné cette recommandation. Nous sommes d'avis que le Québec a la possibilité, dans le cadre de la loi 90, de rendre disponible un tel congé de formation pour les travailleurs et les travailleuses désirant poursuivre ou compléter leur formation de base. Il s'agirait donc d'inclure dans la loi 90 des dispositions créant le congé rémunéré de formation de base.

La mise en œuvre de ce congé de formation pourrait être relativement simple. Essentiellement, il s'agirait de fournir une banque d'heures permettant à un travailleur ou une travailleuse d'être libéré sur son temps de travail pour des activités de formation de base. Deux cas typiques pourraient alors se présenter. Dans le premier cas, où il y aurait une entente collective entre une organisation des travailleurs et un employeur relativement au paiement par ce dernier de la rémunération correspondant au temps libéré de formation de base. Dans les autres cas, qui touchent la grande majorité des petites et moyennes entreprises québécoises, le paiement du temps libéré de formation de base

---

<sup>10</sup> Québec. Éditeur officiel. *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre*, article 1.

<sup>11</sup> Québec. Éditeur officiel. *Loi sur l'Instruction publique*, article 2.

<sup>12</sup> Organisation internationale du travail. *Recommandation sur le congé-éducation payé*.

serait assumé par l'État compte tenu de ses obligations éducatives (*Loi sur l'instruction publique*) et de ses responsabilités face au marché du travail. L'employeur aurait alors essentiellement une obligation d'accommodement en ce qui concerne l'organisation du temps libéré afin de permettre un accès réel à la formation de base pour les personnes salariées de son entreprise qui en exprimeraient le désir. Afin de baliser et d'encadrer correctement de telles pratiques, il serait alors souhaitable que la *Loi sur les normes de travail* soit amendée par l'ajout d'un article ou d'une section portant spécifiquement sur le droit à un congé de formation.

Ce type d'initiative répond aux nouvelles réalités du marché du travail. D'une part, les pénuries de main-d'œuvre offrent des possibilités d'emploi pour des personnes plus éloignées du marché du travail ou pour des travailleurs et travailleuses mis à pied possédant un faible niveau de scolarité. En même temps, ces personnes ont besoin d'acquérir une formation de base pour répondre aux exigences du marché du travail. En permettant aux gens de compléter une formation de base tout en travaillant, on réduit les coûts très élevés d'un soutien financier aux individus en période de chômage ou d'aide sociale, tout en leur permettant de compléter une formation. Il y a lieu, à l'instar des expériences européennes, d'orienter davantage les investissements publics vers la formation de la main-d'œuvre peu ou non qualifiée.

## RECOMMANDATION 1

Ainsi, dans le cadre des audiences sur le bilan de l'application de la loi 90, la Coalition propose un amendement à cette loi pour y ajouter un article instituant le **congé rémunéré de formation de base** pour toutes les personnes salariées manifestant des besoins de formation de base. De manière plus spécifique, nous proposons d'ajouter l'article suivant à la loi ou un article équivalent.

### Art. 3 b)

**Tout employé(e) ne possédant pas un premier diplôme d'études secondaires, de formation professionnelle ou des compétences équivalentes à ces diplômes a droit à un congé rémunéré de formation de base. Les modalités de ce congé de formation, notamment celles concernant le nombre d'heures par année de celui-ci, sa rémunération et les types d'activités de formation de base dont il peut faire l'objet, seront déterminées par règlement.**

### **3. Dans les petites et moyennes entreprises: des conditions plus difficiles**

La CODCMO est également préoccupée des nombreux travailleurs et travailleuses qui se retrouvent à l'emploi dans les PME et les organismes et entreprises communautaires et d'économie sociale. Le fait que les petites et moyennes entreprises vivent beaucoup plus intensément que les grandes le combat quotidien pour maintenir et agrandir leur place sur le marché est amplement reconnu et documenté. Avec un nombre plus restreint de ressources financières et humaines, elles se concentrent principalement sur les enjeux de la production immédiate. Celles-ci ne disposent donc pas des conditions rendant possible la mise en place d'un cadre permettant la saisie et l'appropriation de l'enjeu de la formation. Un trop grand nombre de ces petites et moyennes entreprises n'arrivent pas encore à affronter la complexité de ce vaste chantier de la formation. Ces entreprises représentent près de 50% de notre main-d'œuvre et sont des relais importants de l'économie québécoise. Sans les PME, l'économie québécoise se désertifierait rapidement.

Il faut donc voir à la mise en place de nouvelles stratégies afin que la majorité des petites et moyennes entreprises aient les moyens adéquats pour réaliser l'enjeu historique que constitue aujourd'hui la formation des travailleurs et des travailleuses. Plusieurs partenaires sont d'avis que des mesures de soutien et d'accompagnement sont à mettre de l'avant pour soutenir les organismes communautaires, les entreprises d'économie sociale et les PME. Il importe donc de mieux soutenir le travail effectué par les comités sectoriels qui contribuent à répondre aux besoins de formation de la main-d'œuvre au sein des milieux de travail, entre autres, celui en économie sociale et action communautaire. À l'instar de l'expérimentation développée depuis 2003, sous l'instigation de la Commission des partenaires du marché du travail, nous proposons de renforcer le modèle de mutualisation pour la formation, déjà en cours au Québec.

#### ***3.1 Les mutuelles de formation : une solution prometteuse***

Les difficultés des petites entreprises à entrer dans la mouvance de la formation ne sont pas uniquement de nature financière. Leur condition d'isolement est tout aussi préoccupante. A ce moment-ci, les mutuelles de formation apparaissent comme une réponse particulièrement pertinente et prometteuse pour travailler collectivement au relèvement des compétences dans tous les milieux de travail. Elles représentent une solution à saveur de coopération.

Ces regroupements d'entreprises et d'organismes communautaires et d'économie sociale ont comme objectif d'unir les énergies, les forces, les ressources de chacune afin de constituer une masse critique et de se donner ensemble les moyens d'obtenir les mêmes résultats que les grandes entreprises, en terme de formation. Les mutuelles permettent à leurs membres de maximiser l'utilisation de leurs propres ressources et d'offrir à leurs employés des formations de qualité.

Elles sont des lieux d'entraide qui misent sur l'interaction du semblable sur le semblable. En effet, on peut affirmer qu'il n'y a pas mieux qu'une entreprise pour faire aimer la

formation à une autre entreprise. Les mutuelles sont des entités démocratiques, elles sont des organismes à but non lucratif où s'organise la concertation pour le développement des compétences tout en préservant le plein contrôle de chaque membre sur sa gestion de la formation.

### ***3.2 Un modèle: la mutuelle territoriale***

À titre d'exemple, **Formaplus** est une organisation intersectorielle dans laquelle se sont regroupées principalement des petites et moyennes entreprises et des organismes communautaires et de l'économie sociale. Cette mutuelle est d'ailleurs légalement reconnue en raison de l'article 8 de la loi 90.

Le but premier d'une mutuelle de formation territoriale est d'offrir un soutien continu à chacune des entreprises et de structurer l'ensemble de ses activités en vue du développement des compétences, autant des gestionnaires que de la main-d'œuvre au sein de chacun de ces milieux de travail.

Ce modèle de regroupement qui mise sur la proximité géographique, permet de mettre à la disposition des organisations un accompagnement sur mesure et adapté à leur réalité et à leurs besoins. Ce mode d'intervention n'est pas conçu dans une perspective de substitution mais bien au contraire se situe en appui à la prise en charge de chaque entreprise. La mutuelle favorise dans chaque milieu la mise sur pied d'un comité d'organisation de la formation. Cette concertation locale, employeurs et employés, crée un impact à valeur ajoutée et garantit la mobilisation, et même l'engouement, du personnel pour la formation.

Une autre des caractéristiques spécifiques de l'accompagnement et du soutien aux entreprises est l'attention portée à la structuration des pratiques en amont et en aval des activités de formation. Ces interventions représentent la meilleure garantie du succès et de l'impact des activités de formation à réaliser par la suite.

Une mutuelle de formation territoriale s'inscrit aussi dans l'énergie du développement local d'où elle est issue. Elle privilégie la concertation non seulement entre ses membres et dans leur milieu de travail, mais également auprès des autres ressources présentes dans le bassin des services aux entreprises. Elle s'emploie à créer des liens efficaces avec, entre autres, les Corporations de développement économique communautaire (CDEC) du territoire, les Centres locaux d'emploi (CLE), les différents ministères à vocation économique, les institutions publiques d'enseignement, les associations communautaires et les formateurs privés.

### ***3.3 Une stratégie concertée vers la mutualisation***

La mutuelle représente un élément structurant pour les entreprises qui y adhèrent. Son approche de proximité facilite l'interaction entre les entreprises et les organismes et devient une solution accessible. La mutualisation favorise la mise en commun de ressources, de besoins et d'activités qui permet, à un certain moment, d'atteindre de vraies

économies d'échelle. Les entreprises qui décident ainsi de s'unir découvrent émerveillées la magie de cette association mutuelle. Elles se donnent une énergie, une vision, un niveau d'action supérieur permettant d'effectuer le bond qualitatif vers le développement des compétences.

D'ailleurs, ce concept de mutualisation est déjà amplement reconnu dans d'autres secteurs d'activité, par exemple les nombreuses mutuelles québécoises de prévention. Ces dernières présentent des caractéristiques avantageuses non seulement en terme d'économie, mais également en ce qui a trait au soutien particulier apporté aux petites et moyennes entreprises

Nous souhaitons fortement voir exprimer, de la part des responsables du marché du travail, une volonté ferme pour que la mutualisation devienne une stratégie incontournable de la prise en charge de la formation dans une majorité de milieux de travail au Québec. La mutualisation rejoint réellement l'esprit de la Loi en permettant aux entreprises de s'impliquer davantage dans la formation et de garder le contrôle sur leur investissement en formation. Les mutuelles représentent une solution à privilégier pour les PME, car elle est à la hauteur des défis et réalisable.

Toutefois, les mutuelles ne pourront pas se développer sans que les responsables du marché du travail décident d'en faire un choix politique.

### *3.4 Les conditions à mettre en place*

Pour éclore, se maintenir et se développer, les mutuelles doivent recevoir un soutien systématique durant leur période d'incubation et de développement. Il s'agit de soutenir la consolidation des mutuelles existantes, ainsi que de favoriser l'émergence de nouvelles mutuelles selon des secteurs d'activités ou des territoires ciblés.

De même, les entreprises et organismes qui veulent se regrouper doivent elles aussi pouvoir compter sur des mesures incitatives particulières leur permettant de partager les coûts de cet engagement dans le développement des compétences. A titre d'exemple, nous proposons une formule de soutien aux mutuelles de formation et quelques mesures incitatives pour les entreprises qui s'y regroupent.

## **RECOMMANDATION 2**

Afin de reconnaître le rôle que jouent les mutuelles comme intermédiaire dans l'application de la loi 90 (statut selon l'article 8 de la loi) et leur attribuer les ressources nécessaires pour jouer pleinement ce rôle, nous soumettons la proposition suivante :

- **qu'un soutien financier significatif soit assuré sur une période minimale de cinq ans pour l'implantation et le développement des mutuelles de formation sectorielle ou territoriale. A l'instar du financement accordé aux comités sectoriels, cet apport devrait assurer l'infrastructure et les ressources pour le fonctionnement de base de ces entités juridiques à but non lucratif.**

De plus, afin de faciliter l'adhésion des petites et moyennes entreprises et des organismes aux mutuelles de leur secteur ou de leur territoire et ainsi les encourager à faire de leur investissement en formation un levier pour le développement de leur entreprise, nous recommandons :

- **qu'un apport financier complémentaire sur une période de trois ans soit attribué à chaque entreprise qui joint les rangs d'une mutuelle dans le but de bonifier son investissement en formation par un soutien en termes d'accompagnement et de services.**

#### **4. Le secteur de l'action communautaire et de l'économie sociale et l'application de la loi 90.**

##### ***4.1 Le double financement***

Le secteur de l'action communautaire et de l'économie sociale est vaste. Malgré son apport considérable à l'économie du Québec, des restrictions sévères en matière de demande de subvention pour la formation accordée par le FNFMO s'appliquent aux groupes communautaires et aux entreprises d'économie sociale qui sont financés par le gouvernement. En effet, ces groupes reçoivent une partie de leur financement de l'État québécois, mais ce financement correspond aux services rendus à leur communauté respective, soit les jeunes, les familles, les travailleurs âgés, les sans-emplois, etc.... Ces organisations, pour la grande majorité, sont des entreprises de service aux citoyens et citoyennes de différentes catégories et c'est à ce titre qu'elles sont financées, en contrepartie, par un apport gouvernementale.

Il serait utile et pertinent d'obtenir les avis juridiques du vérificateur général et d'Emploi-Québec qui confirment la règle du double financement, puisque à ce jour nous n'avons rien reçu et que cette situation perdure depuis maintenant trois ans. En effet, les organismes financés à plus de 50%, pour leur fonctionnement et leur mission de base, ne peuvent avoir accès au même niveau de subvention en matière de formation de leur main-d'œuvre que les entreprises privées. Ceci s'explique, selon Emploi-Québec, par le fait que le vérificateur général ne permet pas le double financement. Ainsi, les organismes communautaires et d'économie sociale qui bénéficient d'une subvention de base du gouvernement ne peuvent demander une subvention pour remplacer les travailleurs et travailleuses qui sont en formation. Nous croyons que cette règle est discriminatoire pour les groupes de notre secteur.

Au-delà des questions juridiques, il faut surtout rappeler que les travailleurs et travailleuses du secteur communautaire et de l'économie sociale font partie de la main-d'œuvre québécoise. De plus, il s'agit d'une main-d'œuvre relativement mobile qui travaille souvent dans des emplois précaires. Cette main-d'œuvre provient aussi parfois de clientèles spécifiques, comme les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et les personnes judiciarisées. Il est dans l'intérêt collectif de la société québécoise de leur accorder le même accès à la formation en entreprise et de ne pas les pénaliser à cause des moyens modestes et des sources de financement de leurs employeurs.

#### **RECOMMANDATION 3**

**Que les groupes communautaires et les entreprises d'économie sociale qui perçoivent une partie de leur financement de l'État pour services rendus à leur communauté aient accès au même niveau de subvention que les entreprises privées lors de demande au FNFMO.**



## 4.2 La reconnaissance des compétences génériques

En 1991, les travailleurs et les travailleuses sans un premier diplôme d'études secondaires occupaient 28 % des emplois au Québec, ce taux se chiffrait en 2004 à 16 %, soit une baisse de 57 % de leur poids relatif au sein de l'ensemble des personnes en emploi<sup>13</sup>. De plus, pour l'année 1997, dernière année où des données sont disponibles sur le sujet pour le Québec, le taux de participation des personnes ayant une 8<sup>ième</sup> année de scolarité ou moins à des activités de formation s'élevait à 6%, alors qu'il était de 12 % pour ceux et celles ne possédant pas un diplôme d'études secondaires.<sup>14</sup>

La reconnaissance des compétences et des acquis des personnes en emploi est assurément un incontournable. À cet égard, le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences doit continuer à être mis de l'avant, tout comme l'élaboration de nouvelles normes professionnelles et de nouveaux modes de formation adaptés aux personnes en emploi doit être favorisée par le biais d'un financement adéquat. Prenons, à titre d'exemple, le compagnonnage, le coaching ou même le mentorat.

Pour les membres de la COCDMO, il importe également de favoriser la reconnaissance des compétences génériques<sup>15</sup> pour les personnes qui sont plus éloignées du marché du travail. À la lumière des pénuries d'emploi que plusieurs secteurs de l'économie québécoise connaissent déjà et connaîtront davantage, dans les années à venir, le bassin des personnes en processus d'insertion et de réinsertion professionnelle représente déjà un acquis sur lequel on pourrait miser, si des mesures de reconnaissance de leurs compétences sont mises en place dès maintenant. Ainsi, la reconnaissance des compétences génériques que possèdent les personnes exclues socialement et économiquement, peu scolarisées et éloignées du marché du travail permettrait d'améliorer l'adéquation entre l'offre réelle de main-d'œuvre et les besoins des entreprises en matière de main-d'œuvre non spécialisée et de compétences génériques. Cet outil permettrait, par exemple, de favoriser l'insertion sur le marché du travail des femmes, des jeunes, des personnes handicapées et des personnes judiciairisées. Cette reconnaissance est importante et doit être incluse dans la loi 90 et devrait permettre à des milliers de personnes d'occuper des postes non-spécialisés voir même semi-spécialisés. Il importe donc de poursuivre les efforts de conversion de mesures passives (soutien du revenu) en mesures actives.

---

<sup>13</sup> Voir note 4.

<sup>14</sup> Canada. Statistique Canada et Développement des ressources humaines Canada. (2001). *Apprentissage et réussite. Un rapport sur l'éducation et la formation des adultes au Canada*, p.98. Population de 17 ans et plus, moins celle de 17 à 19 ans inscrites à temps plein à un programme d'études primaires ou secondaires non appuyés par l'employeur et celles de 17 à 24 ans inscrites à temps plein à un programme d'études primaires ou secondaires non appuyés par l'employeur.

<sup>15</sup> Les compétences génériques sont développées dans des situations de travail et autres expériences de vie. Celles-ci couvrent la découverte, l'expression, la valorisation et l'intégration dans des situations nouvelles. Voir Institut de coopération en éducation des adultes. (1995) *Nos compétences fortes*. Sous la direction de Rachel Bélisle, p. 179.

## RECOMMANDATION 4

**En vue de contrer les pénuries de main-d'oeuvre annoncées, les membres de la COCDMO recommandent d'inclure dans le cadre de la loi 90, tout processus, démarches ou activités visant la reconnaissance des compétences génériques des personnes en démarche de réinsertion en emploi.**

### *4.3 La capacité d'initiative individuelle des travailleurs et travailleuses*

De plus, les membres de la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) jugent important de « resituer l'entreprise dans la chaîne de production des qualifications »<sup>16</sup>. Ceci sous-entend plus largement qu'il importe de reconnaître et d'instrumenter, dans le cadre de la loi 90, le droit à la formation continue tout au long de la vie et donc de reconnaître que les entreprises sont aussi un lieu de formation. À cet égard, il est important que l'ensemble des acteurs impliqués dans la formation puissent avoir leur mot à dire. Les travailleurs et travailleuses du Québec, au même titre que les entreprises et les employeurs, doivent avoir la capacité d'initier de manière individuelle un projet de formation correspondant à leurs besoins et à leurs aspirations. À cette fin, la COCDMO s'interroge, tout comme la Commission des partenaires du marché du travail, et vient en appui aux revendications des centrales syndicales à l'effet d'inscrire, dans les dispositions de la loi, la participation des travailleurs et des travailleuses à la réalisation de l'objet de la Loi et en reconnaissant leur rôle et leurs responsabilités dans l'élaboration d'un projet de formation. Plusieurs moyens peuvent être mis en œuvre pour favoriser la prise en compte des besoins de formation des salariés.

## RECOMMANDATION 5

**Les membres de la COCDMO recommandent d'introduire dans la Loi 90 le principe de la capacité d'initiative individuelle des travailleurs et des travailleuses pour le développement de leurs compétences et les modalités auxquelles pourraient correspondre cette capacité.**

---

<sup>16</sup> Commission des partenaires du marché du travail « *Mémoire présenté à la commission de l'économie et du travail sur le rapport quinquennal de mise en œuvre de la loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* », p. 8, février 2006

#### ***4.4 L'assujettissement des organismes du secteur de l'action communautaire et de l'économie sociale à la loi 90***

Pendant la période où la masse salariale exigée pour l'accès au Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) était de 250 000\$ et plus, 19% des organisations du secteur étaient couvertes par la loi 90. C'est donc dire que (81%) des organismes du secteur communautaire et de l'économie sociale n'avaient pas accès aux ressources du FNFMO.

Avec le rehaussement du plafond salarial des entreprises assujetties à la loi 90 à un million de dollars et plus, il ne reste plus que 2% des entreprises d'économie sociale et des organismes communautaires qui cotisent au FNFMO, soit l'exception. Cela a comme impact de maintenir l'inaccessibilité aux ressources du FNFMO pour les organismes de notre secteur. Cette situation est problématique, car les organismes de notre secteur font face à de multiples besoins liés à la formation de la main-d'œuvre.

Plus largement, nous pensons que l'ensemble des organismes de notre secteur, tout comme l'ensemble des entreprises du Québec, doivent être reconnues dans le cadre de la loi 90.

#### **RECOMMANDATION 6**

**Les membres de la COCDMO recommandent que toutes les entreprises et organismes québécois qui veulent se faire reconnaître comme "organisation ou entreprise apprenante", c'est-à-dire qui font la preuve et démontrent qu'elles appliquent un processus clair de développement des compétences, puissent être qualifiés comme telle et que selon des modalités à définir (secteurs d'activité, taille ou territoires ciblés) elles puissent avoir accès à un soutien financier en provenance du FNFMO.**

#### **RECOMMANDATION 7**

**Étant donné l'étendue du secteur de l'action communautaire et de l'économie sociale et la diversité des emplois occupés par la main-d'œuvre, les membres de la COCDMO recommandent que le financement des comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et en particulier celui du CSMO en économie sociale et en action communautaire soit bonifié pour leur permettre de remplir leurs mandats.**

## Conclusion

Au-delà des plans, programmes ou mesures à mettre en place, nous souhaitons ardemment que tous les partenaires du marché du travail travaillent de concert et d'une façon urgente à redonner à l'entreprise une perspective d'avenir pour ce qui est de la formation. Il s'agit aujourd'hui de reconnaître que le milieu de travail est un lieu d'échange, d'éducation, d'évolution, d'apprentissage et de reconnaissance des personnes et de leurs compétences.

Le Québec doit faire davantage pour répondre aux besoins de formation de base de plus d'un million de travailleurs et de travailleuses. Ces audiences sur le bilan de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* fournissent une occasion de mettre à contribution deux instruments privilégiés de la formation de la main-d'œuvre au service du défi de la formation de base et des besoins de la petite et moyenne entreprise au Québec.

1) D'une certaine manière, la *Loi sur l'Instruction publique* et la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* nous invitent à traduire dans le domaine de la formation de la main-d'œuvre un droit à la formation de base déjà reconnu. Pour la Coalition, l'inclusion d'un congé rémunéré de formation de base est une occasion unique nous permettant de progresser dans cette direction.

2) De plus, les avantages de la mutualisation sont nombreux et bien réels. Si les responsables du marché du travail, partenaires et acteurs économiques et sociaux en font un choix politique, le modèle de mutuelle que nous proposons est une voie d'avenir pour l'implantation d'une culture de la formation dans les entreprises et les organismes. La mutuelle offre aux dirigeants et dirigeantes la possibilité de se donner une vision de croissance qui prend réellement appui sur le capital humain de l'entreprise.

Plus largement, le Québec doit faire davantage pour répondre aux besoins de formation continue tout au long de la vie. Ainsi, avec des engagements clairs de la part des principaux acteurs publics et privés impliqués dans la gestion de la formation, des pistes d'action concrètes pourraient être mises de l'avant en matière de bilan des compétences mais aussi de reconnaissance des compétences génériques et essentielles.

C'est sans doute en redonnant la place aux entrepreneurs et aux employés, en leur donnant les moyens de s'organiser collectivement pour nommer et reconnaître les apprentissages, les compétences qui existent au sein de leur organisation, que le marché du travail deviendra de plus en plus séduisant pour la relève. De cette manière, les aspirants, jeunes ou moins jeunes, femmes ou immigrants, qui se préparent à se joindre à la main-d'œuvre active au Québec seront attirés par de nouvelles formes d'organisation ou de gestion d'entreprise dans lesquelles le travail "qualifiant" est au cœur du développement et où les compétences de chacun et chacune sont constamment mobilisées.

À cet effet, les membres de la COCDMO font, en priorité, les recommandations suivantes.

**1) Ajouter l'article suivant à la loi ou un article équivalent.**

**Article 3 b)**

**Tout employé(e) ne possédant pas un premier diplôme d'études secondaires, de formation professionnelle ou des compétences équivalentes à ces diplômes a droit à un congé rémunéré de formation de base. Les modalités de ce congé de formation, notamment celles concernant le nombre d'heures par année de celui-ci, sa rémunération et les types d'activités de formation de base dont il peut faire l'objet, seront déterminées par règlement.**

**2) Reconnaître les mutuelles de formation par :**

**Un soutien financier significatif assuré sur une période minimale de cinq ans pour l'implantation et le développement des mutuelles de formation sectorielle ou territoriale. A l'instar du financement accordé aux comités sectoriels, cet apport devrait assurer l'infrastructure et les ressources pour le fonctionnement de base de ces entités juridiques et à but non lucratif.**

et

**Un apport financier complémentaire sur une période de trois ans attribué à chaque entreprises et organismes qui joint les rangs d'une mutuelle afin de faire que son l'investissement en formation soit bonifié par un soutien en terme d'accompagnement et de service.**