

LA RÉFORME DE L'ASSURANCE-EMPLOI ET LE SECTEUR DE L'EMPLOYABILITÉ



Juillet 2013

Mémoire

Mémoire présenté dans le cadre de la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi par le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE)



Regroupement québécois des organismes pour le
développement de l'employabilité

533, rue Ontario Est, bureau 202
Montréal (Québec) H2L 1N8

Téléphone : 514-721-3051

Télécopieur : 514-721-9114

La réforme de l'assurance-emploi et le secteur de l'employabilité

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À LA COMMISSION NATIONALE D'EXAMEN SUR L'ASSURANCE-EMPLOI

INTRODUCTION

Dans son Plan d'action économique 2012, le gouvernement du Canada a annoncé plusieurs modifications au régime d'assurance-emploi, dont la création de trois catégories de prestataires et la redéfinition des notions d'« emploi convenable » et de « recherche d'emploi raisonnable ». Ces changements sont entrés en vigueur en janvier 2013.

En réponse à cette nouvelle orientation politique fédérale, le gouvernement du Québec a mandaté la Commission nationale d'examen sur l'assurance-emploi (constituée par décret le 20 mars 2013) d'examiner le régime d'assurance-emploi, de consulter des groupes et des experts sur les impacts de la réforme et de faire rapport aux autorités gouvernementales québécoises.

Afin de le guider dans la rédaction de ce mémoire, le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE) a invité ses 65 membres à compléter un questionnaire en ligne portant notamment sur les impacts de la réforme sur le secteur de l'employabilité, les avantages et les problèmes inhérents au régime actuel ainsi que des propositions d'amélioration.

Ce mémoire présente donc le point de vue des organismes membres du RQuODE, en identifiant les répercussions réelles et anticipées de la réforme sur les travailleurs, sur les organismes en employabilité et sur les entreprises. En conclusion, deux pistes de solution seront proposées afin de construire un régime d'assurance-emploi qui réponde aux besoins de la population québécoise et du marché du travail.

LE RQuODE

Le Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité est un organisme à but non lucratif (OBNL) légalement constitué depuis le 13 février 1987. Le RQuODE est composé de 65 membres qui sont répartis dans 13 des 17 régions administratives du Québec.

Mission

La mission du RQuODE est de regrouper et soutenir les organismes communautaires spécialisés en développement de l'employabilité afin de favoriser l'intégration au travail des personnes éprouvant des difficultés sur le plan de l'emploi.

Vision

En tant qu'un des chefs de file dans le secteur de l'employabilité, le RQuODE comme réseau communautaire, novateur et reconnu, vise à renforcer la capacité organisationnelle et mobilisatrice de ses membres pour leur permettre de jouer pleinement leurs rôles en matière d'employabilité et d'adapter leurs pratiques aux mutations du marché du travail et aux nouvelles réalités des collectivités.

Valeurs

Le RQuODE est animé par des valeurs de justice sociale, d'égalité, d'équité et de respect. Le Regroupement prône un leadership ascendant, rassembleur et visionnaire. L'approche se veut accueillante, ouverte et respectueuse des différences. Cette manière se caractérise également par une forte connaissance des enjeux et des besoins du milieu.

LES RÉPERCUSSIONS POSSIBLES DE LA RÉFORME DE L'ASSURANCE-EMPLOI AU QUÉBEC

Pour les travailleurs

Parmi les nombreuses modifications apportées à l'article 27 de la Loi sur l'assurance-emploi par le projet de loi omnibus C-38 du gouvernement conservateur, les organismes en employabilité sondés se montrent particulièrement inquiets de la nouvelle définition d'« emploi convenable », qui crée trois catégories de chômeurs : les travailleurs de longue date, les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents. Ces catégories de prestataires définissent dorénavant le salaire et le type de travail à chercher en fonction du temps écoulé. Ainsi, les organismes membres s'inquiètent de la pression exercée sur les prestataires fréquents, dont les travailleurs saisonniers, qui devront, dès la septième semaine de prestations, accepter n'importe quel emploi disponible indépendamment de leurs intérêts et aptitudes. En les éloignant de leur champ professionnel, ce placement forcé pourrait entraîner la dévaluation des compétences acquises et miner les efforts déployés en matière de formation de la main-d'œuvre. De plus, l'occupation d'un emploi en décalage avec leur identité professionnelle pourrait occasionner de lourdes conséquences sur la santé physique et mentale des travailleurs concernés.

Selon les observations des organismes répondants, la réduction de la durée des prestations et l'accroissement du temps de déplacement jugé acceptable ne tiennent guère compte des problématiques de mobilité en contexte rural ou des contraintes monétaires et temporelles additionnelles imposées aux jeunes familles par exemple. L'obligation, particulièrement pour les prestataires fréquents et occasionnels, d'accepter un salaire sans cesse inférieur pourrait

également fragiliser le pouvoir de négociation des travailleurs et exercer une pression à la baisse sur les salaires et conditions de travail de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise.

Plusieurs organismes en employabilité sondés saluent la création des alertes-emploi, qui visent à centraliser les offres d'emploi par fonction de travail, en soulignant que ce nouvel outil de communication pourrait potentiellement permettre de combler plus rapidement les emplois disponibles. Néanmoins, selon les répondants, ce virage technologique risque de pénaliser les clientèles qui ne disposent pas d'un accès à Internet et celles qui ne sont pas familières avec les nouvelles technologies, telles que les nouveaux arrivants et les travailleurs de 55 ans et plus. Dans le même ordre d'idées, les organismes sondés déplorent les moyens de communication utilisés pour diffuser les modalités de la réforme, notamment par l'entremise du volumineux et complexe site Internet du gouvernement canadien, qui laissent une grande place à l'interprétation et à l'incertitude.

« Il faut s'assurer que l'assurance-emploi ne soit pas un coussin sur lequel on s'assit pendant des mois, à l'année longue, année après année. (...) Ces gens-là, qui souvent, il y en a peu, aiment mieux prendre leur bleu pour aller à la chasse qu'aller travailler. »

– Bernard Valcourt, ministre
des Affaires autochtones et du
développement du Nord canadien –

En outre, la médiatisation de la réforme de l'assurance-emploi et son utilisation à des fins politiques partisans, à l'instar du commentaire du ministre Valcourt, risquent de provoquer la stigmatisation des chômeurs, en véhiculant une image négative de tous les prestataires, qui seront perçus comme des quémandeurs, et non des travailleurs ayant droit à une protection financière leur permettant de se repositionner sur le marché du travail à la suite d'une mise à pied par exemple.

En somme, ces changements apportés au régime d'assurance-emploi et le déficit informationnel suscité engendrent un climat de peur et d'insécurité qui entrave le processus d'insertion professionnelle durable de la main-d'œuvre québécoise et complexifie le travail des organismes en employabilité.

Pour les organismes en employabilité

« Je crois que les personnes qui participent à des mesures d'employabilité devraient être considérées comme faisant des démarches de recherche d'emploi. J'ajouterais même que, pour le bien-être et le développement des personnes, aussi bien que pour le développement sain du marché de l'emploi et de l'économie, les mesures d'employabilité devraient être encouragées par le gouvernement fédéral. On devrait laisser les personnes qui s'y engagent poursuivre en paix leur processus. »

– Organisme membre du RQuODE –

Face au manque de concertation et de communication de la part des autorités fédérales, les organismes membres du Regroupement dénoncent la méconnaissance du secteur de l'employabilité par le gouvernement conservateur de Stephen Harper. Sur le terrain, de nombreux exemples prouvent déjà que les mesures d'orientation et de bilan de compétences ne sont pas toujours prises en compte comme des démarches de recherche d'emploi raisonnable. Par conséquent, le client prestataire d'assurance-emploi engagé dans une démarche d'employabilité sur quelques semaines ou quelques mois se voit dans l'obligation de chercher un emploi de son côté, ce qui multiplie les risques d'abandon en cours de processus et nuit à l'atteinte de résultats à long terme.

« J'ai été élevé d'une certaine façon : il n'y a pas de mauvais emploi. Le seul mauvais emploi, c'est de ne pas avoir d'emploi. »

– Jim Flaherty, ministre des Finances –

Ainsi, contrairement à la déclaration du ministre Flaherty, il importe que les travailleurs québécois disposent des moyens et du temps nécessaires pour cibler un emploi approprié en lien avec leur objectif de carrière, leurs aptitudes et leurs intérêts, en vue d'assurer leur épanouissement personnel et professionnel. De par leur expertise et leur connaissance du marché du travail, les organismes en employabilité peuvent guider ces individus dans un parcours d'insertion professionnelle ayant des résultats durables et profitables. Encore faut-il que les travailleurs mis à pied ou licenciés soient en mesure de se prévaloir de ces services d'aide à l'emploi sans embûche administrative et sans pression financière.

Par ailleurs, en raison du resserrement des exigences imposées par le gouvernement fédéral, les organismes sondés craignent une augmentation de la demande pour leurs services d'aide à l'emploi, sans ajustement du financement en conséquence, ce qui pourrait pénaliser des clientèles déjà fragilisées. Selon toute vraisemblance, l'accroissement des demandes d'aide sociale occasionné par le retrait des prestations d'assurance-emploi pour de nombreux chômeurs et l'afflux de nouveaux clients dans les services d'aide à l'emploi gérés par les autorités provinciales accentueront le fardeau financier du gouvernement du Québec. De plus, l'entrée en vigueur de cette réforme risque de porter préjudice à la politique de régionalisation de l'immigration du gouvernement provincial, qui œuvre, grâce à la participation de plusieurs organismes en employabilité, à la décentralisation des flux migratoires dans le but d'alléger la pression démographique sur la métropole québécoise.

Pour les entreprises

En plus des multiples répercussions néfastes sur les travailleurs et les organismes en employabilité, les modifications apportées au régime d'assurance-emploi affecteront de nombreux employeurs et secteurs d'activité. Alors que plusieurs entreprises de l'industrie saisonnière peinent déjà à recruter localement la main-d'œuvre expérimentée

requis en haute saison, le régime actuel risque de détourner les travailleurs de ces industries et les pousser à quitter la région à la recherche d'un emploi. Les employeurs des secteurs forestier, agricole, sylvicole, halieutique et touristique devront par conséquent gérer une perte considérable de main-d'œuvre qualifiée et disponible, aggravant leurs difficultés actuelles de recrutement et de rétention. Or, ce roulement de personnel accru n'affectera pas uniquement l'industrie saisonnière : confrontés à la diminution ou à la fin imminente de leurs prestations, de nombreux chercheurs d'emploi pourraient être tentés de se réfugier temporairement dans un travail dissocié de leurs intérêts et compétences, dans l'attente d'un emploi plus adapté. Ce taux de roulement de la main-d'œuvre risque d'affecter la performance organisationnelle des entreprises, en plus de générer des coûts importants pour les employeurs, notamment en lien avec les démarches de recrutement, l'intégration des nouveaux employés ou encore les impacts négatifs sur le climat et la charge de travail.

DES PISTES DE SOLUTION

En conclusion, la diminution de l'accès à l'assurance-emploi, le ralentissement des procédures d'appel, le placement forcé, la précarisation accrue des travailleurs en situation de vulnérabilité, l'automatisation mécanique des services à la population, la prise en compte fluctuante des mesures d'employabilité en tant que démarches de recherche d'emploi raisonnable, la pression exercée sur l'industrie saisonnière et l'augmentation du roulement de personnel au sein de nombreuses entreprises ne sont que quelques exemples des répercussions potentielles du nouveau régime mis en place par le Parti conservateur canadien. Étant donné qu'une insertion précipitée et mal orchestrée sur le marché du travail engendre des coûts considérables, tant pour l'individu que pour les instances gouvernementales et la société en général, les organismes membres du RQuODE considèrent que les modifications au régime d'assurance-emploi risquent de pénaliser à la fois les travailleurs, les organismes en employabilité, les entreprises et les gouvernements provinciaux. Si l'objectif réel visé par les autorités fédérales à travers cette réforme est de jumeler les Canadiens et Canadiennes aux emplois disponibles dans une perspective d'intégration durable au marché du travail, les modalités du régime d'assurance-emploi devront être révisées afin de tenir compte des besoins, des intérêts et de la formation des travailleurs.

À ce titre, les organismes sondés suggèrent au gouvernement fédéral de faire preuve d'une plus grande souplesse dans l'établissement des critères et l'évaluation des dossiers, afin d'adapter le régime d'assurance-emploi aux situations individuelles particulières des prestataires, aux différents types d'emploi et secteurs d'activité ainsi qu'à la réalité des communautés et régions dont le développement économique repose sur l'industrie saisonnière. En outre, ils souhaitent une meilleure coordination entre le régime d'assurance-emploi chapeauté par les autorités canadiennes et les mesures d'employabilité financées par le gouvernement du Québec, dans le but d'éviter la création de zones grises ou encore la neutralisation des efforts sous l'effet de mesures antagoniques.