



Développer sans exclure

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

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

TABLE RONDE SUR LES TRAVAILLEURS ÂGÉS

**20 JUIN 2007
Montréal**

Présentation de la Coalition

La Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDMO) est reconnue comme mandataire du milieu communautaire depuis 1992. Constituée d'une quinzaine de groupes et de réseaux nationaux, la Coalition représente en tout plus de 600 organismes au Québec. Ses membres œuvrent au développement communautaire en matière d'éducation et de formation, d'insertion et de réinsertion en emploi, de développement local et communautaire et de promotion et de défense des droits des personnes exclues ou éloignées du marché du travail. La Coalition siège à la Commission des partenaires du marché du travail et prend part activement aux débats entourant le développement de la main-d'œuvre au Québec.

Objectifs de la Coalition

- *Assurer un accès libre et volontaire aux programmes de réinsertion sociale et professionnelle.*
- *Assurer une place équitable aux populations marginalisées ou exclues du marché du travail.*
- *Assurer le développement des collectivités et l'accompagnement du cheminement des personnes.*
- *Assurer la reconnaissance des organismes communautaires comme partenaires à part entière et autonome dans le développement de la main-d'œuvre.*

C'est donc en lien avec nos objectifs que la situation des travailleurs âgés licenciés, au même titre que celle de toutes les personnes éloignées ou exclues du marché du travail, nous préoccupe au plus haut point et que nous croyons que des actions spécifiques doivent être prises afin de faciliter leur maintien ou leur retour en emploi.

Rappel de la situation – Quelques éléments de contexte

Bien que le taux de chômage actuel au Québec soit faible, se situant à 7,8% en février 2007, il importe de souligner qu'il se situe néanmoins à un niveau plus élevé que la moyenne canadienne (troisième place du taux le plus élevé). À cet égard, si les résultats des travailleurs âgés se comparent généralement à ceux des autres groupes d'âge, il demeure que certains segments importants de la population constituée de travailleurs âgés sont plus à risque d'exclusion.

Dans un premier temps, il faut reconnaître que même si l'économie québécoise se porte bien, des pans importants de l'économie tel le secteur manufacturier et l'industrie forestière sont en difficulté. On retrouve dans ces secteurs un pourcentage important de travailleurs âgés, souvent sous-scolarisés et donc moins préparés à trouver un emploi de qualité suite à un licenciement collectif.

Signalons, par ailleurs, que même si le niveau de scolarité moyen atteint par les travailleurs a augmenté au fil des ans, il demeure encore aujourd'hui une part importante de travailleurs sans diplôme. C'est le cas particulièrement des travailleurs âgés licenciés qui ont généralement tendance à afficher des niveaux de scolarité moins élevés.

De plus, les données les plus récentes de l'Enquête internationale sur l'alphabétisation et les compétences des adultes (EIACA, 2003) indiquent clairement

que les travailleurs âgés sont désavantagés au niveau des compétences en littératie (compréhension de textes suivis et schématiques, numératie et résolution de problèmes). Déjà, les résultats pour l'ensemble de la population âgée de plus de 16 ans indiquent que c'est plus de 50% des personnes qui n'atteignent pas le niveau jugé suffisant pour fonctionner aisément dans la société actuelle. D'autre part, les données indiquent une situation encore plus difficile pour les personnes âgées de plus de 45 ans, c'est-à-dire une nette diminution de compétences en littératie à partir de cet âge (où la moyenne ne dépasse plus le niveau 2). C'est d'autant plus grave que la vie en société exige de plus en plus la possession de ces compétences de base.

À cette situation déjà préoccupante s'ajoute le fait que les travailleurs âgés participent en moyenne moins aux activités de formation continue. Dans un contexte de changement technologique accéléré, il devient impératif que ceux-ci aient accès à des activités de formation leur permettant de maintenir ou d'accroître leur niveau de compétences. Là-dessus, des préjugés persistent toutefois à l'effet qu'il serait moins rentable d'investir dans la formation de ces travailleurs ou que ces derniers seraient plus réfractaires à des activités de formation que les travailleurs plus jeunes.

Faute de compétences reconnues, les travailleurs âgés licenciés accumulent des conditions défavorisantes pour se réintégrer rapidement en emploi. Il importe toutefois de souligner avec beaucoup d'insistance sur le fait qu'ils disposent néanmoins très souvent d'un bagage important de compétences spécifiques et génériques, parfois acquises sur le terrain ou issues de l'expérience qui, si elles étaient reconnues, faciliterait davantage leur retour en emploi.

En ce sens, il n'est donc pas surprenant que les travailleurs âgés licenciés connaissent en moyenne un risque plus grand de chômage de longue durée. À cela s'ajoute le fait qu'en cas de licenciement, les travailleurs âgés ont aussi tendance à afficher une perte de revenus relativement plus élevée.

Dans le contexte actuel et appréhendé des pénuries de main-d'œuvre, il importe que tous les travailleurs puissent apporter une contribution pleine et entière au marché du travail. À cet égard, les entreprises n'auront d'autres choix que de développer une gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre qui saura permettre le transfert des compétences des travailleurs d'expérience vers les travailleurs plus jeunes et moins expérimentés. Il faut également renforcer les initiatives de formation de base en entreprise, particulièrement dans les secteurs à haut risque de pertes d'emplois. Car il est toujours plus facile de faire de la prévention par le biais de la formation en entreprise que d'intervenir une fois le travailleur mis à pied. De plus, il apparaît inévitable que tous les efforts devront être consentis afin de favoriser le retour en emploi du plus grand nombre.

Éléments de solution

Jusqu'à présent, différentes initiatives qui ont pour objet de venir en aide aux travailleurs âgés ont vu le jour et méritent toujours une attention soutenue de la part des gouvernements du Québec et du Canada. À l'inverse, certaines situations nécessitent des améliorations qui demanderont un effort accru de la part des gouvernements.

Dans cet esprit, nous ne pouvons qu'appuyer le Comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus qui, à l'automne 2005, affirmait que « malgré une amélioration de la situation des personnes de 55 ans ou plus sur le marché du travail au cours de dernières années, nous sommes à même de constater que bon nombre de personnes ont toujours besoin de services d'emploi variés et adaptés afin de leur permettre de se réintégrer sur le marché du travail. L'évaluation réalisée par la Direction générale adjointe de la recherche de l'évaluation et de la statistique des Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés (PPTA) entre 2000 et 2003 est éloquente à ce sujet (Avis à la ministre de l'Emploi et de la Solidarité Sociale, octobre 2005).

Ces projets, qui étaient pour la plupart en lien étroit avec les axes d'intervention de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs âgés du Gouvernement du Québec, ont notamment démontré que des mesures actives adaptées à la réalité des travailleurs âgés pouvaient produire de bons résultats en matière de réintégration au marché du travail, notamment en raison de la diversité des projets et de leur souplesse et de l'intensité des efforts mis en matière d'accompagnement et de suivi des travailleurs. « L'évaluation du fonctionnement montre bien l'intensité des efforts déployés dans les PPTA, tant au regard de l'adaptation à la situation des travailleurs âgés que de l'accompagnement et du suivi de la part des promoteurs et des partenaires. Cela constitue également un autre facteur majeur de succès des PPTA et plaide en faveur d'une utilisation maximale de la flexibilité, par les marges de manœuvre possibles, à l'intérieur du cadre opérationnel des mesures actives et des services d'emploi afin d'offrir une réponse bien adaptée aux besoins de la clientèle des 55 ans et plus. (Évaluation des PPTA)»

Ces constats indiquent clairement l'importance de l'accompagnement et du suivi personnalisé des travailleurs et la reconnaissance de leurs compétences. Ainsi l'offre de service des organismes communautaires en employabilité, qui se spécialisent dans cette approche, est essentielle afin d'offrir des services de qualité qui répondent adéquatement aux besoins des travailleurs âgés.

À cet égard, il convient de reconnaître que l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) qu'a mis sur pied le Gouvernement du Canada à l'automne 2006 répond en partie au vide laissé par la disparition en 1997 du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) et permet de poursuivre les résultats produits par les PPTA. Toutefois, à bien des égards, il apparaît que l'ICTA est limité et ne répond que partiellement aux besoins. Soulignons notamment les limitations sectorielles et régionales qui font en sorte que des régions comme Montréal et Québec en sont exclues. Qui plus est, s'agissant uniquement de mesures actives, il ressort qu'un nombre important de travailleurs ayant beaucoup de difficultés à se reclasser ne se voient pas suffisamment appuyés, notamment par un soutien du revenu qui leur permettrait de faire le pont entre la fin de leurs prestations d'assurance-emploi et le début de leur retraite.

Au niveau de la formation de base, des améliorations ont également à être apportées. Non seulement les gouvernements doivent-ils en faire une réelle priorité mais un financement en conséquence doit en plus y être associé. À cet égard, nous ne pouvons que nous insurger face aux coupures du Gouvernement fédéral dans le *Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition de compétences*

essentiels pour les adultes (PAAACEA) qui, à hauteur de 17,7 M\$ pour le Canada (ce qui représente 5M\$ pour le Québec), pénalise très sérieusement les organismes dans l'accomplissement de leur mission.

De plus, un comité de travail déposait récemment à la Commission des partenaires du marché du travail son rapport concernant les moyens en vue d'accroître les efforts consentis en matière de formation de base, d'alphabétisation et de francisation. S'appuyant sur le constat très clair qu'une partie importante de la population québécoise présente un sérieux déficit de formation de base et sur le fait qu'un faible niveau de compétence de base comporte des effets négatifs pénalisant les individus en limitant leur progression et leur mobilité professionnelle, le comité recommandait notamment que les comités sectoriels de main-d'œuvre soient impliqués dans la poursuite et l'intensification des efforts à fournir en la matière. Pour réaliser ce mandat, le comité de travail recommandait également que de nouvelles sources de financement soient explorées, telle celle de l'élargissement de l'utilisation des sommes en provenance de l'assurance-emploi.

Enfin, il importe de préciser que la reconnaissance des compétences est un élément de solution incontournable à la situation des travailleurs âgés licenciés. En effet, tous s'entendent pour affirmer qu'en l'absence de compétences reconnues, les travailleurs licenciés ont d'autant plus de peine à se trouver un emploi satisfaisant. À cet égard, les avancées majeures proposées par le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences en milieu de travail pourraient être mises davantage à profit afin d'accélérer le retour en emploi de ces travailleurs d'expérience. Pour cela toutefois, il conviendra que des modalités soient développées afin que les travailleurs licenciés ou en voie de l'être aient accès rapidement et efficacement à la reconnaissance de leurs compétences. Pour ce faire, tant Emploi-Québec que ses partenaires, dont au premier titre les comités sectoriels de main-d'œuvre, devront obtenir la marge de manœuvre nécessaire, notamment sur le plan financier.

À cela s'ajoute également la reconnaissance des compétences génériques des travailleurs qui contribue sans aucun doute à l'accroissement de l'employabilité. À ce chapitre, les organismes communautaires œuvrant en employabilité ont développé une expertise qu'il faut absolument mettre à profit.

Recommandations

En foi de quoi, la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre émet les recommandations suivantes.

Que la participation du Gouvernement fédéral soit accrue en matière de mesures et de services d'emploi auprès des travailleurs âgés et que les Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés deviennent récurrents, notamment par le développement par Emploi-Québec de mesures permanentes destinées ces clientèles.

Que l'expertise et le travail des organismes communautaires en matière de d'insertion ou de réinsertion des travailleurs âgés soient reconnus et financés à leur juste valeur, notamment pour assurer l'accompagnement et le suivi des clientèles.

Que le Gouvernement fédéral soutienne financièrement des initiatives d'Emploi Québec et de la Commission des partenaires du marché de travail visant à accroître la formation de base et la reconnaissance des compétences en milieu de travail des travailleurs âgés en entreprise, notamment dans des secteurs menacés de licenciements collectifs.

Que les budgets dévolus à l'alphabétisation et à la formation de base soit rétablis afin d'en faire une véritable priorité et d'offrir un accès suffisant à tous les travailleurs âgés intéressés par de telles formations, qu'ils soient en emploi ou sans emploi.

Que le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences en milieu de travail permette la reconnaissance rapide des compétences des travailleurs âgés licenciés et, à cette fin, que des budgets appropriés soient consentis à Emploi-Québec et ses partenaires pour garantir un processus rapide et efficace accessible aux travailleurs sans emploi.

Que l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés du Gouvernement fédéral soit élargie à l'ensemble des travailleurs âgés des différentes régions et secteurs économiques du Québec.

Qu'un véritable programme de soutien du revenu soit mis sur pied afin de faciliter la transition des prestations d'assurance-emploi et de la retraite des travailleurs âgés licenciés.

Que le travail des organismes communautaires en matière de reconnaissance des compétences génériques soit reconnu et financé adéquatement afin que tous les travailleurs licenciés, notamment les travailleurs peu scolarisés, puissent avoir accès à de tels services au besoin.