

Comité consultatif sur les travailleurs et les travailleuses de 45 ans et plus

**Bilan des avis du Comité consultatif 45+
de 1997 à 2014**

(par Dominique Savoie)

27 septembre 2015

Table des matières

Introduction

Avant-propos – Les moments charnières de la vie du Comité consultatif 45+.....	6
L'élaboration de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus (2000-2003).....	6
Les projets-pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA) et l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) (depuis 2001).....	6
Le Colloque de 2007.....	7
Le renouvellement de la stratégie d'Emploi-Québec ou une nouvelle stratégie gouvernementale?	7
La Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT) (2010-2011)	9
La Tournée des partenaires suivie de la Rencontre nationale des partenaires du marché du travail pour le maintien en emploi de la main-d'œuvre expérimentée (2012)	10
La planification stratégique de 2013.....	11
Partie 1 - Le cadre d'intervention du Comité consultatif 45+.....	12
Chapitre 1 – La place du Comité consultatif 45+.....	14
Le rôle du comité : des rappels à l'ordre.....	14
De qui relève le comité consultatif?.....	15
Le traitement des avis.....	17
La création de groupes de travail	18
En résumé	19
Chapitre 2 - Le groupe cible visé : 45, 50, 55 ans et plus?	20
Les 45 ans et plus : une acceptation toute relative	20
Une logique de prévention	23
Une logique économique	25
Et pour l'avenir?	27
Partie 2 - Les thématiques sur lesquelles intervient le Comité consultatif 45+.....	28
Chapitre 3 – Pour améliorer les connaissances : susciter la recherche	29
Demander au réseau de faire de la recherche	29
Favoriser la recherche universitaire	30
Et pour l'avenir?	33

Chapitre 4 – Pour combattre les préjugés : sensibiliser les intervenants gouvernementaux, les partenaires et la population	34
Faire connaître la problématique au sein des structures gouvernementales et partenariales...	34
Agir contre les préjugés, la discrimination, l'âgisme	35
Chapitre 5 – Pour assurer l'insertion en emploi: adapter les services et les mesures d'emploi	40
Les négociations entre le fédéral et Québec sur les PPTA et les ICTA.....	42
La situation des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus.....	43
Des mesures adaptées permanentes.....	47
Des organismes spécialisés	49
Une amélioration de la structure gouvernementale	51
L'assurance-emploi : mesures actives et soutien du revenu	53
Chapitre 6 – Pour assurer le maintien en emploi : agir dans les milieux de travail.....	55
Les grandes orientations.....	55
Les mesures et services d'Emploi-Québec.....	56
Chapitre 7–Pour une main-d'œuvre bien formée: reconnaître et améliorer les compétences	61
La toile de fond de l'action gouvernementale.....	61
Formation et âge.....	66
La reconnaissance des acquis et des compétences.....	67
Autres enjeux soulevés par le comité	71
Annexe 1 – Liste des membres du Comité consultatif sur les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus.....	75
Annexe 2 – Liste des documents produits par le comité à la base du bilan.....	76
Annexe 3 – Sommaire des engagements de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus.....	85
Annexe 4 – Projets de recherche subventionnés de <i>transpol</i>	88
Annexe 5 – Rencontres d'échanges et d'informations.....	89
Annexe 6 – Recommandations des avis sur l'insertion en emploi (Chapitre 5).....	92
Annexe 7 – Rappel sur les caractéristiques du programme PATA.....	99
Annexe 8 – Un peu de mise en contexte sur les PPTA.....	100
Annexe 9 – Extraits de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue - <i>Apprendre tout au long de la vie</i>	103
Annexe 10 – Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, Programmes de subvention 2015-2016	105

Introduction

Le 25 avril 1996, le conseil d'administration de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM) adopte une politique intitulée *Un marché du travail ouvert pour tous – Pour l'intégration des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi*. On y propose la création de comités aviseurs composés de représentants des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et de la permanence de la SQDM.

À l'été 1996, la Fédération québécoise des coalitions des 50 ans pour l'emploi demande la création d'un tel comité pour ce groupe défavorisé. La SQDM réunit alors des organismes et des réseaux d'organismes représentant ces travailleurs et travailleuses ou leur offrant des services ainsi que des organisations syndicales et patronales. Lors de deux rencontres préliminaires (décembre 1996 et mars 1997), les organismes présents confirment la nécessité d'un comité aviseur dédié aux travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, afin que soient évalués l'impact sur le marché du travail du vieillissement de la population active ainsi que la situation actuelle des travailleurs et travailleuses âgés, en emploi et sans emploi.

On y décide aussi de la composition du comité en trois groupes : quatre sièges chacun pour des représentants d'employeurs et des centrales syndicales; huit sièges pour des organismes de services ou des associations de tels organismes¹.

C'est le 23 mai 1997 que la SQDM approuve la mise sur pied du Comité aviseur de la SQDM pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus.² Il faut cependant noter que la création du comité consultatif se produit au moment de l'abolition de la SQDM remplacée, en juin 1997, par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et Emploi-Québec, dans la foulée du rapatriement des mesures actives d'emploi du gouvernement fédéral par le gouvernement du Québec.

Après près de 20 ans de travaux, le Comité consultatif pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, aussi appelé Comité consultatif 45+, souhaite faire le bilan de ses travaux, notamment de ses avis et revendications. Le présent bilan s'appuie sur des travaux de certains coordonnateurs³ du comité : historique du comité, faits saillants annuels, tableau des correspondances du comité, recensement des avis et lettres, résumé des avis, etc. Le récent travail de classement des archives du comité, papier et électroniques, a aussi permis l'identification de documents qui n'avaient pas été inclus dans les recensements, tableaux ou

¹ Depuis 2010, le Comité consultatif 45+ a décidé d'inviter des comités sectoriels ou des conseils régionaux à joindre ses rangs en ajoutant quatre sièges leur étant réservés. Voir la liste des membres actuels du comité à l'Annexe 1.

² Depuis le Comité a changé de nom en remplaçant le terme aviseur par consultatif, le premier étant un calque de l'anglais *advisory committee*. Pour la suite du texte, sauf lors de citations, le terme utilisé sera consultatif.

³ Spécifiquement Sylvain Camirand (1998-2008) et France Bibeau (2008-2013).

résumés antérieurs.⁴ Les documents retenus pour l'analyse sont évidemment les avis officiels du comité⁵, à la demande du ministère, d'Emploi-Québec ou de la CPMT, mais aussi à la discrétion du comité, ainsi que des lettres qui font fonction d'avis sur différents sujets. En ce qui concerne les lettres, il y a donc un certain choix éditorial qui est fait par la rédactrice du rapport, quoique ces choix sont au moins partiellement validés par les travaux des coordonnateurs antérieurs.

Le présent document n'est pas construit de manière chronologique, ni par l'énoncé de chacune des recommandations des documents analysés. Il s'agit plutôt d'une analyse globale de la position du comité selon les principaux thèmes qu'il a retenus pour étude au fil des ans. Néanmoins, un avant-propos met l'accent sur les moments charnières de la vie du comité. Le cadre d'intervention du comité est l'objet de deux chapitres composant la première partie de ce document alors que les différentes thématiques sur lesquelles le comité est intervenu sont présentées dans cinq chapitres distincts regroupés dans la deuxième partie. Plusieurs annexes permettent de regrouper des informations jusqu'à ce jour disparates, particulièrement l'Annexe 2 où sont identifiés tous les documents analysés. Pour une meilleure compréhension du texte et du contexte, des éléments historiques ont fait l'objet de recherches et sont présentés surtout dans des encadrés.

De l'usage des notes de bas de page et de l'Annexe 2

Dans l'annexe 2, les documents analysés sont regroupés dans des sections associées aux différents chapitres du présent document (sections 1 à 7) et dans des sous-sections qui reprennent généralement les sous-titres de chaque chapitre. On y trouve également la liste des documents d'ordre général dont il est question dans l'avant-propos (section 8) et ceux produits par les coordonnateurs (section 9). Cela permet d'alléger le texte en limitant les notes de bas de page de différentes manières :

- . Suffisamment d'informations sont précisées dans le texte pour repérer le document dans l'Annexe 2, par exemple l'objet du document, le mois et l'année, etc.
- . Dans chaque section, le document est classé dans la première sous-section où il est cité.
- . Lorsqu'il s'agit d'une citation et que le document est inscrit dans la section de l'Annexe 2 correspondant au chapitre, la page est indiquée entre parenthèses à la suite de la citation.
- . Lorsqu'il s'agit d'un document qui est inscrit dans une autre section de l'Annexe 2 que celle correspondant au chapitre, l'information entre parenthèses se lit comme suit : A2 (Annexe 2) – S3 (pour la section) – p.10 (s'il s'agit d'une citation).

⁴ Il faut souligner que la correspondance du comité n'est peut-être pas complète. Les lettres envoyées par le comité semblent toutes se trouver dans les archives électroniques. Cependant, la correspondance en provenance de la CPMT, d'Emploi-Québec ou du ministère, n'est peut-être pas aussi accessible, que ce soit dans les archives papier ou électroniques. L'information systématique sur les réponses données par ces organismes existe cependant jusqu'en 2004-2005 dans deux documents produits par le coordonnateur de l'époque qu'on retrouve à l'annexe 2, section 9, soit un Tableau des correspondances et une Typologie des avis. Depuis 2008-2009, les documents envoyés électroniquement en prévision des réunions du comité sont regroupés avec les ordres du jour de ces réunions. Il est possible qu'une partie de la correspondance électronique des dernières années y soit intégrée. Le ménage des archives n'a cependant pas été fait aussi en profondeur, ce qui aurait exigé d'y consacrer beaucoup plus de temps.

⁵ Selon cette définition plus restrictive, un recensement des avis et lettres, effectuée en 2010, évalue que le comité a émis 22 avis.

Avant-propos

Les moments charnières de la vie du Comité consultatif 45+

Pour une meilleure compréhension de la suite du document, sept moments charnières de la vie du Comité consultatif 45+ sont ici brièvement décrits. Les interventions du comité ont alors été assez globales et, dans les cas, où il est pertinent d'entrer dans les détails, le contenu est alors intégré dans les chapitres thématiques concernés.

L'élaboration de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus (2000-2003)

Au début des années 2000, le Comité consultatif 45+ a une influence certaine sur l'existence et le contenu de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus qui sera finalement rendue publique en 2003. Des représentants du comité participent activement au groupe de travail qui débute ses travaux pour élaborer la stratégie en mai 2001. Ce n'est qu'à la dernière étape, en janvier 2002, que le Comité consultatif 45+ émet un avis écrit sur la version quasi finale de la stratégie. Plusieurs de ses recommandations sont retenues, sauf celles qui coûtent de l'argent, par exemple un crédit d'impôt pour les entreprises participant au régime d'apprentissage ou un soutien financier de l'employeur et du gouvernement pour les personnes s'y inscrivant ou un engagement ferme envers les ressources externes. La stratégie est adoptée par l'assemblée délibérante de la CPMT à sa réunion du 2 mai 2002, après une présentation de la ministre Agnès Maltais et d'un représentant du Comité consultatif 45+. Cela n'empêche pas Emploi-Québec de modifier en profondeur un des engagements concernant les projets pilotes pour les travailleurs âgés (voir chapitre 5), ce à quoi s'oppose en vain le Comité consultatif 45+.

Les projets-pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA) et l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) (depuis 2001)

À l'automne 2000, une entente fédérale-provinciale permet d'expérimenter des façons de faire novatrices, par exemple pour la sensibilisation à l'égard de la situation des travailleuses et des travailleurs de 55 ans et plus, de même que pour le maintien et l'intégration en emploi des travailleuses et des travailleurs de ce groupe d'âge. Plusieurs organismes de services bénéficient de ce financement fédéral, géré par Emploi-Québec, pour un projet-pilote pour les travailleurs âgés (PPTA). Le comité s'est impliqué dans l'évaluation des PPTA, en espérant que ces expériences pourraient conduire à l'adoption, dans le coffre à outils d'Emploi-Québec, de mesures adaptées. Des discussions sur ces expériences ont aussi eu lieu lors des rencontres d'échanges et d'informations organisées par le comité en 2004 et 2006.

En 2006, une nouvelle entente fédérale-provinciale lance l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA). Ce programme a été reconduit à plusieurs reprises et existe encore, les critères

ayant été élargis, notamment sur l'âge des personnes visées⁶. Le Comité consultatif 45+ a salué l'élargissement des critères, mais ses interventions sur ce nouveau programme ont été beaucoup plus limitées que durant la période des PPTA (voir chapitre 5).

Le Colloque de 2007

Alors que le comité fête ses dix ans d'existence, Emploi-Québec accepte de verser un financement supplémentaire pour l'organisation d'un colloque. Les 13 et 14 novembre 2007, 135 personnes⁷ se réunissent sous le thème *Travailler après 55 ans : et si ça devenait un choix?* C'est l'occasion de diffuser les résultats d'un sondage qui a été réalisé auprès de 1000 personnes ainsi que ceux de rencontres avec des personnes chômeuses⁸. Le sondage vise à mieux cerner la diversité des situations vécues sur le marché du travail par les personnes de 55 ans et plus et à identifier les obstacles et les leviers pour l'accès à la formation. Les rencontres permettent de compléter le portrait sur l'accès à l'emploi et à la formation, sur les notions d'obligation ou de choix de travailler ainsi que sur les préjugés rencontrés. Le colloque propose un format diversifié avec des conférences, des présentations et des discussions en atelier sur l'emploi (première journée) et sur la formation (deuxième journée)⁹.

Le renouvellement de la stratégie d'Emploi-Québec ou une nouvelle stratégie gouvernementale?

Après l'adoption de la stratégie en 2003, le Comité consultatif 45+ participe à un comité de suivi et éventuellement d'évaluation de la stratégie et intervient à de multiples reprises pour en demander le renouvellement à Emploi-Québec.

À la fin des années 2000, le gouvernement veut se donner une plus grande visibilité dans le dossier : le vieillissement de la main-d'œuvre devient alors un des multiples volets du

⁶ On en trouve les modalités actuelles sur le site Internet du ministère d'Emploi et Développement social Canada, http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/accords_formation/travailleurs_ages/index.shtml, page consultée le 26 mai 2015.

⁷ Ces personnes proviennent de toutes les régions du Québec et de différents milieux faisant partie ou non de la structure partenariale ou gouvernementale : organismes de services, associations patronales et syndicales, CSMO, établissements scolaires, CPMT, Emploi-Québec et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS).

⁸ Cinq rencontres dans des régions différentes réunissent un total de 37 personnes en chômage référées par des organismes de services.

⁹ Les deux ateliers sur l'emploi portent sur : les stratégies pour réussir un retour sur le marché du travail pour les personnes de 55 ans ou plus; les conditions favorisant le maintien en emploi des 55 ans ou plus qui le désirent. Les deux ateliers sur la formation portent sur : les approches et modes de formation adaptés aux travailleuses et travailleurs de 55 ans ou plus; la rentabilité des formations dispensées aux travailleurs et travailleuses d'expérience.

vieillesse de la population et le Secrétariat aux aînés¹⁰ devient un leader. En effet, entre 2007 et 2012, la ministre Marguerite Blais¹¹ responsable du ministère de la Famille, des Aînés et de la condition féminine et du Secrétariat aux aînés verse des subventions à des organismes qui ne connaissent pas grand-chose au marché du travail, pour qu'ils s'en préoccupent. Malheureusement ces organismes emmêlent plusieurs concepts : travailleuses et travailleurs âgés et personnes aînées; retour sur le marché du travail et vieillissement actif; etc. On parle alors d'une éventuelle politique gouvernementale préparée par un comité interministériel. En mars 2010, le Comité consultatif 45+ réagit en faisant part de ses inquiétudes aux deux coprésidents de la CPMT.

« [...] les membres de notre comité ont manifesté de grandes inquiétudes quant à la clientèle visée par cette nouvelle stratégie, la place qu'occupe effectivement le MESS dans ce comité [Comité interministériel sur l'adaptation des politiques et des programmes d'emploi au vieillissement de la population] ainsi que le manque apparent d'intérêt pour consulter les principaux intervenants dans ce dossier. [...]

« L'importance que prend le Secrétariat aux aînés dans l'élaboration d'une nouvelle stratégie gouvernementale nous fait craindre que l'accent soit mis sur une main-d'œuvre beaucoup plus âgée (55 à 70 ans) au détriment de celle qui nous préoccupe depuis de nombreuses années, soit les 45 ans et plus. [...]

« De plus, nous croyons que le réseau de l'emploi doit assurer une direction certaine. La CPMT ainsi que toutes les composantes associées, les comités sectoriels, régionaux et consultatifs, particulièrement le nôtre, doivent pouvoir jouer un rôle d'influence auprès du MESS, d'Emploi-Québec, mais aussi au sein du comité interministériel. Cette contribution est essentielle si

¹⁰ « Le Conseil des aînés a été créé en 1992. Il relevait alors de l'autorité du ministre de la Santé et des Services sociaux. En 1996, le Secrétariat aux relations avec les jeunes et les aînés voit le jour. Il est sous l'égide du ministère des Relations avec le citoyen et de l'Immigration. Le Secrétariat aux aînés obtient ce nom en 1998. En 2005, le ministère de la Famille, des Aînés et de la condition féminine voit le jour et devient responsable du Secrétariat aux aînés. En septembre 2012, le Secrétariat aux aînés est intégré au ministère de la Santé et des Services sociaux et relève du ministre responsable des aînés. À la suite de la formation du nouveau Conseil des ministres le 23 avril 2014, le Secrétariat aux aînés est intégré au ministère de la Famille et relève de la ministre responsable des aînés [qui est actuellement Francine Charbonneau, Parti libéral]. » Secrétariat aux aînés, Début, page consultée le 24 mai 2015, <http://www4.gouv.qc.ca/fr/Portail/citoyens/programme-service/Pages/Info.aspx?sqctype=mo&sqcid=249>.

¹¹ <http://www.assnat.qc.ca/fr/deputes/blais-marguerite-1263/index.html>, section Fonctions, consultée le 24 mai 2015. Marguerite Blais, sous le gouvernement de Jean Charest, est ministre responsable des aînés du 18 avril 2007 au 19 septembre 2012, puis porte-parole de l'opposition officielle pour les aînés du 26 septembre 2012 au 5 mars 2014. Elle n'est plus responsable de ce dossier depuis sa réélection en avril 2014.

nous voulons que la stratégie gouvernementale trouve une application pratique cohérente et efficace pour répondre aux besoins de la main-d'œuvre vieillissante et du marché du travail. » (p.1-2)

L'objectif d'une politique gouvernementale semble s'être effrité au fil des ans. De manière récurrente, Emploi-Québec affirme que la stratégie de 2003 existe toujours, même si le contexte actuel d'austérité et de coupures ne laisse pas place à son application concrète. Pourtant, en 2014, une certaine incohérence apparaît alors qu'Emploi-Québec et même la sous-ministre associée, Johanne Bourassa, laissent entendre qu'il y aura peut-être une nouvelle stratégie ministérielle à l'intention des travailleurs et travailleuses expérimentés. Il s'agit de la réponse à une revendication du Comité consultatif 45+, dans son avis sur le maintien en emploi à l'effet que « le MESS et la CPMT, en collaboration avec le Comité consultatif 45+, élaborent une nouvelle stratégie ministérielle à l'intention des personnes âgées de 45 ans et plus axée autant sur des mesures d'intégration en emploi que sur des mesures favorisant le maintien en emploi. » (A2 – S6 - p.21)

La Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT) (2010-2011)

Durant la même période, dans le budget de mars 2010, le gouvernement annonce la création d'une Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT) dont le mandat est de proposer des changements à apporter aux politiques actuelles et éventuellement aux institutions afin d'accroître la participation au marché du travail des 55 à 70 ans. Pour le Comité consultatif 45+, il s'agit d'une décision incompréhensible. En avril 2010, le comité interpelle le président de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) pour qu'elle réagisse, ce qu'elle fera sans succès.

« [...] il nous semble difficilement explicable que la CPMT ne soit pas l'organisme à qui le gouvernement confie le mandat de recherche et de propositions relativement à la participation au marché du travail des personnes plus âgées. Nous souhaitons que vous entrepreniez une démarche pour obtenir ce mandat et vous assurons de notre appui. »

En février 2011, le Comité consultatif 45+ rencontre la CNPMT et lui présente ses principales orientations : encourager le maintien en emploi (voir chapitre 6); l'importance d'adapter des mesures pour favoriser l'insertion et la réinsertion (chapitre 5); la nécessité de contrer l'âgisme par la sensibilisation (chapitre 4); l'importance d'aussi cibler les 45-54 ans (chapitre 2). Par la suite, à la demande de la CPMT, le Comité consultatif 45+ émet un avis sur le rapport final de la CNPMT en mettant l'accent sur les recommandations qu'il juge les plus pertinentes : une campagne publique de valorisation (chapitre 4); des mesures actives spécifiques pour les

travailleurs plus âgés (chapitre 5); l'emphase sur la formation des 50 ans et plus (chapitre 7). Le comité intervient aussi sur les réactions négatives qu'ont émises le gouvernement et les employeurs lors du dépôt du rapport de la CNPMT, particulièrement contre une augmentation de la contribution à la formation en relevant de 1 % à 2 % le pourcentage de la masse salariale consacrée à la formation. On peut considérer que, de façon générale, il n'y a pas eu de suites au dépôt de ce rapport.

La Tournée des partenaires suivie de la Rencontre nationale des partenaires du marché du travail pour le maintien en emploi de la main-d'œuvre expérimentée (2012)

En mai 2010, le Comité consultatif 45+ fait une demande pour un budget supplémentaire pour l'organisation d'un nouveau colloque. D'une rencontre thématique sur le maintien en emploi ouverte à toute personne ou tout groupe intéressé, le projet évolue vers une consultation des instances partenariales avec pour objectif leur mobilisation autour de l'enjeu du maintien en emploi de la main-d'œuvre expérimentée. C'est conjointement que la CPMT et le Comité consultatif 45+ préparent cette tournée, devant se terminer par une rencontre nationale des partenaires du marché du travail.¹² Si environ 125 personnes ont participé à cette rencontre, c'est cependant plus de 300 membres des conseils d'administration des instances partenariales qui ont participé aux différentes rencontres sectorielles et régionales¹³. C'est donc durant toute l'année 2012 qu'a eu lieu cette tournée régionale qui s'est terminée par la rencontre nationale en octobre 2012¹⁴. Les suites continuent encore aujourd'hui à se développer : un rapport substantiel du groupe qui a piloté la tournée des partenaires a été déposé en 2013; un avis du Comité consultatif 45+ a été déposé en 2014 (chapitre 6); un autre avis est actuellement en préparation.¹⁵

¹² C'est la CPMT qui a insisté sur cette réorientation, probablement parce qu'elle n'avait pas organisé de rencontre nationale depuis plusieurs années et que la proposition du Comité consultatif 45+ représentait une occasion de le faire, ce qui a cependant exclu bon nombre de personnes qui auraient été intéressées à participer à un colloque sur ce sujet, notamment celles provenant des organismes de services pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus.

¹³ Des groupes de discussion ont eu lieu avec plus de 300 représentants et représentantes de 16 CRPMT, 16 comités sectoriels et 2 comités consultatifs. Des opinions et propositions ont été rédigées par 255 partenaires des mêmes organismes. Pour préparer ces rencontres et la rencontre nationale, des entrevues téléphoniques ont été conduites avec 17 responsables et leaders en ressources humaines ou dirigeants de grandes entreprises et un sondage web a été réalisé auprès de plus de 400 travailleurs et travailleuses de 45 à 65 ans.

¹⁴ Après une présentation vidéo des faits saillants de la tournée des partenaires, le travail s'est fait en ateliers sur deux des quatre sujets suivants : organisation du travail; pratiques de gestion des ressources humaines; résistances au changement, préjugés et formation; mesures incitatives pour les employés et les employeurs. Par la suite, les différents ateliers proposaient les éléments d'un plan d'action en plénière.

¹⁵ Des délais ont été encourus entre la tenue de la rencontre nationale et le dépôt des avis à cause de la succession rapide de trois personnes différentes à la coordination du Comité consultatif 45+ et de la maladie de la travailleuse autonome qui rédige les avis.

La planification stratégique de 2013

À l'automne 2013, c'est toute la structure dans laquelle s'inscrit le Comité consultatif 45+ qui a fait un exercice de planification stratégique et mené des consultations. Le comité intervient en espérant influencer les orientations des différentes instances en faveur de la clientèle qu'il représente. À la demande du ministère et d'Emploi-Québec, le comité a produit deux avis sur le 5^e plan stratégique du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec et sur la planification triennale d'Emploi-Québec 2014-2017. À la demande de la CPMT, le comité a participé à une rencontre de consultation sur sa planification stratégique 2014-2017 où il a repris les éléments des documents produits pour les deux autres consultations. On y souligne les difficultés vécues par les travailleurs et les travailleuses de 45 ans et plus, notamment la détérioration récente des indicateurs de chômage, les préjugés qui conduisent à l'âgisme, l'accès limitée à la formation, l'obsolescence informatique de ce groupe, etc. ainsi que différents éléments d'une offre de services renouvelés, par exemple la reconnaissance d'un besoin d'accompagnement personnalisé, une offre accrue de remise à niveau en matière de formation, la nécessité d'une stratégie spécifique à ce groupe d'âge, etc.

Partie 1

Le cadre d'intervention du Comité consultatif 45+

À sa création, en mai 1997, le Comité consultatif 45+ relève de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM). Le rapatriement par Québec de la responsabilité en matière d'emploi et de main-d'œuvre entraîne une restructuration. Une structure gouvernementale à guichet unique, Emploi-Québec, est créée. Elle relève d'un nouveau ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale¹⁶. Une structure partenariale est aussi créée, la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail (CRPMT), formée de membres représentant les associations syndicales et patronales, les organismes communautaires impliqués dans le domaine de l'emploi et de la main-d'œuvre ainsi que les réseaux de l'éducation secondaire et collégial. Les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) et les comités d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO)¹⁷ sont des organismes autonomes incorporés qui ne relèvent pas directement de la CPMT, mais qui reçoivent un financement d'Emploi-Québec si la CPMT les reconnaît officiellement.

L'identification de sa place dans les structures gouvernementales et partenariales du marché de l'emploi a fait l'objet de nombreuses réflexions au sein du Comité consultatif 45+, notamment parce que le comité recherchait le moyen le plus efficace de faire cheminer ses avis au sein des structures afin d'exercer un pouvoir d'influence sur la CPMT, Emploi-Québec ou le ministère. Le chapitre 1 fait état des divers avis que le comité a émis à ce sujet.

Lors de sa création, il a été convenu que le comité consultatif représentait les travailleurs et les travailleuses de 45 ans et plus. Le comité a cependant dû intervenir à de multiples reprises, et encore aujourd'hui, pour faire valoir l'importance d'intervenir auprès des plus jeunes de ces travailleurs et travailleuses. Tant au Québec qu'au fédéral, une tendance nette s'est en effet exprimée en faveur d'une intervention privilégiée auprès des 55 ans et plus. Ce sont ces débats qui sont décrits dans le chapitre 2.

¹⁶ Actuellement il s'agit du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

¹⁷ Aujourd'hui, on les appelle des comités d'intégration et de maintien en emploi (CIME).

Une évolution historique de la structure partenariale

« Le Québec a une histoire dense de concertation en matière de main-d'œuvre et d'emploi : des Commissions d'apprentissage (1945) à la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (1992), en passant par les Commissions de formation professionnelle (1969), le Forum pour l'emploi (1989) et la Conférence permanente de la main-d'œuvre (1990). Cette concertation a permis et permet encore d'obtenir une information plus précise sur le marché du travail et de réaliser des interventions mieux adaptées aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises.

« De 1992 à 1997, les mesures de développement de l'employabilité et de formation de la main-d'œuvre étaient sous la responsabilité partagée du gouvernement fédéral, du gouvernement du Québec, de la Ville de Montréal et de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM), laquelle relevait d'un conseil d'administration composé de partenaires patronaux et syndicaux.

« La Commission des partenaires du marché du travail (Commission) a été créée en juin 1997 par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, dans la foulée du rapatriement des mesures actives d'emploi du gouvernement fédéral vers le gouvernement du Québec. Depuis, la Commission a fait du rehaussement des compétences en milieu de travail son principal cheval de bataille. [...]

« En 2001, elle a adopté le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences et s'est associée au gouvernement du Québec pour élaborer et mettre en œuvre la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. [...]

« En 2007, l'Assemblée nationale a adopté la *Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre* [en remplacement de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* qui avait été adoptée en 1995] Cette [nouvelle] loi vise l'amélioration de la qualification et des compétences de la main-d'œuvre par l'investissement dans la formation, par l'action concertée des partenaires patronaux, syndicaux et communautaires et des milieux de l'enseignement, par le développement des divers modes de formation et par la reconnaissance des compétences des travailleurs et travailleuses en emploi. Dans le même esprit, la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et sur la Commission des partenaires du marché du travail* a été modifiée pour confier à la Commission de nouvelles responsabilités en matière de mise en œuvre de programmes et de services de développement de la main-d'œuvre. »

Source : www.cpmt.gouv.qc.ca/organisation/historique.asp

Chapitre 1 – La place du Comité consultatif 45+

1.1 Le rôle du comité : des rappels à l'ordre

En quelques occasions, le Comité consultatif 45+ est rappelé à l'ordre pour ce qui concerne son rôle. Tel que stipulé à l'entente avec la SQDM, le Comité consultatif 45+ a pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration et la réintégration de la clientèle de 45 ans et plus sur le marché du travail et son maintien en emploi, ainsi que le développement de l'emploi et de l'entrepreneuriat¹⁸. Pour réaliser ce mandat, le comité émet des avis et soumet des recommandations sur les stratégies d'intervention à privilégier, qu'elles soient déjà connues ou novatrices, exclusivement à la SQDM qui en assurera la consolidation et la transmission auprès des comités sectoriels, le cas échéant.

Le comité a exprimé, à quelques reprises, le désir de bénéficier d'une certaine visibilité.

- Par exemple, en septembre 1997, suite à sa demande de rendre publique sa récente création, « Emploi-Québec juge préférable que cette activité se tienne après que la ministre et la Commission des partenaires du marché du travail auront convenu du plan d'organisation d'Emploi-Québec. » (p.2)
- Le comité réitère sa demande en mai 1998 en demandant de connaître le support que pourrait lui offrir la Direction des communications, toujours sans réponse positive.
- En juin de la même année, le comité demande un budget pour la diffusion, à environ 250 personnes, de son rapport annuel d'activités et pour la création d'une image « corporative ». La réponse est négative : « il n'est pas souhaitable pour Emploi-Québec d'aller dans cette direction en créant un précédent. »
- En mai 2001, alors que débute les travaux du groupe de travail pour élaborer une stratégie pour la main-d'œuvre de 45 ans et plus, le Comité consultatif 45+ souhaite encore une fois qu'une annonce publique soit faite quant à la création d'un groupe de travail « de manière à amorcer la nécessaire sensibilisation publique à l'égard de cet important dossier. » C'est la responsable des communications du ministre qui répond au comité qu'il « serait plus indiqué de faire une annonce publique une fois que les orientations et que les moyens d'actions seront précisés ».
- En 2002, lorsque la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus vient tout juste d'être adoptée par la CPMT, le Comité consultatif 45+ émet un avis sur la diffusion de cette stratégie, à la ministre Agnès Maltais et à la CPMT. « Nous croyons qu'il est de l'intérêt (sic), pour la poursuite des travaux et de (sic) la nécessité d'une sensibilisation auprès des différents partenaires du marché du travail à cet important dossier, de diffuser la stratégie nationale d'intervention le plus tôt possible. » (p.2) La réponse du sous-ministre associé est sans

¹⁸ Au début de son existence, le comité a travaillé à faire la distinction entre l'entrepreneuriat et le travail autonome et un sous-comité a brièvement été formé (Annexe 2, section 9). Le thème n'est plus vraiment à l'étude depuis plusieurs années.

équivoque : « les questions relatives à la diffusion publique de la stratégie relèvent bien davantage de la ministre déléguée à l'Emploi, madame Agnès Maltais, et de la Commission des partenaires du marché du travail que de l'administration d'Emploi-Québec. Aussi, nous considérons que cette stratégie est suffisamment importante pour que madame Maltais et la Commission décident du moment où elle pourra être rendue publique. Nous sommes convaincus que votre appel a été entendu et qu'il sera pris en considération. »

De la même manière, alors que le comité demande la mise sur pied d'un projet pilote pour les entrepreneurs, Emploi-Québec, en août 1998, lui rappelle le rôle des comités consultatifs.

« J'aimerais revenir avec vous sur le rôle des comités aviseurs dans leur mandat de promotion et d'appui de leur clientèle respective. Ce mandat consiste essentiellement à émettre des avis et à soumettre des recommandations vis-à-vis des stratégies d'intervention à privilégier à Emploi-Québec. [...] Par ailleurs, lorsque le comité soumet une demande de projet pilote, il ne s'en tient plus à son rôle de comité aviseur et c'est la raison pour laquelle nous ne pouvons donner suite à votre demande d'un projet pilote pour les entrepreneurs. Nous avons cependant transmis vos préoccupations au personnel responsable de l'élaboration de la nouvelle mesure pour les travailleurs autonomes qui sera administrée par les Centres locaux de développement (CLD). » (p.2)

1.2 De qui relève le comité consultatif?

Aujourd'hui il est reconnu que les comités consultatifs relèvent de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et peuvent aussi envoyer des avis au ministre responsable, mais ce ne fut pas toujours le cas. La structure bicéphale, Emploi-Québec et CPMT, voire tricéphale si on y ajoute le ministère responsable, complique en effet la vie du comité qui, dès le début, navigue entre les deux ou les trois.

Dès sa création, le changement de structures gouvernementale et partenariale inquiète le Comité consultatif 45+. En novembre 1997, le comité émet son premier avis officiel dans lequel il demande le maintien du comité et « une représentation formelle de la main-d'œuvre de 45 ans et plus à la Commission et aux conseils régionaux des partenaires du marché du travail qui permettrait que sa problématique particulière soit prise en compte et qu'elle soit desservie adéquatement. » (p.2) L'avis est envoyé à Emploi-Québec à qui on demande de faire le suivi auprès de la présidente de la CPMT. Un mois plus tard, cette dernière réaffirme l'importance que la CPMT accorde aux comités consultatifs et informe le comité que sa demande de représentation au sein des instances partenariales du marché du travail a été transmise à la

ministre puisque c'est le gouvernement qui est responsable de la composition de ces instances et des nominations qui en découlent.

En novembre 1998, le comité soumet à la CPMT son inquiétude quant au vécu du partenariat et au manque de clarté des rôles et responsabilités des intervenants locaux, régionaux et nationaux. Le comité demande qu'un intervenant permanent lui soit assigné par Emploi-Québec. Trois mois plus tard la présidente de la CPMT informe le comité que la responsabilité du comité consultatif est transférée à la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle d'Emploi-Québec.

Cela ne règle cependant pas la question de savoir de qui relève les comités consultatifs. En août 2002, le comité se pose encore la question. Ce n'est qu'en septembre 2003 que la présidente de la CPMT, Léa Cousineau, confirme officiellement que les comités consultatifs relèvent de la CPMT, ce qui sera encore plus clair lorsqu'en 2008, certaines directions d'Emploi-Québec, dont la Direction générale adjointe de l'intervention sectorielle, sont transférées à la CPMT.¹⁹

En 2006, une réflexion faite en vase relativement clos²⁰ conduit à une proposition que la direction de l'intervention sectorielle d'Emploi-Québec a, semble-t-il, l'intention de déposer à la rencontre de l'assemblée délibérante de la CPMT du 14 décembre 2006. Le Comité consultatif 45+ réagit rapidement et avec virulence. « Nous apprenions avec stupéfaction mercredi dernier que votre direction [de l'intervention sectorielle] recommandait le transfert des comités aviseurs vers les opérations d'Emploi-Québec. [...] D'autant plus qu'à notre connaissance aucune consultation formelle n'a été réalisée auprès des comités aviseurs. » (p.1) De nombreux motifs sont explicités par le comité pour justifier le maintien de ces comités au sein de la CPMT, notamment « que le comité souhaite avoir un impact sur les orientations et stratégies d'intervention d'Emploi-Québec plutôt que sur ses opérations quotidiennes. » (p.2) La proposition d'Emploi-Québec a-t-elle été déposée mais non adoptée ou n'a-t-elle même pas été déposée? Impossible de retrouver l'information ou une réponse officielle dans les archives du comité. En tout état de cause, les comités consultatifs ont continué de relever de la CPMT.

¹⁹ « La Direction générale du développement de la main-d'œuvre (DGDMO) est composée de trois directions : la Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, la Direction de la qualification réglementée et la Direction du soutien au développement de la main-d'œuvre. » Structure administrative de la CPMT, page consultée le 8 mai 2015, <http://www.cpmnt.gouv.qc.ca/organisation/structure.asp>. Des observateurs soulignent cependant qu'il est difficile de prétendre que ces directions relèvent vraiment de la CPMT puisque, depuis quelques années, c'est la secrétaire générale de la CPMT qui est aussi sous-ministre et directrice générale d'Emploi-Québec qui en gère le volet opérationnel.

²⁰ L'analyse des procès-verbaux des rencontres du comité indique que le comité est d'abord informé que le secrétariat de la CPMT veut faire une évaluation de l'ensemble des comités (consultatifs, adaptation de la main-d'œuvre, sectoriels) (Procès-verbal du 14 juin 2006) puis que cette préoccupation n'est plus à l'ordre du jour (Procès-verbal du 6 septembre 2006).

1.3 Le traitement des avis

C'est aussi à travers de multiples questionnements sur le traitement de ses avis que le comité consultatif 45+ essaie de délimiter son territoire d'intervention. Ainsi, en novembre 1998, le comité demande à la présidente de la CPMT « d'être informé du cheminement de nos travaux à l'intérieur de la structure d'Emploi-Québec ». (p.2) En juin 2000, quatre comités consultatifs demandent une rencontre à la ministre Diane Lemieux avec notamment pour objectif d'établir un mécanisme adéquat de traitement de leurs avis. À la rencontre du 1^{er} septembre 2000, la ministre décide que les avis transiteront dorénavant par son bureau.

Moins de deux ans plus tard, en août 2002, le Comité consultatif 45+ s'inquiète auprès de la présidente de la CPMT que le Comité de gestion d'Emploi-Québec vienne de convenir « que la DGAIS [direction générale adjointe à l'intervention sectorielle] a la responsabilité de transmettre les avis au sous-ministre associé d'Emploi-Québec, lequel donnera les suites appropriées auprès de la ministre déléguée à l'Emploi, de la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail, du réseau d'Emploi-Québec, et des divers partenaires interpellés par l'avis. » Emploi-Québec reprend le contrôle officiel des avis. À partir de 2010, des commentaires détaillés sont produits par Emploi-Québec et joints aux avis du Comité consultatif 45+ lorsque déposés à une instance gouvernementale ou partenariale.

Les stratégies du Comité consultatif 45+ en matière du dépôt de ses avis continuent cependant de s'écarter des consignes officielles, le comité envoyant ses avis à la fois au ministre concerné, à la DGAIS et à la présidence de la CPMT. Marjolaine Loiselle, alors sous-ministre associé à Emploi-Québec,²¹ dans une lettre répondant à un avis envoyé directement à la CPMT (A2 – S5 - 4 mai 2004), rappelle d'ailleurs à l'ordre le comité en soulignant l'existence d'une démarche officielle de cheminement des avis. Cela n'empêchera pas le Comité consultatif 45+ de continuer à envoyer ses avis à qui bon lui semble.

Récemment, en octobre 2014, le Comité consultatif 45+ a même envoyé son avis directement à tous les membres de l'assemblée délibérante de la CPMT en soulignant l'importance que ceux-ci interviennent plus directement en cette matière. On y dénonce le fait que l'assemblée délibérante n'étudie jamais les avis de ses comités puisque ces avis et l'analyse qui en est faite par les fonctionnaires y font seulement l'objet d'un dépôt, sans discussion.

« Nous avons la ferme conviction que les membres de l'assemblée délibérante doivent être saisis de tout avis provenant des comités consultatifs et, dans ce cas-ci de notre avis sur **Le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus** et identifient les pistes de

²¹ Marjolaine Loiselle, une fonctionnaire, a été présidente de la CPMT durant 4 ans, à compter du 7 février 2005. Dans le texte ou dans les sources de l'Annexe 2, on identifie à quelle organisation elle appartient le cas échéant.

travail à prioriser pour notre comité, et ce, en collaboration avec la CPMT et Emploi-Québec. Sans cette démarche, nos efforts investis pour contribuer à la mission de la Commission, d'Emploi-Québec et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale s'avèrent vains. » (A2 – S6 - p.2)

1.4 La création de groupes de travail

Avec Emploi-Québec : la création du Groupe de travail sur la stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus

Au début des années 2000, l'élaboration d'une stratégie pour la main-d'œuvre de 45 ans et plus est la priorité du Comité consultatif 45+. Dès 1998, le comité est informé qu'Emploi-Québec travaille à l'élaboration d'une telle stratégie. En mai, il offre son entière collaboration et exprime le « souhait d'être associé à [ces] travaux afin de partager nos expertises et arrimer nos interventions. » Le temps passant, fin 2000, le comité revient à la charge et fait la suggestion, au chef de cabinet du ministre, de se pencher sur l'élaboration d'une stratégie nationale. La création d'un groupe de travail sous la responsabilité d'Emploi-Québec est confirmée en avril 2001. Le Comité consultatif 45+ fait alors des propositions concrètes quant à la composition du groupe de travail, ce qui est finalement déterminé le 16 mai 2001 lors d'une rencontre de travail préparatoire.

À la CPMT : un dédoublement de mission avec le sous-comité du groupe de travail sur la loi 150

Le Comité consultatif 45+ cherche aussi sa place dans la structure partenariale et, en novembre 1997, demande à être intégré à titre de membre permanent à un comité de la CPMT, le Comité technique sur les services d'Emploi-Québec liés à la loi 150. La même demande avait aussi été faite par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre. La présidente de la Commission informe le Comité consultatif 45+ qu'une rencontre sera organisée pour que les comités consultatifs puissent y faire des représentations, rencontre qui a lieu le 21 janvier 1998. Il est aussi proposé que des consultations subséquentes aient lieu selon l'avancée des travaux.

La CPMT crée cependant un sous-comité du groupe de travail sur la loi 150 à qui elle confie le mandat de la conseiller sur les questions qui touche le vieillissement de la main-d'œuvre. Le Comité consultatif 45+ participe aux travaux de ce sous-comité pendant quelques années. Début 2005, le comité annonce son retrait du sous-comité, considérant qu'il y a dédoublement dans les missions et activités respectives. Le sujet fait l'objet d'une rencontre avec la présidente de la CPMT, Marjolaine Loiselle, et de l'envoi d'autres lettres. Le Comité consultatif 45+ souhaite que la CPMT reconnaisse son rôle conseil sur les questions relevant de son mandat et abolisse le sous-comité du groupe de travail sur la loi 150. En effet, les membres du comité se sentent bien inutiles si le travail d'influence se fait au sein d'un sous-comité où seuls la coordination et la présidence de leur comité les y représentent. Ce sous-comité n'existe plus, mais ce n'est pas nécessairement suite aux pressions du Comité consultatif 45+ et cela n'a pas non plus entraîné une augmentation des demandes de consultation de la part de la CPMT.

En résumé

C'est donc toujours à l'initiative du Comité consultatif 45+ que les questions concernant son rôle et sa place dans les structures de l'emploi ont été soulevées. Encore aujourd'hui, le Comité consultatif 45+ dénonce l'absence d'implication de l'assemblée délibérante de la CPMT dans le traitement des avis de ses comités consultatifs, ce qui a été relevé avec éclat en 2014 avec le traitement du plus récent avis du Comité consultatif 45+ sur le maintien en emploi.

Chapitre 2 - Le groupe cible visé : 45, 50, 55 ans et plus?

On est porté à penser que les tensions sur l'âge de la clientèle visée par le travail du Comité consultatif 45+ sont relativement récentes parce que c'est en 2011 que le comité a émis son seul avis formel sur le sujet²². Pourtant, l'identification de la clientèle du comité comme étant celle des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus a été remise en question dès la création d'Emploi-Québec. Une analyse critique des arguments du comité et de ceux d'Emploi-Québec démontre confusions et même contradictions, en ce que les objectifs des uns et des autres sont fondamentalement différents et que les arguments retenus sont sans grandes nuances. Après avoir présenté le contexte d'une acceptation bien relative de la définition de la clientèle cible comme étant celle des 45 ans et plus, l'analyse critique est présentée selon les deux logiques qui semblent en présence, celle de la prévention et celle des contraintes économiques.

2.1 Les 45 ans et plus : une acceptation toute relative

Lors de la création du comité

Les groupes à l'origine de la création du comité consultatif représentaient des organismes dont la clientèle était diversifiée pour ce qui est de l'âge des personnes ciblées : 40 ans, 45 ans, 50 ans.²³ On ne connaît pas le contenu des discussions sur l'âge cible à retenir, mais c'est 45 ans et plus qui a alors été choisi²⁴. Au moment de la création d'Emploi-Québec et de la CPMT, la volonté gouvernementale d'adopter une orientation globale et de développer des mesures applicables à tous sans cibler des clientèles particulières a été exprimée.

« Emploi-Québec ne privilégie pas le cloisonnement des clientèles au niveau de sa programmation mais tente plutôt de rendre ses mesures et services accessibles et adaptables à toutes les clientèles à desservir, y compris évidemment les chercheurs et chercheuses d'emploi de 45 ans et plus.» (A2 – S1 – août 1998 – p.2)

Il était cependant politiquement difficile d'abolir ou d'empêcher la création de comités consultatifs visant des clientèles spécifiques comme les femmes ou les jeunes. Cependant, la

²² Une version préliminaire de l'avis nommé Argumentaire 45-54 ans a été préparée en novembre 2010 et présentée au comité de travail sur le suivi de la stratégie. Ce comité a discuté du document lors de sa rencontre du 16 février 2011 et des commentaires écrits ont été soumis au Comité consultatif 45+ le 1^{er} avril 2011. De plus, dans de nombreuses lettres et interventions faites au fil des ans, le Comité consultatif 45+ a rappelé l'importance de la clientèle cible, les plus récentes ayant été faites lors des consultations de 2013 sur les planifications stratégiques. Les discussions du Comité consultatif 45+ sur le sujet ont aussi été très nombreuses, les procès-verbaux de plusieurs rencontres en faisant foi.

²³ Parmi les groupes fondateurs, on retrouve par exemple différents chapitres de la Coalition des 50 ans pour l'emploi, Objectif emploi 40 ans et plus ou le Centre Option 45.

²⁴ Les comptes-rendus des rencontres de création du comité sont très succincts, le contenu des discussions n'y étant pas relaté. On ne connaît donc pas les motifs qui ont présidé au choix de 45 ans et plus. Les deux rencontres ont eu lieu le 12 décembre 1996 et le 11 mars 1997.

marginalisation de ces comités s'explique peut-être en partie par ce désir d'offrir un coffre à outils accessible à tous, prétendument sans distinction.

Lors de l'élaboration de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus et de son renouvellement

Le processus d'adoption de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus a été relativement long. Un premier document de travail a été produit et commenté en 2002 avant que la version finale de la stratégie ne soit adoptée en 2003 sous un autre titre. Ce titre confirmait l'acceptation de la clientèle de 45 ans et plus, une acceptation cependant déjà relative. En effet, on constate que certains des engagements sont généraux et s'appliquent donc à tous, sans distinction d'âge. Par exemple, l'engagement spécifique de « promouvoir et offrir le régime de qualification et le programme d'apprentissage en milieu de travail aux travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus »²⁵ que l'on trouvait dans le document de travail est devenu, dans la version finale de la stratégie, « promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail » (p.29), sans référence à la clientèle visée par la stratégie. Néanmoins, alors que certains engagements proposés dans le document de travail faisaient référence aux 55 ans et plus, les propositions du comité à l'effet de ne pas faire de distinction entre les groupes d'âge de 45-54 ans et 55 ans et plus ont été généralement retenues.

C'est à partir de la fin des années 2000 que la position officielle du gouvernement du Québec sur la cible à privilégier quant on discute des travailleuses et travailleurs âgés inquiète encore plus le Comité consultatif 45+. Alors que le comité tente de connaître les intentions d'Emploi-Québec quant au renouvellement de sa stratégie, on apprend qu'un comité interministériel est mis sur pied avec pour objectif l'élaboration d'une stratégie gouvernementale sur les travailleurs âgés. Le fait que le Secrétariat aux aînés y occupe un rôle de coordination est troublant. En effet, on perçoit que ce Secrétariat s'intéresse surtout aux personnes de 65 ans et plus, la catégorie d'âge généralement associée aux personnes âgées. En février 2010, lors d'une rencontre spéciale de deux jours à laquelle ont été invités un représentant du Secrétariat et du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, les membres du Comité consultatif 45+ tentent de connaître les intentions du comité interministériel sur le groupe d'âge qui serait ciblé par la stratégie gouvernementale, sans résultat, ce qui les convainc que ce seront les 55 et plus qui seront ciblés par la stratégie gouvernementale²⁶. Le gouvernement québécois alimente cette inquiétude en créant, au moment du dépôt du budget de mars 2010, la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT), à qui il confie un mandat de s'intéresser plus spécifiquement aux personnes de 55 à 70 ans.

²⁵ Emploi-Québec, Agir en matière de vieillissement de la main-d'œuvre : un investissement stratégique. Stratégie nationale pour les travailleurs et les travailleuses de 45 ans et plus (document de travail), 2002, p.19. Le document n'est pas dans les archives papier du comité et n'a pas été retrouvé sur Internet. Il est cependant cité dans Réactions au document de travail – Annexe 2, section 8.

²⁶ Procès-verbal de la rencontre des 11 et 12 février 2010, Condensé, p.2-4.

L'influence du fédéral

Même s'il y a eu transfert des responsabilités vers le Québec, le fédéral a continué à exercer son influence dans le dossier des travailleurs et travailleuses plus âgés par la création de programmes et d'enveloppes budgétaires spécifiques, d'abord ceux des projets-pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA) puis ceux de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) qui existe encore aujourd'hui. Même si dans ce dernier cas, il y a eu un léger assouplissement des critères, pour le gouvernement fédéral, être âgé sur le marché du travail, c'est avoir de 55 à 64 ans. Comme c'est Emploi-Québec qui gère ces programmes, cela a nécessairement une influence sur sa propre définition de l'âge à cibler et sur l'éventuelle obligation qu'il a de financer à même ses ressources les interventions auprès de clientèles plus jeunes.

En janvier 2007, le gouvernement fédéral a aussi mis sur pied un Groupe d'experts sur les travailleurs âgés qui a publié son rapport en 2008, sans que le gouvernement ne donne un suivi à ses recommandations, particulièrement celles concernant des améliorations au régime de l'assurance-emploi pour les travailleurs ayant de longs états de service sans avoir utilisé le régime. Même si le Groupe d'experts dit étudier la situation des travailleurs âgés de 55 ans et plus²⁷, il propose que les longs états de service soient définis comme s'appliquant « aux chômeurs qui ont été employés pendant au moins dix ans et n'ont pas perçu de prestations au cours des cinq dernières années »²⁸, ce qui inclut donc des personnes potentiellement beaucoup plus jeunes.

Les décisions administratives d'Emploi-Québec

En mai 2013, le Comité consultatif 45+ a tenu une nouvelle discussion sur le groupe d'âge ciblé, dans le contexte où Emploi-Québec souhaite prioriser les clientèles dites éloignées du marché du travail. On écarte les personnes de 45 à 54 ans qui, selon Emploi-Québec, ne vivraient pas de problèmes spécifiques puisque leur taux de chômage est similaire à celui des 25 à 44 ans et inférieur à celui des 55 ans et plus²⁹ et qu'on observe une augmentation du niveau de scolarité dans ce groupe d'âge. En s'appuyant sur cette analyse de ses fonctionnaires, Emploi-Québec ne fournit plus de statistiques détaillées en fonction de ce sous-groupe d'âge et, malheureusement, les membres de l'assemblée délibérante de la CPMT ne semblent pas s'en offusquer³⁰. Les

²⁷ Le Groupe d'experts affirme que son étude porte sur les travailleurs âgés de 55 ans et plus, sans offrir aucune justification. Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, Soutien et engagement des travailleurs âgés dans la nouvelle économie, Sommaire, 2008, 110 p. Adresse web :

http://publications.gc.ca/collections/collection_2010/rhdcc-hrsdc/HS4-105-2008-fra.pdf.

²⁸ Groupe d'experts, *ibid.*, p. v.

²⁹ Une analyse statistique de la représentante de la FTQ au Comité consultatif 45+ démontre cependant qu'entre 2008 et 2012, c'est la situation des 45-54 ans qui s'est la plus détériorée au sein des 25 ans et plus : augmentation la plus élevée du taux de chômage, augmentation la plus élevée (plus de 50 %) de la durée moyenne du chômage et durée moyenne plus élevée en 2012 que celle des 55 ans et plus.

Dominique Savoie (FTQ), Note sur les statistiques sur le taux et la durée du chômage, 11 juin 2013, 3 p.

³⁰ « À la dernière rencontre, alors qu'on présentait divers indicateurs dont ceux liés à l'âge en ayant regroupé les 45-54 ans avec la classe précédente, la représentante de la CSQ a demandé qu'on

récentes négociations entre Emploi-Québec et les organismes de services desservant la clientèle des 45-54 ans indiquent un net désengagement d'Emploi-Québec : des ententes distinctes sont signées, pour les 55 ans et plus et pour les 45-54 ans; les sommes consacrées à cette dernière entente vont diminuer sur trois ans ou, pour certains groupes, disparaître abruptement³¹.

2.2 Une logique de prévention

Le Comité consultatif 45+

La logique dans laquelle s'est toujours inscrit le Comité consultatif 45+ en est une de prévention pour favoriser le maintien en emploi et une de soutien pour faciliter la réintégration en emploi des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus. Le comité a toujours tenté de présenter le seuil de 45 ans comme faisant sens dans les deux situations. En effet, c'est dès cet âge que des personnes en chômage peuvent vivre des problèmes d'insertion et de réinsertion alors que pour assurer le maintien en emploi pour les personnes de 55 ans et plus, il faut agir en amont, particulièrement sur le développement de leurs compétences et l'amélioration de leurs conditions de travail, au moins dès l'âge de 45 ans.

Notamment, le Comité consultatif 45+, dans son avis de l'automne 2011, a relevé l'existence d'études européennes, québécoises et canadiennes démontrant que c'est à un âge assez jeune que la discrimination peut s'exercer.

« Plusieurs études suggèrent en effet que la **discrimination liée à l'âge** peut commencer très tôt. Anne-Marie Guillemard écrit : « *L'âge demeure dans quelques pays d'Europe continentale (Allemagne, Belgique, France et Italie) le premier facteur de discrimination dans l'emploi, avant la race, l'origine ethnique, le handicap, etc. (...) Ce baromètre [de l'Observatoire des discriminations] compare les convocations à un entretien d'embauche obtenues par un candidat de référence (homme âgé de 28-30 ans dont nom et prénom sont à consonance française) et par des candidats factices susceptibles d'être discriminés en fonction de l'âge, du genre, de l'origine, du handicap et de l'apparence physique. Les résultats soulignent qu'un candidat âgé de 48 à 50 ans a trois fois moins de chances que le candidat de référence d'obtenir un entretien d'embauche. Dès 45 ans, les risques d'être rejetés croissent considérablement. Cette discrimination à l'encontre de l'âge pèse plus lourdement sur les chances de recrutement que tous les autres facteurs, y compris l'origine non française, le handicap ou le genre. Dans les tests, ce sont les 48-50 ans qui sont le plus souvent écartés, quels que soient leur catégorie professionnelle, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise ou le bassin de l'emploi* ». [ANNE-MARIE GUILLEMARD, La

maintienne une catégorie pour les 45-54 ans dans toutes les statistiques, mais personne d'autre ne l'a appuyée et cela ne se fera pas. » Procès-verbal du 30 mai 2013, p.5

³¹ Ibidem.

discrimination à l'encontre de l'âge dans l'emploi - Une perspective internationale -
Tiré de : L'âgisme – Comprendre et changer le regard social sur le vieillissement,
sous la direction de Martine Lagacé, Les Presses de l'Université Laval, 2010, p.234-
235]

« De même, Claude Castonguay rapporte que « *Selon les enquêtes d'Emploi-Québec et de Ressources Humaines et Développement des compétences (RHDC) Canada, plus d'un tiers des gestionnaires des ressources humaines refusent de considérer les travailleurs au-delà d'un certain âge. Certains fixent même cet âge limite à 36 ans! En outre, seulement un employeur sur 25 cible spécifiquement des travailleurs plus âgés pour combler des postes vacants. ...*» [Castonguay, Claude et Mathieu Laberge, *La longévité : une richesse*, CIRANO 2010, p.81] (p.12)

En ce qui concerne le maintien en emploi, là aussi, le Comité consultatif a fait connaître l'importance qu'il accorde à des interventions précoces, par exemple, en mai 2008, lors de la consultation sur le Programme de subvention à la recherche appliquée (PSRA) de la CPMT. Alors que la demande de consultation souligne qu'il est peut-être plus pertinent que « les travaux de recherche touchant les travailleurs d'expérience [... soient centrés] sur la main-d'œuvre de 55 ans et plus », le comité répond : « Nous croyons toujours que les efforts consentis auprès des *plus jeunes* de ce groupe d'âge, surtout en ce qui concerne la formation, maintiendront leur employabilité à des niveaux moins à risque et augmenteront leur capacité à se maintenir sur le marché du travail. » (A2 - S3 – Consultations sur le PSRA - p.12)

Il faut cependant noter que certains textes du Comité consultatif 45+ ont pu prêter flanc à une révision du groupe d'âge à cibler par Emploi-Québec. C'est ainsi qu'un des arguments invoqués dans la consultation de 2008 sur le PSRA est la thématique retenue pour le colloque que le comité a organisé en 2007, soit *Travailler après 55 ans : et si ça devenait un choix?* L'exemple le plus frappant concerne cependant l'usage des termes liés à l'expérience accumulée des travailleurs et travailleuses plus âgés : main-d'œuvre expérimentée, travailleuses et travailleurs expérimentés ou d'expérience. L'utilisation de cette terminologie par le comité avait pour objectif de donner une visibilité à des compétences acquises sur le marché du travail sans qu'elles soient reconnues par les employeurs ou par les travailleuses et travailleurs eux-mêmes.

Ce n'est que tardivement, en 2011, dans son avis formel sur le sujet, que le comité rejette l'usage qu'en fait Emploi-Québec qui s'en sert pour faire disparaître un critère précis d'âge.

« Le Comité consultatif rejette l'utilisation du seul qualificatif « expérimentée » pour décrire la clientèle cible, car elle crée confusion et arbitraire dans les interventions auprès des personnes présentant des problèmes spécifiques que nous retrouvons dans la tranche d'âge des 45 à 54 ans. » (p.4)

Les groupes d'experts

La logique de prévention est aussi celle des groupes formés par les gouvernements pour étudier cette question. Ainsi, au fédéral, même si le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés soutient s'intéresser aux personnes de 55 ans et plus, ses propositions d'amélioration au régime de l'assurance-emploi utilisent le concept de longs états de service qui peut s'appliquer à des clientèles plus jeunes. Au Québec, malgré le mandat très précis de la CNPMT de cibler les personnes de 55 à 70 ans, elle propose des mesures actives spécifiques pour les travailleurs et travailleuses de 50 ans et plus, par exemple pour des activités de soutien aux travailleurs licenciés de 50 ans et plus ou aux entreprises qui offrent de la formation à des travailleurs de 50 ans et plus. Le Comité consultatif 45+, dans ses commentaires à la CPMT qui lui a demandé son avis sur le rapport final de la CNPMT, exprime son accord avec de telles orientations tout en souhaitant que le seuil de la cible soit ramené à 45 ans.

2.3 Une logique économique

Emploi-Québec adhère en théorie à la logique de prévention, mais en pratique, c'est une logique de contraintes économiques qui semble gouverner l'ensemble de ses décisions. L'analyse des budgets d'Emploi-Québec démontre qu'au fil des ans, le financement fédéral a permis à Québec de couper sa propre contribution, le budget total n'augmentant pas, au contraire.³² Le passage de 45 à 55 ans et plus induit une diminution de la moitié de la population en chômage à desservir, de 2008 à 2012. L'analyse statistique de la FTQ démontre en effet que le bassin de personnes en chômage de 45 ans et plus est de 102 800 personnes, alors qu'il n'est plus que de 51 200 si on ne retient que les personnes en chômage de 55 ans et plus.³³

Plus récemment, en décembre 2011, Emploi-Québec a cherché à minimiser l'importance de maintenir une cible précise pour un ensemble de motifs exprimés dans les commentaires faits sur l'avis du comité : les mesures ne sont pas nécessairement les mêmes selon le sous-groupe d'âge; le concept de travailleurs âgés est subjectif; la discrimination existe mais son ampleur n'est pas vraiment démontrée; l'âge n'est pas nécessairement le principal facteur mais un facteur aggravant les difficultés de certaines personnes, particulièrement à partir de 55 ans.

En conclusion, « il est suggéré de ne pas inscrire d'âge plancher générique dans la future Stratégie gouvernementale, pour conserver une certaine souplesse, compte tenu de la diversité des actions - certaines, par exemple en matière de prévention et de sensibilisation, toucheront des jeunes (bien avant 45 ans) aux plus âgés - inscrites par un ensemble de ministères et organismes ou par les partenaires du marché du travail, qui ont vocation à

³² Observations en continu des conseillères et conseillers syndicaux en soutien à leurs représentants et représentantes à la CPMT.

³³ Dominique Savoie (FTQ), Note sur les statistiques sur le taux et la durée du chômage, 11 juin 2013, 3 p.

intervenir auprès de personnes d'âge et de caractéristiques différents. Le terme « travailleur expérimenté » n'est pas parfait, il faudra en donner des illustrations dans le cas de certaines mesures/actions, préciser si l'âge est un critère à prendre en considération et si oui lequel. » (p.3)

Emploi-Québec, dans son analyse de l'avis sur le maintien en emploi déposé en 2014, confirme ce désir de ne plus utiliser un âge précis vu la diversité des réalités vécues par les travailleuses et travailleurs expérimentés et des solutions à mettre de l'avant.

« Suivant l'axe d'intervention et les dispositifs choisis, l'aide aux travailleuses et travailleurs expérimentés pourrait, soit : concerner des personnes en fin de carrière ou récemment retraitées, viser un public plus jeune (âgé de 45 ans et plus) quand il s'agit de sensibilisation, ou encore, dans le cas de travailleurs sans emploi, être orientée vers le soutien des personnes de 55 ans ou plus présentant un risque de chômage prolongé. » (A2 – S6 - p.5)

Cette souplesse, recherchée par Emploi-Québec, introduit cependant un potentiel d'arbitraire dans les directives d'Emploi-Québec et les décisions des fonctionnaires des CLÉ quant au choix des mesures pouvant ou non s'appliquer aux individus d'un certain âge. Malgré l'existence de la CPMT, ces directives ne sont alors pas soumises à la consultation et il devient difficile pour le Comité consultatif 45+ de les connaître, de les analyser et de les commenter autrement qu'à la pièce et après que les décisions ont été prises.

Plus récemment encore, en mai 2013, encore dans un contexte de coupures, les membres du Comité consultatif 45+ représentant des organismes de services spécialisés ont exprimé les difficultés grandissantes qu'il y a à desservir leur clientèle spécifique dans un contexte d'augmentation de la clientèle générale : fermeture d'organismes de services après rupture de leur financement; intervention renforcée auprès des personnes qui font une première demande à l'aide sociale, ce qui entraîne une référence rapide et prioritaire; coupures du maximum des ententes; renouvellement égal ou même en dessous du prix coûtant de l'entente précédente.

« Pour plusieurs, la seule et unique raison [du reciblage vers les 55 ans et plus] est le manque de ressources financières et les coupures incessantes. On veut faire plus avec moins, mais les organismes ne peuvent suivre et ont atteint leur point de saturation. »³⁴

³⁴ Procès-verbal de la rencontre du 30 mai 2013, p. 5.

Et pour l'avenir?

Les membres du Comité consultatif 45+ ont l'impression que leur mission est remise en question par la volonté de rendre invisible ou, à tout le moins, moins visible, les conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre sur le marché du travail, sur les entreprises, sur les travailleurs et les travailleuses et sur les personnes en chômage. Néanmoins, dans un contexte de rareté de ressources financières, le comité devra peut-être réfléchir à sa capacité d'influencer Emploi-Québec et la CPMT afin que des choix éclairés soient faits sur les coupures à administrer au sein du système québécois de l'emploi.

Partie 2

Les thématiques sur lesquelles intervient le Comité consultatif 45+

Le Comité consultatif 45+ a été constant dans son identification des principaux enjeux à mettre de l'avant, quels que soient les termes utilisés pour le faire. Ainsi, dès sa création en 1997, le comité identifie cinq enjeux qui touchent les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus dans un document qu'il soumet au Comité technique sur les services d'emploi-Québec liés à la loi 150. Sauf pour ce qui concerne le travail autonome, tous ces enjeux sont encore présents aujourd'hui.

« En ce qui a trait au maintien en emploi, à l'employabilité et au travail autonome des travailleurs de 45 ans et plus, cinq enjeux sont identifiés :

- . « intensifier l'intervention visant le maintien en emploi;*
- . « accroître les efforts de développement des compétences;*
- . « rendre accessibles et adapter les services publics d'emploi;*
- . « consolider et développer l'offre de services externes;*
- . « développer et diffuser une meilleure connaissance de la problématique. » (A2 – S1 – Intégration au Comité technique - p.2-3)*

Les axes retenus dans la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus correspondent aussi aux thématiques retenues par le comité, même si tous les engagements³⁵ n'ont pas nécessairement la force qu'auraient voulu y voir les membres du comité. Les axes d'intervention sont :

- Améliorer la connaissance de la situation et sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail*
- Agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines*
- Adapter les services et les mesures d'emploi*
- Investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences*

Dans le présent document, les avis et prises de position du comité sont ainsi regroupés dans cinq chapitres qui portent sur les sujets suivants.

- Pour améliorer les connaissances : susciter la recherche*
- Pour combattre les préjugés : sensibiliser les intervenants gouvernementaux, les partenaires et la population*
- Pour assurer l'insertion en emploi : adapter les services et les mesures d'emploi*
- Pour assurer le maintien en emploi : agir dans les milieux de travail*
- Pour une main-d'œuvre bien formée : reconnaître et améliorer les compétences*

³⁵ L'Annexe 3 présente un sommaire des engagements pour chacun des axes d'intervention de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus.

Chapitre 3 – Pour améliorer les connaissances : susciter la recherche

Le Comité consultatif 45+ met de l'avant plusieurs moyens pour mieux documenter la situation des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus, que ce soit en mettant en commun les informations que les membres du comité possèdent, en demandant à Emploi-Québec de partager les informations qu'il possède ou en soutenant la recherche universitaire.

3.1 Demander au réseau de faire de la recherche

Au début de son existence, le comité demande à la SQDM et à Emploi-Québec de documenter divers volets de la situation des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus pour le soutenir dans son travail. Ainsi, en 1997, la SQDM produit une étude, surtout statistique, *La population de 45 ans et plus et le marché du travail*. La personne de la SQDM/Emploi-Québec qui est assignée comme soutien au comité dépose cinq documents de réflexion en octobre 1997 et janvier 1998, sur les subventions salariales et la retraite progressive ainsi que sur l'employabilité, le maintien en emploi et le travail autonome chez les personnes de 45 ans et plus.

Avec l'embauche d'un coordonnateur, en janvier 1998, la production de documents de travail s'intensifie, six documents de février à juin 1998, pour alimenter la réflexion des sous-comités de travail que le Comité consultatif 45+ a créés et pour servir de base à la rédaction d'avis. Les thèmes sont : recherche de littérature concernant l'offre d'emploi, la gestion des ressources humaines et la formation professionnelle ainsi que l'aménagement et la réduction du temps de travail pour le sous-comité sur le maintien en emploi; recherche de la littérature concernant le profil des travailleurs autonomes, les processus d'apprentissage des entrepreneurs et différentes pistes de solutions pour le sous-comité sur l'entrepreneurship; recherche de la littérature concernant le recrutement et les mesures sociales, recherche sur les avantages qu'ont les employeurs à engager des travailleurs d'expérience ainsi que recherche sur l'équité en emploi, pour le sous-comité sur l'employabilité.³⁶

De façon générale, les demandes du comité pour que des recherches plus élaborées soient faites par la SQDM ou Emploi-Québec ne trouvent que des réponses très partielles ou aucune réponse. S'il s'agit d'une demande très ciblée, comme faire la recension des organismes desservant les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus auprès des sociétés régionales de développement de la main-d'œuvre, la réponse est positive. Cependant, lorsque la demande est plus élaborée, elle est généralement ignorée. Par exemple, le comité demande en août 1997 une « recherche concernant les interventions publiques en matière d'emploi visant particulièrement les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus » en précisant les paramètres qu'il souhaite y voir : « qu'un bilan de ces interventions soit établi, que les enjeux actuels et à venir soient identifiés et commentés et que soient couverts le Québec, le Canada et les

³⁶ Ces documents ne font pas ici l'objet d'analyse mais on en trouve la source à la section 9 de l'Annexe 2.

principaux pays de l'OCDE [... avec] une attention particulière accordée au traitement des travailleurs âgés dans le cadre des régimes d'assurance-emploi et de la sécurité du revenu. » (p.1) La SQDM répond à cette demande en déposant deux documents déjà existants, soit un rapport d'étape d'un comité interministériel sur une politique pour les travailleurs âgés et un rapport d'évaluation du programme d'adaptation pour les travailleurs âgés (PATA), ce qui est intéressant mais bien loin de répondre aux attentes du comité. Autres exemples : en 1998, une demande de recherche sur les travailleurs autonomes et une autre sur les licenciements collectifs restent lettres mortes.

En août 2003, le Comité consultatif 45+ fait une demande, au ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, pour l'organisation d'une mission européenne dont « l'objectif principal est : favoriser le développement de nouvelles approches globales d'organisation du travail axées sur le maintien de la capacité de travail. » Le comité est particulièrement intéressé par la situation en Finlande qui a « développé un programme national basé sur une approche globale du vieillissement au travail. » Bien que les objectifs du projet de mission soient recevables, le projet est rejeté parce que « les déplacements à l'extérieur du Québec font l'objet d'un moratoire décrété par le sous-ministre, vu la situation budgétaire au ministère. »

3.2 Favoriser la recherche universitaire

La volonté du Comité consultatif 45+ de développer des analyses plus étoffées l'incite à établir des contacts avec le milieu universitaire. C'est avec **transpol**, le Groupe de recherche sur les **trans**formations du travail, des âges et des **politiques** publiques, que le comité établit des liens.³⁷ C'est généralement Emploi-Québec qui finance ces recherches, mais c'est le Comité consultatif 45+ qui les suscitent et les encadrent. Les rapports produits par les chercheurs universitaires servent généralement de base à des activités de diffusion, comme ce fut le cas lors des rencontres d'échanges et d'informations de 1999 et de 2004.

En 2001, le Comité consultatif 45+ interpelle le nouveau ministre Jean Rochon quant à l'absence d'Emploi-Québec dans une action concertée du Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR)³⁸. Cette action concertée vise l'élaboration d'un programme de recherche sur le vieillissement de la population dont un des axes est l'impact du vieillissement de la population sur la main-d'œuvre et le marché du travail. Une douzaine de ministères et

³⁷ L'Annexe 4 présente les publications que ce groupe de recherche a produit pour le Comité consultatif 45+ et Emploi-Québec.

³⁸ Le FCAR n'existe plus. C'est le Fonds de recherche du Québec – Société et culture (FRQSC) qui s'occupe maintenant des actions concertées. « Le programme Actions concertées vise à répondre à des besoins de recherche et d'innovation cernés par les milieux gouvernemental, communautaire, culturel et industriel, établis au Québec. Globalement, ce programme favorise le maillage entre les milieux qui ont des besoins de recherche et les chercheurs, assure le transfert continu des connaissances qui émanent des recherches et vise à maximiser l'utilité des résultats de ces recherches. » FRQSC, page consultée le 13 mai 2015 : <http://www.frqsc.gouv.qc.ca/partenerariat/appels-de-propositions-en-cours>.

d'organismes y contribuent déjà et le Comité consultatif 45+ demande qu'Emploi-Québec le fasse aussi. Emploi-Québec confirme par la suite sa contribution à cette action concertée : un montant de 60 000 \$ réparti sur trois ans.

Au début des années 2000, la CPMT met sur pied un Programme de subvention à la recherche appliquée (PSRA)³⁹. À deux reprises, en 2006 et en 2008, la CPMT consulte le Comité consultatif 45+ au moment de revoir le contenu du cahier d'Appel de propositions général. En 2006, le comité prend très au sérieux cette consultation : rencontre avec la conseillère de la CPMT qui représente le Groupe de travail du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, responsable du PSRA; réunion spéciale du Comité consultatif 45+ pour préparer une réponse élaborée. C'est suite à la publication du cahier d'Appel de propositions général que le comité constate que les éléments principaux de son avis ne sont pas retenus. En juillet 2006, le comité réitère alors sa position à la présidente de la Commission en demandant de connaître « les motifs de l'exclusion de ces principales recommandations », notamment celles concernant les moyens de susciter l'intérêt des chercheurs pour les questions concernant les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus.

« La première [avenue] consiste à avoir des interactions avec les équipes de chercheurs intéressés à la formation de la main-d'œuvre. La Commission des partenaires du marché du travail pourrait jouer un rôle actif par, par exemple, la tenue d'une rencontre entre les équipes de chercheurs et les différentes structures et comités liés à la Commission. Nous pourrions ainsi mieux connaître les résultats des recherches ayant déjà été conduites et par nos interventions susciter l'intérêt des chercheurs pour les besoins de la population que nous représentons.

« Deuxièmement, les membres du comité aviseur souhaitent que, au cours de la prochaine année, un appel précis soit lancé par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre pour deux recherches qui seraient d'un intérêt certain pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus. Nous vous proposons ici très succinctement ce qui pourrait être l'objet de ces recherches.

« 1. Identifier les obstacles et les leviers pour l'accès à la formation, tant au niveau des individus (motivation intrinsèque et extrinsèque notamment le soutien financier) qu'au niveau environnemental (l'appareil gouvernemental y compris les organisations du secteur de l'éducation, les entreprises, etc.). Un échantillon issu de la population active

³⁹ « Piloté par la Commission des partenaires du marché du travail, le Programme de subvention à la recherche appliquée (PSRA) soutient financièrement la réalisation de recherches touchant différentes facettes du développement et de la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi, relativement à l'application de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (loi sur les compétences). Les résultats des recherches réalisées permettent de mieux connaître et d'améliorer les pratiques en matière de formation et de qualification de la main-d'œuvre, tout en fournissant aux décideurs de l'information utile à la prise de décisions. » Page consultée le 13 mai 2015 : <http://www.cpmpt.gouv.qc.ca/recherches/index.asp>.

de 45 ans ou plus, en emploi et sans emploi, permettrait d'identifier les différences entre les deux sous-groupes et pourrait influencer sur les pratiques en milieu de travail avant la perte d'emploi ;

« 2. Produire une recherche-action sur la reconnaissance des compétences pour des travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus et l'accès, le processus et la réussite de la formation manquante. Nous croyons qu'il serait pertinent de mettre l'accent sur le secteur manufacturier (et même sur deux ou trois sous-secteurs à identifier), là où les pertes d'emplois et la nécessité de réorientation sont nombreuses. La recherche-action devrait se faire dans un certain nombre d'entreprises (nombre à identifier en fonction de la faisabilité et de la généralisation possible des résultats) en tenant compte de deux sous-groupes de travailleurs et travailleuses : des personnes dont l'emploi n'est pas menacé à court terme; des personnes ayant perdu leur emploi (comité de reclassement). À des fins comparatives, il serait pertinent d'ajouter à ces deux groupes dont le lien avec le milieu de travail est encore existant un certain nombre de chômeurs et chômeuses de plus longue durée issus des mêmes secteurs et sous-secteurs.

« Enfin, le comité aviseur tient à souligner son intérêt à participer activement à la définition plus précise du cadre de ces recherches, avant que l'appel soit lancé aux chercheurs ainsi qu'au sein de comités d'encadrement des recherches qui seraient conduites. » (p.1-2)

En septembre 2006, la réponse de la présidente est longue et détaillée, mais n'a pas tout ce qu'il faut pour convaincre le comité qu'on prend en considération son opinion ou même son existence. En effet, on informe le comité que des rencontres de transfert ont déjà eu lieu pour des recherches antérieures (première avenue), mais le comité n'y a jamais été invité. Il le sera cependant par la suite. Pour ce qui est d'un appel précis (deuxième avenue), la réponse de la présidente de la CPMT montre un agacement certain face à la réaction intempestive du comité. On rappelle au comité que « l'appel de projets spécifiques est de la responsabilité de la Commission des partenaires du marché du travail », que « cette année, aucun appel spécifique n'a été lancé », que d'autres travaux prioritaires ont entraîné un décalage pour certains dossiers, dont celui du Programme de subvention à la recherche appliquée, que le groupe de travail continue ses travaux et « que l'avis du Comité aviseur garde toute sa pertinence et qu'il n'a pas été écarté des travaux du groupe de travail ». Cependant, aucun appel spécifique sur les sujets proposés par le Comité consultatif 45+ ne sera fait par la suite.

Le Comité consultatif 45+ est plus laconique dans sa réaction à la consultation de 2008 sur le PSRA sauf pour ce qui concerne l'importance de continuer à s'intéresser aux travailleurs et travailleuses de 45 à 54 ans (Chapitre 2). On peut penser que le Comité consultatif 45+ ne croit plus pouvoir influencer véritablement les orientations du Programme de subvention à la recherche appliquée (PSRA).

Et pour l'avenir?

Pour soutenir les réflexions du Comité consultatif 45+, il sera probablement nécessaire de faire des recherches plus approfondies sur la discrimination selon l'âge, sur les besoins diversifiés des sous-groupes de la clientèle des 45 ans et plus et sur les résultats obtenus dans les organismes spécialisés ou les mesures ou programmes spécifiques. Le Comité consultatif 45+ s'était d'ailleurs rallié à la nécessité d'obtenir plus d'informations sur les travailleurs âgés, dans le contexte du rapport du Groupe d'experts sur les travailleurs âgés, dans une lettre aux ministres fédéral et québécois responsables de ce dossier.

« Finalement nous ne pouvons que nous rallier à la recommandation du groupe d'experts sur les travailleurs âgés quant à la nécessité de mettre en œuvre une nouvelle enquête longitudinale sur les transitions du travail à la retraite et d'un centre d'étude portant sur les incidences du vieillissement de la population. Nous ne disposons que très peu d'éléments d'information (sic) sur les facteurs qui amènent les travailleurs à quitter le marché du travail ou y demeurer. Une telle information serait précieuse dans l'élaboration de politiques de main-d'œuvre spécifiques à une clientèle expérimentée qui est aujourd'hui confrontée à de grands défis d'adaptation mais aussi pour nous permettre de comprendre l'évolution d'une catégorie de travailleurs âgés qui sera demain différente de celle d'aujourd'hui. » (A2 – S5 – p.4)

Peut-être le comité doit-il reprendre son bâton du pèlerin pour exiger de la CPMT et d'Emploi-Québec les fonds nécessaires à des recherches faisant avancer la cause des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus?

Chapitre 4 – Pour combattre les préjugés : sensibiliser les intervenants gouvernementaux, les partenaires et la population

Le Comité consultatif 45+ se préoccupe de partager, avec l'ensemble des intervenants gouvernementaux et de la structure partenariale de la CPMT, son expérience des besoins des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus pour intégrer ou se maintenir sur le marché du travail. En effet, le comité est grandement préoccupé par les préjugés véhiculés sur les personnes plus âgées sur le marché du travail, mais aussi par la banalisation de cette discrimination dans les milieux de travail et dans les services gouvernementaux ainsi que dans la population en général, y compris chez les personnes plus âgées elles-mêmes. Par des activités diverses, le comité souhaite faire connaître la problématique de ces personnes aux intervenants gouvernementaux et aux partenaires, mais aussi agir contre l'âgisme dans les milieux de travail et auprès de la population en général.

4.1 Faire connaître la problématique au sein des structures gouvernementales et partenariales

Intervenir dans des comités

Le Comité consultatif 45+ cherche par tous les moyens à faire connaître la situation des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus que ce soit par son intégration dans divers comités d'Emploi-Québec ou de la CPMT (chapitre 1) ou par des demandes pour présenter ses travaux à diverses instances. Par exemple, en 1998, le comité demande à participer à une rencontre du comité de coordination sur lequel siège les différentes directions d'Emploi-Québec pour présenter ses travaux « et établir avec les régions un mode de coopération qui nous permettrait de répondre plus adéquatement aux enjeux que représente la problématique rencontrée par les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. » Le directeur général adjoint de l'intervention sectorielle, M. Després, rencontre les représentants du Comité consultatif 45+ (le président, le coordonnateur et un membre régulier) pour discuter des diverses attentes du comité⁴⁰.

Développer une stratégie de sensibilisation

Le Comité consultatif 45+ s'étant doté d'une stratégie de sensibilisation, un résumé de la situation des travailleurs et travailleuses d'expérience ainsi que des travaux du comité est envoyé, en mars 1999, à la présidente de la CPMT ainsi qu'à 14 personnes d'Emploi-Québec et du ministère. Fin 1999, le comité demande à rencontrer la ministre pour lui présenter les principaux éléments d'une étude d'impact économique et social produite par Frédéric Lesemann de l'Institut national de recherche scientifique, Culture et Société, en collaboration avec André Grenier, économiste à la Direction du plan et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-

⁴⁰ Suite aux discussions, « nous nous sommes mis d'accord sur l'ensemble des attentes exprimées par le comité. » S2 – S9 - Tableau des correspondances - p.3. Dans les archives du comité, il n'y a cependant pas de confirmation à l'effet que le Comité consultatif 45 + a fait une présentation au comité de coordination d'Emploi-Québec.

Québec. La rencontre a finalement lieu le 8 février 2000. (A2 – S9 - Tableau des correspondances - p.4) En 2000, après en avoir fait la demande, le comité est invité à présenter la problématique des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus lors d'un atelier de discussion ayant lieu durant la rencontre nationale des partenaires organisée par la CPMT.

La stratégie de sensibilisation a aussi pour objectif de susciter la formation du personnel d'Emploi-Québec dans chacune des régions du Québec et de sensibiliser les employeurs et les syndicats par le biais des comités sectoriels.

En avril 2009, alors que la crise économique fait rage, le Comité consultatif 45+ réitère, auprès du président de la CPMT, l'importance que les partenaires sensibilisent leurs propres membres, qu'Emploi-Québec reprenne ses activités de sensibilisation auprès de son personnel, mais aussi auprès de la clientèle visée et de l'ensemble de la population pour faire connaître les mesures récemment annoncées par le Premier ministre dans le Pacte pour l'emploi plus et pour que celles-ci « soient offertes à toutes et tous, sans discrimination d'âge. » (A2 – S6)

Les rencontres d'échanges et d'informations

La rencontre d'échanges et d'informations est l'activité récurrente la plus importante qu'organise le Comité consultatif 45+ pour diffuser l'information mais aussi pour en recueillir sur ce qui se passe sur le terrain et pour faire valider ses orientations ou avis, notamment durant l'élaboration de la stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Lors des premières éditions, l'invitation est lancée aux organismes de service qui s'occupent plus spécifiquement de ces travailleurs et travailleuses et aux représentants syndicaux et patronaux. Par la suite, on invite aussi les organismes de la structure partenariale de la CPMT comme les CRPMT, les CSMO, les CIME et les autres comités consultatifs ainsi que des intervenants dans la structure d'Emploi-Québec. Six rencontres, organisées à l'intérieur du budget de fonctionnement du comité, ont lieu de 1998 à 2006. À chaque fois, pas moins d'une trentaine de personnes à près d'une centaine y participent. Par des échanges en atelier et en plénière, des présentations et des conférences, divers sujets sont abordés : formation, maintien en emploi, préjugés et discrimination, projets-pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA), etc.⁴¹

4.2 Agir contre les préjugés, la discrimination, l'âgisme

Le Comité consultatif 45+ a toujours souligné l'importance des mythes et des préjugés qui touchent les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus dans leurs difficultés à s'intégrer ou se maintenir en emploi, et cela dès le début de ses travaux. Rapidement, le comité parle de discrimination et d'âgisme, un terme qui se développe pour faire le pendant au sexisme ou au

⁴¹ L'Annexe 5 présente plus d'informations sur le contenu de ces rencontres annuelles.

racisme⁴². On retrouve des descriptions plus détaillées de ces problèmes dans le document que le comité dépose lors de sa rencontre de 1998 avec le Comité technique sur les services d'Emploi-Québec liés à la loi 150, dans ses interventions auprès de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT) en 2011 ou lors des planifications stratégiques de 2013. Le comité a aussi influencé la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus dont l'axe 1 cite des recherches sur l'âgisme, parle de préjugés et de stéréotypes, et des nécessaires recherches et sensibilisations auprès de la population et des partenaires du marché du travail. Le colloque de 2007 et la Tournée des partenaires de 2012 ont aussi été des moments importants pour souligner l'importance des problèmes de discrimination fondés sur l'âge dans le marché du travail.⁴³

Dans la recherche de solutions, le Comité consultatif 45+ met l'accent sur la nécessité de mieux comprendre les perceptions des employeurs, des travailleurs et travailleuses, du personnel d'Emploi-Québec, de la population, ce qui permet de faire une sensibilisation et des interventions plus adéquates auprès de la population et dans les milieux de travail. Ces revendications sont reprises dans son dernier mémoire sur le maintien en emploi (2014).

Une campagne de sensibilisation

Une campagne de sensibilisation grand public conduite par le gouvernement, Emploi-Québec ou la CPMT est une revendication constante du Comité consultatif 45+. Le comité considère en effet qu'il s'agit d'un engagement qui fait partie de l'axe 1 de la stratégie d'intervention, *Améliorer la connaissance de la situation et sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail*. L'idée d'une telle campagne est effectivement présente dans le texte de la stratégie mais n'a pas été retenue comme un engagement formel (annexe 3).

« Cette opération [une enquête] doit ensuite alimenter Emploi-Québec et ses partenaires pour la réalisation d'une vaste campagne de valorisation et de promotion de l'apport des personnes de 45 ans et plus au marché du travail. » (A2 - S8 – Stratégie - p.14)

Jamais Emploi-Québec ou le ministère n'a accepté de faire une telle campagne et la CPMT n'a pas non plus appuyé les demandes du comité en ce sens. Les exemples sont nombreux où la réponse à une telle demande manque clairement la cible.

- Suite à la sixième rencontre d'échanges et d'informations, en 2006, le Comité consultatif 45+ demande à la présidente de la CPMT de mener une campagne de sensibilisation

⁴² Ce terme semble être apparu pour la première fois en 1969, aux États-Unis. C'est le gérontologue Robert Butler qui l'aurait utilisé pour décrire les discriminations touchant les personnes âgées. Page consultée le 31 août 2015, https://fr.wikipedia.org/wiki/%C3%82gisme#Origine_du_terme.

⁴³ On trouve des références à ces documents dans l'avant-propos et dans la section 8 de l'Annexe 2.

grand public. C'est en présentant certaines des activités de la CPMT comme l'appui aux démarches gouvernementales pour lever les obstacles financiers à la retraite progressive ou une tournée d'information à venir dans les CSMO, les CIME et les conseils régionaux sur l'apprentissage en milieu de travail que la présidente évite de répondre directement à la demande du comité.

- En 2011, dans son avis sur le rapport de la CNPMT, le comité réitère l'importance de lutter contre les préjugés et donne son appui à la proposition demandant « le lancement d'une campagne publique de valorisation des travailleurs expérimentés dans le contexte des changements démographiques imminents. Cette campagne devrait durer quelques années. » (A2 - S8 – Commission nationale – p.5) Les commentaires d'Emploi-Québec sur cette partie de l'avis du comité relatent des actions gouvernementales ou annoncées qui ne constituent pas une réponse à une campagne de valorisation devant durer quelques années, par exemple une tournée des adjoints parlementaires dans certaines régions du Québec ou les interventions qui seront faites lors des prochaines consultations pré-budgétaires.

Encore en 2012, lors de la tournée des partenaires sur le maintien en emploi, les préjugés et les idées préconçues au sujet des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus ont été identifiés comme représentant une contrainte majeure, ce qui a conduit à en faire le sujet d'un des quatre ateliers de la Rencontre nationale des partenaires, le point final de cette tournée. Lors de cette journée, l'organisation d'une campagne de sensibilisation s'intéressant aux gens d'expérience est l'une des sept pistes d'action retenues par la centaine de participants et participantes issus des rangs des partenaires du marché du travail. (A2 - S8 – Tournée des partenaires - p.24-32)

Agir dans les milieux de travail

Dans son dernier avis sur le maintien en emploi, en 2014, le Comité consultatif 45+ fait une analyse très élaborée du phénomène de l'âgisme et soumet des demandes très précises axées sur les milieux de travail et les pratiques de gestion des ressources humaines.

« Le Comité consultatif pour les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus (Comité consultatif 45+) demande au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et à ses instances régionales ainsi qu'aux comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO) de reconnaître l'existence de l'âgisme comme facteur de discrimination sur le marché du travail.

« Le Comité consultatif 45+ demande à la CPMT de réaliser une enquête en partenariat avec le Comité consultatif 45+ afin de documenter davantage les conséquences de l'âgisme sur l'accès à l'emploi et son maintien pour les travailleuses et les travailleurs âgés de 45 ans et plus.

« Le Comité consultatif 45+ demande au MESS et à la CPMT, avec son réseau de partenaires du marché du travail, de développer des mesures d'éducation et d'intervention à l'intention des milieux du travail afin d'enrayer ce facteur discriminatoire des pratiques de gestion de la main-d'œuvre. » (A2 – S6 - p.14)

On pourrait dire que la réaction d'Emploi-Québec à cette partie de l'avis du comité est beaucoup plus réservée que cela n'avait été le cas lors de l'adoption de la stratégie en 2003. Dans son analyse de l'avis, malgré une affirmation de principe, « la société québécoise a déjà admis que l'âge peut être un facteur de discrimination », l'existence même de l'âgisme semble remise en cause : « la référence à l'âgisme comme source de discrimination en milieu de travail reposent sur des bases fragiles, soit : des pensées, des perceptions et des mythes véhiculés. » (A2 – S6 - p.2)

Certains arguments ressemblent à ce qu'on disait autrefois pour nier le sexisme. Par exemple, on parle d'un effet de composition qui ferait en sorte que les difficultés sur le marché du travail trouveraient leurs sources dans d'autres critères, par exemple le plus faible niveau de scolarité ou un plus fréquent état de santé causant des incapacités. Autrefois, on disait de même pour les femmes, en soulignant par exemple leur manque d'intérêt pour les domaines où l'on ne retrouvait que des hommes ou leur moindre participation au marché du travail à cause de leurs obligations familiales. Un corpus important de recherches a permis d'identifier les mécanismes de la discrimination systémique faite aux femmes. On est en droit de se demander s'il n'en est pas de même avec l'âgisme. Cela vaudrait au moins la peine d'en faire l'objet de recherches, ce qu'Emploi-Québec semble juger coûteux et non nécessaire.

« Connaître les facteurs en cause de la participation plus faible au marché du travail des travailleurs dits âgés et les conditions gagnantes pour leur maintien en emploi sont au cœur des préoccupations de plusieurs acteurs du marché du travail. Cependant, développer une enquête spécifique afin de bien comprendre cette dynamique complexe peut difficilement être envisagée; vu la variété des parcours professionnels possibles, une telle enquête devrait être de grande envergure afin d'obtenir des résultats significatifs. Exploiter les données et études existantes, participer aux groupes de travail sur le sujet ou explorer la possibilité de bonifier des enquêtes déjà existantes sont des voies qui semblent plus pertinentes pour acquérir cette connaissance. Par ailleurs, Statistique Canada a la responsabilité de répondre au besoin en statistiques clés et des représentations pourraient être faites auprès de cette organisation pour documenter ce sujet (par le truchement du Forum des ministres du marché du travail, par exemple, ou encore les conférences fédérales – provinciales - territoriales). » (A2 – S6 - p.4)

Enfin, on peut croire qu'Emploi-Québec considère que l'approche proposée dans la troisième recommandation du comité est trop axée sur la reconnaissance de la discrimination et qu'il est préférable de privilégier l'orientation actuelle de soutien-conseil, même si elle ne semble pas avoir porté fruit puisque « les employeurs tardent à engager des mesures pour faire face au vieillissement de la main-d'œuvre et favoriser le maintien en emploi. »

« Sensibiliser et intervenir en milieu de travail pour aider à améliorer les pratiques de gestion de la main-d'oeuvre favorables à l'embauche et au maintien de travailleurs expérimentés en emploi semble une avenue pertinente. Toutefois, l'approche proposée pour contrer l'âgisme apparaît moins adaptée aux pratiques en cours auprès des entreprises.

« L'approche gagnante auprès des employeurs serait davantage de mettre en valeur le soutien-conseil en recrutement et rétention du personnel et la gestion de la diversité incluant l'adaptation des milieux de travail pour faciliter le maintien en emploi des travailleurs expérimentés plutôt que de tenter d'enquêter sur les pratiques âgistes en gestion des ressources humaines. L'approche des services aux entreprises d'Emploi-Québec est davantage de valoriser l'apport des travailleurs expérimentés et sensibiliser aux impacts du vieillissement de la main-d'œuvre par des interventions de promotion plutôt que « d'éducation » auprès des entreprises. Il faudrait plutôt privilégier l'encouragement. » (A2 – S6 - p.4)

Chapitre 5 – Pour assurer l’insertion en emploi : adapter les services et les mesures d’emploi

Le Comité consultatif 45+ aborde généralement l’objectif d’insertion ou de réinsertion en emploi sous l’angle des services offerts aux individus. Son cheval de bataille est l’adaptation des mesures et services à la clientèle des personnes de 45 ans et plus, que cela se traduise par le développement d’une réelle accessibilité à l’ensemble des mesures de la boîte à outils d’Emploi-Québec, particulièrement celles concernant la formation (Chapitre 7) ou par la création et le maintien d’organismes spécialisés pour offrir des services adaptés à cette clientèle. En pratique, cette adaptation ne peut réellement exister que via les programmes spécifiques découlant d’ententes entre le fédéral et Québec. Il s’agit du programme des projets-pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA) et de celui des initiatives ciblées pour les travailleurs âgés (ICTA). Le Comité consultatif 45+ investit des énergies importantes à relancer les ministres québécois (et une fois fédéral), Emploi-Québec et la CPMT en espérant faire modifier les programmes ou rendre permanentes certaines mesures.

À cinq reprises, le Comité consultatif 45+ intervient de manière globale en faisant diverses recommandations tantôt précises, tantôt plus générales⁴⁴.

- L’avis de 1998 réclame des services adaptés aux travailleurs et travailleuses de 45 et plus et la création de nouveaux organismes spécialisés.
- L’avis de 2000 demande notamment que des mesures appropriées (accueil et référence, services d’emploi appropriés et ciblés, formation, etc.) et des mesures institutionnelles (ressources au niveau local et régional responsables de la clientèle des 45 ans et plus) soient adoptées. (A2 – S8)
- L’avis de 2001 démontre que les personnes de ce groupe d’âge sont nettement sous-représentées dans l’accès aux mesures actives offertes par Emploi-Québec. Des recommandations concernant le travail des CLE et des régions sont émises.
- Les avis de 2004 et de 2005 sur les suites à donner à l’évaluation du programme des PPTA réclament des services adaptés permanents et le maintien des expertises qui y ont été développées. Les recommandations sont axées sur la renégociation du programme.
- En 2010, l’avis est plus détaillé et plus complet sur l’ensemble des objectifs poursuivis. Des recommandations précises sont émises, généralement contestées dans les commentaires émis par Emploi-Québec. La coordination du Comité consultatif 45+ commence à préparer une réponse à ces commentaires qui n’a pas été complétée ni envoyée.

⁴⁴ Les recommandations des différents avis ainsi qu’un résumé des commentaires d’Emploi-Québec sont présentés à l’Annexe 6.

La petite histoire des programmes spécifiques

Le Programme d'aide aux personnes âgées (PATA)*, est aboli en 1997. Il s'agit d'une mesure passive de soutien du revenu à frais partagés entre le fédéral et les provinces.

Dans la foulée de débats sur l'utilisation des surplus de l'assurance-emploi, il est convenu que des projets-pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA), comportant des mesures actives, seront financés en grande partie par le fédéral via la caisse de l'assurance-emploi, le reste étant assumé par Québec**. L'entente entre le fédéral et Québec est signée en octobre 2000. Il est prévu qu'elle s'appliquera jusqu'en mars 2003, puis elle est prolongée, avec un nouveau financement, jusqu'en mars 2004, puis jusqu'en mars 2005 et mars 2006.

Un hiatus se produit alors, les négociations entre les deux niveaux de gouvernement étant au point mort. Une relance des négociations a lieu en juillet 2006 et le gouvernement fédéral annonce le programme des Initiatives ciblées pour les travailleurs âgés (ICTA) à l'automne. Ce programme met un certain temps à se mettre en place et ce n'est que dans l'année 2007 que les initiatives deviennent opérationnelles***. Le programme doit d'abord se terminer en mars 2009, mais les reconductions successives font en sorte qu'il s'applique encore aujourd'hui, certains critères ayant été modifiés.

Au point de départ, l'ICTA s'adresse à des travailleuses et travailleurs âgés de 55 à 64 ans, résidant dans une communauté vulnérable et étant dépourvus des compétences nécessaires pour intégrer un nouvel emploi. Depuis 2009, les personnes de 50 à 54 ans et de 65 ans et plus peuvent participer à ce programme, si cela ne se fait pas au détriment des personnes de 55 à 64 ans et que ces dernières composent la majorité du groupe. Une communauté vulnérable est désormais une municipalité comptant 250 000 personnes ou moins, au lieu d'une région métropolitaine de recensement (RMR), ce qui a élargi le bassin des communautés visées. Il faut prioriser les personnes ayant perdu leur emploi dans des secteurs traditionnels comme l'industrie forestière, les mines, les pêches et les textiles****.

* On trouve à l'Annexe 7 une brève description du régime PATA.

** On trouve à l'Annexe 8 un document produit par la coordination du Comité consultatif 45+ qui fait l'historique et décrit les caractéristiques du programme PPTA. La répartition initiale du financement est de 70 % pour le fédéral et 30% pour Québec.

*** Le début du programme des ICTA est moins bien connu, car les sites gouvernementaux et les documents d'Emploi-Québec sont moins explicites. Le Comité consultatif 45+ n'a pas non plus produit de document spécifique sur ce sujet. Seule une lettre envoyée à Marjolaine Loiselle, alors présidente de la CPMT, fait état, en février 2008, des nombreuses difficultés associées au démarrage du programme.

**** Emploi-Québec, Direction de l'évaluation, Évaluation de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA) – volet formatif, Entrevues avec des représentantes et des représentants d'Emploi-Québec et d'organismes promoteurs de projet ICTA, septembre 2010, 21 p. Les informations sur les secteurs économiques ont été fournies par Emploi-Québec à partir du contenu de l'Annexe A de l'entente 2014-2017, ce critère n'ayant vraisemblablement pas été modifié.

5.1 Les négociations entre le fédéral et Québec sur les PPTA et les ICTA

Le Comité consultatif 45+ est intervenu à plusieurs reprises lors des négociations pour le renouvellement des ententes visant les programmes spécifiques. Dans le cas des PPTA, il semble qu'Emploi-Québec ait aussi privilégié une grande transparence dans ses communications, jusqu'à inviter la coordination du comité à participer à certaines rencontres d'un comité de suivi ou d'évaluation des projets⁴⁵. La transparence semble avoir été moins grande dans le cas des ICTA.

Les négociations pour les PPTA

Le Comité consultatif 45 + semble avoir été consulté par le ministère et Emploi-Québec pour la mise en place du programme des PPTA, comme cela est précisé dans son avis de 2005.

« C'est à la fin de l'année 1999, début 2000, que la direction générale des politiques du ministère et Emploi-Québec nous informent de l'éventuelle existence des projets pilotes. À cette époque, on nous demande notre avis sur les orientations d'interventions à privilégier et on souhaite aussi notre éventuelle participation dans le processus de sélection des projets. Pour éviter tout conflit d'intérêt possible étant donné que certaines organisations représentées au comité aviseur étaient susceptibles de présenter des PPTA, le comité déclina la deuxième demande. Cependant, notre avis dans ce dossier fait consensus et est à la base du guide de présentation des PPTA qui nous sera présenté à l'automne 2000. »⁴⁶ (p.2)

Les prolongations du programme semblent s'être produites sans trop grand délai, le comité ne ressentant pas le besoin d'intervenir sur le processus de négociation. Cependant, en juin 2006, le comité démontre son inquiétude qu'un renouvellement n'a pas encore eu lieu. Il demande à la CPMT de faire les représentations nécessaires pour favoriser une entente rapide. En août 2006, la présidente de la CPMT confirme qu'une rencontre préliminaire de hauts fonctionnaires a eu lieu en juillet (A2 – S4 – Campagne de sensibilisation) ce qui marque la relance des négociations qui conduiront finalement à la création d'un nouveau programme, celui des ICTA.

Les négociations pour les ICTA

Le Comité consultatif 45+ intervient à trois reprises auprès des ministres québécois et fédéral ou auprès de la CPMT pour souligner les problèmes d'application du programme lors de son démarrage ou pour influencer les négociations de 2009 et de 2014.

⁴⁵ Selon certains procès-verbaux des rencontres du comité pour l'année 2003-2004.

⁴⁶ Dans les archives électroniques, on ne trouve pas trace de cette consultation : pas de lettre d'Emploi-Québec, pas d'avis du comité, pas de procès-verbaux pour les années 1998 et 1999.

- Au démarrage du programme, suite à de nombreux délais et ratés dans son application, le comité demande à la présidente de la CPMT d'intervenir « pour assurer une efficacité du développement du programme et par conséquent des projets approuvés en région et adaptés aux problématiques des travailleurs âgés dans leur milieu respectif. » (p.2)
- Lors des négociations de 2009, le comité intervient auprès de la présidence de la CPMT et auprès des deux ministres, fédéral et québécois, parties à l'entente. On demande, à la ministre fédérale Diane Finley, des modifications au programme qu'on fait suivre au ministre québécois, Sam Hamad, en espérant qu'il s'appropriera les revendications, sous l'influence d'une CPMT qu'on espère aussi acquiescer à de telles orientations. Les recommandations concernent essentiellement l'accessibilité et la pérennité du programme : on demande l'élargissement de l'admissibilité à l'ensemble des régions, agglomérations ou communautés ainsi qu'à tous les secteurs d'activité; on salue l'élargissement du groupe d'âge; on demande une diversification des axes d'intervention pour que les mesures touchent aussi les personnes en emploi afin de prévenir les effets de licenciements éventuels, par exemple par le développement et la reconnaissance des compétences; enfin que les programmes cessent d'être temporaires et que des budgets conséquents soient consacrés à des actions permanentes.
- Lors de la stagnation des négociations en 2014, le comité demande à la ministre québécoise, Agnès Maltais, de tout mettre en œuvre afin de reconduire durablement ce programme en soulignant l'efficacité démontrée de l'ICTA et l'absence de solutions de remplacement.

5.2 La situation des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus

Le Comité consultatif 45+ a appuyé ses recommandations sur une description assez fouillée de la situation des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus, dans un premier temps surtout avec des données qualitatives, par la suite surtout avec des données statistiques. De 1998 à 2001, le comité est plutôt proactif dans sa description des principaux aspects de la situation alors que, de 2005 à 2010, il est surtout sur la défensive, en réponse à la valorisation à outrance, par Emploi-Québec, de l'amélioration des statistiques concernant la clientèle qu'il dessert (taux de chômage, niveau d'éducation, accès aux mesures et services d'Emploi-Québec).

Cette section du chapitre constitue un résumé des différentes dimensions soulevées dans les avis du Comité consultatif 45+ que celles-ci soient liées aux caractéristiques des individus ou des institutions dans lesquelles ils interviennent, quoiqu'il y ait des interrelations évidentes entre les deux catégories. Il faut souligner que certaines caractéristiques ne sont pas propres aux seules personnes de 45 ans et plus, mais que l'ampleur des effets négatifs de ces caractéristiques augmenterait avec l'âge. Il faut aussi préciser que la rédactrice du rapport a reformulé de manière plus explicite certains commentaires ou a ajouté des commentaires qui ne sont pas

présents dans les avis étudiés mais qui ont été soulevés dans des discussions au sein du comité ou dans son milieu de travail d'origine (FTQ). Ces commentaires sont présentés entre deux étoiles (*).

Les caractéristiques des individus

En matière de scolarité et de formation, voici les principales caractéristiques relevées.

- Les personnes de cette catégorie d'âge sont moins scolarisées et il existe une relation claire avec la désaffection des 45-64 ans sur le marché du travail (taux d'activité plus faible). *Malgré l'augmentation du niveau de scolarité des personnes de ce groupe d'âge, des études plus récentes démontrent que la « protection » des diplômés en matière de maintien et d'insertion sur le marché du travail est beaucoup moins importante que ce n'était le cas auparavant.*
- Les longues années passées depuis l'acquisition d'un diplôme entraîne une diminution de la valeur, aux yeux des employeurs, de ces diplômés et, dans certains cas, l'obsolescence de compétences⁴⁷ ou même leur absence, particulièrement en ce qui concerne les nouvelles technologies de l'information et de la communication.
- Il y a peu d'initiatives de formation adaptée et peu d'accès à la formation dans les entreprises, alors même que les travailleuses et travailleurs plus âgés ont une plus faible motivation à investir dans l'acquisition de nouvelles compétences.
- Lorsque leur expérience de travail est de longue durée, souvent dans le même type d'emploi, la même entreprise ou le même secteur d'activité économique, cela les rend moins flexibles.

En ce qui concerne les conséquences d'une perte d'emploi sur leur situation financière, voici les constatations.

- Les personnes plus âgées subissent souvent une diminution plus importante de leurs ressources financières que les plus jeunes, ce qui met en danger leurs actifs accumulés depuis plus de 20 ans, pourtant à la base de leur niveau de vie actuel et futur. La crainte de perdre ces actifs est très forte.
- * L'obligation de disposer de ces actifs, au moins partiellement, par exemple pour soutenir la période nécessaire à une réorientation de carrière est difficilement acceptée, généralement après une période de temps assez longue. Il en est de même de la nécessité d'accepter un emploi moins bien rémunéré. *
- Dans certains cas, le manque de ressources financières est tel que les personnes ne peuvent assumer le temps permettant de faire le parcours nécessaire à une bonne réinsertion.

En matière de considérations psychologiques, de nombreux constats viennent influencer sur la capacité des travailleuses et des travailleurs plus âgés à participer, plus ou moins rapidement, à

⁴⁷ L'argument contraire est souvent utilisé en matière de reconnaissance des acquis et des compétences, les années passées au travail étant propices à leur développement.

un processus de réinsertion positif. Une période de « deuil », plus longue que celle des plus jeunes, est un passage obligé avant que ne soient entreprises des démarches de réorientation et réinsertion. Les autres constats sont : perte de statut social; baisse de l'estime de soi; manque ou perte de confiance en soi; baisse générale de motivation; crainte des nouvelles technologies.

On doit ajouter trois autres constats d'importance.

- Les travailleuses et les travailleurs plus âgés ont été soumis à une usure prolongée au travail qui peut limiter leur capacité à occuper certains emplois.
- La mobilité géographique de ces personnes est moins grande que celles des plus jeunes, généralement pour de très bonnes raisons liées à leur situation financière, à leur préparation en vue de la retraite et à des considérations familiales ou de couple.
- Les travailleurs et travailleuses, qui depuis longtemps n'ont pas connu de périodes de chômage, ont une connaissance limitée, voire nulle, de la réalité du marché du travail * (exigences des emplois, conditions de travail, etc.) *, du travail de recherche d'emploi ou des services publics et communautaires existants.

Les problèmes liés aux institutions

En ce qui concerne le marché du travail, les constats du comité sont différents selon qu'on parle de la décennie 1990 ou de la décennie 2000.

- Dans le premier cas, les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus font face à un surplus chronique de main-d'œuvre, ce qui entraîne un taux de chômage et une durée du chômage plus élevés ainsi qu'un taux d'activité plus faible que chez les plus jeunes. La vague de rationalisations du milieu des années 1990 (par des licenciements collectifs, des restructurations, des mises à la retraite massives), dans les entreprises privées ou les organisations publiques, entraîne une baisse du niveau de l'emploi dans certains secteurs ou types d'emploi d'où sont issus ces chômeurs et chômeuses.
- Durant la décennie 2000, la situation s'améliore : le taux de chômage diminue; le taux d'activité augmente; le niveau de scolarité augmente aussi. Dans l'avis de 2010, le Comité consultatif 45+ souligne que, malgré une telle amélioration, certains indicateurs sont encore inquiétants : un taux chômage encore plus élevé que celui des plus jeunes si on tient compte du sous-emploi; une durée du chômage toujours plus élevée; un taux d'embauche plus bas. Un nouveau phénomène doit être souligné : des personnes retraitées demandent des services pour assurer leur retour sur le marché du travail.

En ce qui concerne les entreprises, deux constats majeurs sont faits.

- Les pratiques de gestion des ressources humaines sont inadaptées et peu d'entreprises utilisent le mode de gestion à long terme des carrières, plus tard appelé la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre.
- Les préjugés des employeurs et des collègues de travail plus jeunes sont très présents. Même si les employeurs craignent les pénuries, ils ne considèrent pas les personnes plus âgées comme faisant partie de la solution. *En fait, on pourrait dire qu'ils ont une vision

plutôt positive de leur personnel plus âgé, mais une vision négative des personnes plus âgées à la recherche d'un emploi.*

En ce qui concerne les politiques et les institutions publiques, les constats du Comité consultatif 45+ sont très sévères.

- Les politiques gouvernementales des années 1990 favorisent la retraite anticipée : *en favorisant les retraites massives dans le secteur public*; en considérant que les 55 ans et plus ne sont pas disponibles pour l'application du régime de l'assistance-emploi.
- L'adaptation aux plus âgés des programmes sociaux administrés par l'État est minimaliste.
- Les services sont inadéquats ou inaccessibles. Il existe peu d'organismes spécialisés et leur répartition territoriale est inégale. L'accès aux mesures de formation est restreint pour les 45 ans et plus qui sont généralement non-ciblés par les programmes et sous-représentés dans les mesures actives gérées par Emploi-Québec et dans les programmes non-ciblés. Dans l'avis de 2010, il y a une mise à jour des données de la participation aux mesures actives. On constate une augmentation de la participation des 45 ans et plus par rapport à la période antérieure. Le Comité consultatif 45+, s'inspirant d'une étude d'Emploi-Québec de la région de Montréal, démontre qu'en comparant leur participation à leur présence dans la population active, on élimine l'effet de cohorte (les 45 ans et plus ont augmenté en nombre) et on constate alors que la sous-représentation existe toujours. Dans ses commentaires sur cet avis, Emploi-Québec rejette cependant le choix de ce nouvel indicateur.
- En 2010, on dénonce la politique de réemploi rapide qui entraîne des délais beaucoup trop longs dans l'accès aux services. En refusant d'investir auprès d'une clientèle qu'on affirme capable de se trouver rapidement un emploi, ce n'est que lorsque la période de chômage s'allonge (6 mois environ) qu'on accepte enfin de lui donner accès à des services.
- Les préjugés du personnel des services d'emploi sont présents et doivent être combattus.

Au fil des ans, le Comité consultatif 45+ a en effet identifié les préjugés et la discrimination qu'ils entraînent sur les travailleuses et travailleurs plus âgés comme étant un problème important. Ces préjugés s'expriment dans toutes les composantes de la société : les préjugés des employeurs, des collègues de travail plus jeunes, du personnel des services publics *ou de celui de certains organismes non spécialisés, non habitués à travailler avec cette clientèle* auxquels il faut ajouter les préjugés des personnes plus âgées elles-mêmes. C'est ce qu'a exprimé le Comité consultatif 45+ dans son avis le plus récent sur le maintien en emploi (chapitre 6).

Dans son premier avis, en 1998, le Comité consultatif 45+ identifie des besoins précis ressentis par les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus qui commandent des solutions adaptées : il faut privilégier une approche globale de la personne qui tient aussi compte des besoins

psychologiques spécifiques de ces personnes plus âgées; il faut adopter une pédagogie adaptée à un faible niveau de scolarité; il faut développer un plan d'intervention qui tient compte de plusieurs étapes interdépendantes dont les nécessaires *reconnaissance des acquis* et la mise à niveau de compétences plus ou moins actualisées, *particulièrement celles concernant les nouvelles technologies de l'information et de la communication*⁴⁸. Les solutions plus concrètes concernent l'adaptation et la permanence des mesures (5.3), le maintien et le développement d'organismes spécialisés (5.4) et l'adaptation d'Emploi-Québec, au niveau national, régional et local (5.5).

5.3 Des mesures adaptées permanentes

Le Comité consultatif 45+ demande d'abord des mesures adaptées aux travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus. Ces mesures passant par les programmes PPTA, il demande par la suite qu'on délaisse les projets-pilotes et qu'elles deviennent permanentes. Les négociations fédérales-québécoises produisant encore un programme de mesures temporaires, les ICTA, on a l'impression que les revendications du comité pour la pérennité des mesures s'essoufflent. Par exemple, en 2014, on défend le programme des ICTA même si les projets continuent à être temporaires.

« Cette mesure a permis à de nombreux organismes partenaires d'Emploi-Québec d'offrir une approche spécifiquement adaptée aux besoins particuliers des travailleurs et travailleuses âgés de 50 ans et plus. [...] »

« L'initiative ciblée pour les travailleurs âgés est également l'outil principal utilisé par Emploi-Québec dans les comités d'aide au reclassement suite à des fermetures d'usines, comme lors de la fermeture de la mine Jeffrey à Asbestos l'an dernier. » (p.1)

La Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus

Les discussions entourant l'élaboration de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus démontrent qu'Emploi-Québec est ouverte au développement de mesures adaptées permanentes, mais qu'elle ne prendra aucun engagement sans financement du fédéral et que la CPMT comprend et adhère à cette position. En effet, la Stratégie est d'abord adoptée par la CPMT le 2 mai 2002, puis modifiée à la demande d'Emploi-Québec. L'engagement de « prendre en compte les résultats offerts par les «projets pilotes pour les travailleurs âgés» (PPTA) dans le but d'examiner la possibilité d'élaborer une ou des mesures ou un volet d'une mesure destiné spécifiquement aux personnes de 55 ans ou plus » est modifié par l'ajout d'une implication nécessaire du fédéral, « dans la mesure où le gouvernement fédéral continue d'investir dans ce domaine et que le financement d'une telle mesure soit assuré à même les fonds fédéraux. » Le Comité consultatif 45+ réagit de manière véhémente à ce qu'il

⁴⁸ Dans le premier avis, on parle de support « bureautique ».

considère être un changement d'orientation de l'engagement, alors que la présidente de la CPMT n'y voit pas un changement fondamental.

« L'esprit de cet engagement n'est nullement de reconduire les projets pilotes mais plutôt de conserver les bonnes idées ou pratiques afin de mieux outiller le coffre à outils d'Emploi-Québec et améliorer les interventions aux employeurs ou travailleurs et travailleuses. »

L'évaluation des projets-pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA)

L'évaluation des projets-pilotes pour les travailleurs âgés (PPTA) que fait Emploi-Québec permet de constater que l'adaptation des mesures est un facteur majeur de succès pour l'insertion ou la réinsertion, ce qui se confirme aussi dans le cas des ICTA⁴⁹.

« La diversité et la souplesse des projets pilotes et des approches offertes constituent un facteur majeur de succès au regard de la réinsertion. De plus, l'évaluation de fonctionnement montre bien l'intensité des efforts déployés dans ces projets 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, provenant de marges de manœuvres possibles, à l'intérieur du cadre opérationnel des mesures actives et des services d'emploi afin d'offrir une réponse mieux adaptée aux besoins de la clientèle des 55 ans et plus. Cependant, on se doit de souligner que cette adaptation comporte un prix à payer non négligeable que chaque région doit évaluer dans le contexte des ressources humaines et financières dont elle dispose. »⁵⁰

Emploi-Québec semble d'ailleurs vouloir un changement dans l'entente avec le fédéral dans une volonté de pérenniser les services ou d'au moins étendre à d'autres régions ou secteurs d'activité économique les services qui ont démontré les meilleurs résultats.

« Dans le cas où ces négociations [avec le gouvernement fédéral] menaient à un accord, Emploi-Québec entend utiliser les résultats « probants » de certains projets pilotes pour aider les travailleurs de 55-64 ans licenciés, ou sur le point de l'être, à intégrer ou se maintenir sur le marché du travail. Il n'est pas dans l'intention d'Emploi-Québec de tester de nouvelles

⁴⁹ « À titre d'exemple, un organisme membre de notre comité nous confirme un taux de placement de 98% constaté depuis 2007 auprès de 525 bénéficiaires de l'initiative ciblée pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus dans les municipalités régionales de comté de La Mitis, La Matapédia, Matane et Rimouski-Neigette. » Lettre à Agnès Maltais (ministre), 6 février 2014, p.1.

⁵⁰ Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés : évaluation de la mise en œuvre, de la pertinence et de l'efficacité des projets pilotes de la période 2000 – 2003, Rapport synthèse, Septembre 2004, p.19.

approches novatrices d'aide à l'emploi mais plutôt d'étendre à d'autres régions et secteurs d'activité économique les services les plus rentables. »
(mai 2004, p.3)

Dans les négociations de 2004, la position fédérale semble bien ferme ou la volonté québécoise bien faible car ce seront des mesures temporaires qui seront reconduites. À cette période, la CPMT adhère officiellement à la position d'Emploi-Québec sur la pérennité de services adaptés si et seulement si l'entente le permet, comme l'exprime la présidente dans une lettre de mars 2004.

« Je partage votre avis [celui du Comité consultatif 45+] sur l'importance d'assurer une pérennité des services adaptés [...] je crois par ailleurs que cette pérennité ne pourra être réalisée que dans la mesure où nous pourrions convenir avec le gouvernement fédéral d'un élargissement de l'Entente Canada-Québec. Dans ce contexte, les membres de la Commission des partenaires du marché du travail ont souscrit à l'idée de minimalement prolonger l'entente à caractère expérimental avec le gouvernement fédéral, en insistant sur l'urgence de conclure un accord plus permanent. »

5.4 Des organismes spécialisés

C'est dans le cadre d'une consultation de la CPMT, au début de 1999, que le Comité consultatif 45+ prend position sur le recours aux services externes dans la prestation de services à la main-d'œuvre par les centres locaux d'emploi (CLE). On y souhaite des clarifications sur la sous-traitance des services, soit une distinction claire entre les services dévolus aux CLE et ceux attribués aux tiers. On demande aussi que les ententes soient faites au niveau régional plutôt que local, parce que les organismes travaillent généralement sur le territoire de plusieurs CLE, mais aussi afin d'éviter la perte de l'expertise des organismes spécialisés.

En effet, le Comité consultatif 45+ exprime à plusieurs reprises ses préoccupations concernant l'existence et le développement d'organismes spécialisés dans les services à offrir aux travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, y voyant le meilleur moyen d'assurer l'adaptation des services. Cependant, on observe plutôt une tendance à la diminution⁵¹.

- Une seule fois, en décembre 1999, le comité intervient auprès d'une direction régionale, celle de la Montérégie, pour lui signifier son inquiétude face à la disparition de services et à la diminution de budgets consacrés à cette clientèle.

⁵¹ Entre 1998 et 2010, le nombre d'organismes se consacrant exclusivement à la clientèle des 45 ans et plus passe de 17 à 12. L'absence de tels organismes se maintient dans 7 régions du Québec.

- Tout au long de l'application et de l'évaluation du programme des PPTA, le Comité consultatif 45+ intervient pour signifier son inquiétude quant à la sauvegarde ou au maintien des expertises développées dans les organismes où ont eu lieu ces projets-pilotes. Ce qu'il fait : en demandant l'accélération du processus d'évaluation (29 mai 2002) afin de généraliser rapidement le développement des mesures affichant les meilleurs résultats; en réclamant la tenue d'un colloque sur le partage des expertises développées dans les PPTA et en organisant des rencontres d'échanges et d'informations sur le sujet⁵²; en informant la CPMT des préoccupations exprimées par les participants à la rencontre de mars 2006 (A2 – S4 – Campagne de sensibilisation).
- En 2010, le comité émet une recommandation à l'effet « qu'Emploi-Québec permette la mise en œuvre de mesures innovantes à l'intention des 45 ans et plus par les organismes d'employabilité dédiés à cette clientèle et supporte mieux ces mêmes organismes. De même, nous considérons qu'Emploi-Québec devrait favoriser l'émergence d'organismes dédiés dans les régions ou quartiers où elles sont absentes afin que ces derniers soient en mesure de servir de manière efficiente les 45 ans et plus. » (p.27)
- En 2014, le comité demande la reconduction des ICTA en précisant qu'ils sont nécessaires au fonctionnement des organismes. « Les organismes d'employabilité ont la plupart du temps embauché, formé et dédié des ressources spécifiques pour administrer l'initiative ciblée pour les travailleurs âgés; des agences ou bureaux locaux ont également été créés à cet effet. Outre l'impact très négatif qu'aurait une interruption de ce service sur les chercheurs et chercheuses d'emploi, les organismes d'employabilité devraient également restructurer leurs organisations en se séparant de ressources humaines précieuses et en fermant des bureaux locaux. » (p.2)

La réponse d'Emploi-Québec au sujet des organismes spécialisés ou dédiés est claire et constante, que ce soit en mai 2004 ou en novembre 2010. De tels organismes ne sont pas nécessaires pour maintenir une expertise spécialisée.

« Pour ce qui est de la consolidation et du développement de services spécialisés, il est à souligner qu'Emploi-Québec soutient déjà les ressources externes spécialisées en matière d'intervention auprès des travailleuses et

⁵² Fin 2002, Emploi-Québec propose au Comité consultatif 45+ d'organiser un colloque sur les PPTA qui serait financé par le programme. Le fédéral refuse cette demande de financement. En mars 2003, le comité demande à la CPMT de s'assurer qu'une telle activité puisse se réaliser peu importe qui en serait le promoteur, Emploi-Québec ou la CPMT. En absence de réponse positive, le comité en fait le thème de sa rencontre d'échanges et d'informations de novembre 2004. En mars 2006, une partie de la rencontre porte aussi sur l'évaluation de la mise en œuvre, de la pertinence et de l'efficacité des projets pilotes pour travailleurs âgés sous le thème *Qu'advient-il des expertises développées?* Voir Annexe 5.

des travailleurs âgés. Toutefois, la situation du marché du travail et la capacité budgétaire d'Emploi-Québec lui suggèrent de miser davantage sur des ressources externes capables de s'adresser à plusieurs clientèles et ayant la capacité d'adapter leurs services en fonction des besoins changeants de ce marché. Qui plus est, dans les régions moins peuplées et confrontées au problème des distances à couvrir, il apparaît irréaliste de favoriser l'implantation de ressources spécialisées dédiées aux travailleuses et travailleurs âgés. Cependant, ceci ne signifie pas que l'expertise acquise grâce aux projets pilotes soit perdue, bien au contraire. En fait, cette expertise est déjà et continuera d'être diffusée auprès des ressources externes qui pourront en bénéficier pour adapter leur offre de service en conséquence. » (p.3)

« Compte tenu de la diversité de l'offre de service aux individus et de sa capacité d'adaptation, il apparaît inapproprié de développer, au cours des prochaines années, de nouvelles mesures ou programmes actifs du marché du travail, ni même de favoriser l'émergence d'organismes dédiés. En effet, la souplesse de l'offre de service permet d'adapter les moyens en fonction des besoins de la clientèle, quelle qu'elle soit. L'important demeure ici de rendre accessible des services à la clientèle âgée de 45 ans et plus, qu'ils soient donnés ou non par des organismes dédiés à cette clientèle. » (p.7 – Annexe 6)

5.5 Une amélioration de la structure gouvernementale

Le Comité consultatif 45+ est intervenu à quelques reprises pour influencer la manière de travailler au sein de la structure d'Emploi-Québec. Trois points principaux sont soulevés.

Un personnel mieux informé

Le comité souhaite qu'une meilleure connaissance de la situation des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus soit favorisée au niveau régional et local. Il est proposé qu'une formation soit offerte au personnel d'Emploi-Québec, ce qui sera fait au début des années 2000. En 2010, le comité demande qu'Emploi-Québec procède à nouveau à la formation de son personnel quant aux besoins particuliers de cette clientèle, Emploi-Québec se disant d'accord à travailler, avec le Comité consultatif 45+, au développement d'outils de sensibilisation.

« Il pourrait cependant être envisagé de faire ressortir les besoins de formation du personnel d'E-Q qui intervient auprès de la clientèle des personnes de 45 ans et plus et de voir l'angle que prendrait cette formation. Pour ce faire, nous pourrions examiner la pertinence de développer, en collaboration avec le CC 45+, des outils permettant aux agents d'aide à l'emploi d'avoir une meilleure connaissance des

caractéristiques et des problématiques vécues par les travailleurs d'expérience sur le marché du travail. » (p.5 – Annexe 6)

Une personne responsable

Dès le début des années 2000, le comité demande que des ressources soient identifiées tant au niveau local que régional pour supporter le dossier des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. C'est ainsi qu'un réseau de répondants régionaux est mis sur pied, la coordination du comité maintenant un certain contact avec eux⁵³. En 2010, le comité constate la disparition du réseau et demande « qu'Emploi-Québec procède à la remise en place des répondants régionaux lorsqu'il y a lieu à l'égard de cette stratégie et les soutienne adéquatement ». Dans ces commentaires, Emploi-Québec affirme qu'il n'y a pas lieu de le faire « car ils n'ont jamais cessé de jouer ce rôle après l'échéance du plan d'action 2003-2008 lié à la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. » (p.5 – Annexe 6) C'est quand même sur la base d'informations récentes recueillies par la coordination auprès de chacune des directions régionales et auprès de personnes représentant Emploi-Québec au comité de suivi de la stratégie que le comité a émis sa recommandation.⁵⁴

Des directives pour une priorisation

Le Comité consultatif 45+ souhaite aussi que des directives du national à l'effet de prioriser les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus soient dirigées vers le niveau régional ou local. En 2001 et en 2010, on demande que des cibles de résultats soient fixées au niveau des centres locaux d'emploi (CLE) et que les plans d'action régionaux identifient cette clientèle comme étant une priorité. Emploi-Québec affirme faire une priorité de cette clientèle et de la stratégie encore existante. Pour ce qui est du niveau régional, elle invite les organismes ou associations qui œuvrent pour le bénéfice des 45 ans et plus à entreprendre les démarches appropriées auprès de leurs représentants communautaires qui siègent à une Commission régionale des partenaires du marché du travail (CRPMT), si elles désirent voir renforcer la place qu'occupe cette clientèle dans les plans d'action régionaux. Au niveau local, Emploi-Québec affirme que, selon son fonctionnement, c'est globalement qu'est gérée la politique d'évaluation par atteinte des résultats et qu'il n'est pas prévu de développer d'autres cibles par clientèle spécifique ni par programmes, mesures ou services.

⁵³ Ces personnes sont aussi invitées aux rencontres d'échanges et d'informations organisées par le Comité consultatif 45+.

⁵⁴ Au comité de suivi, on a d'abord dit que la liste des répondants régionaux n'existait plus pour, plus tard, préciser qu'il n'y avait plus de répondants régionaux.

5.6 L'assurance-emploi : mesures actives et soutien du revenu

Le Comité consultatif 45+ intervient peu sur le régime de l'assurance-emploi, un programme fédéral, sauf à la demande du ministère québécois ou de la CPMT.

En 1998, le Comité consultatif 45+ prend position en faveur du financement de mesures actives à même le compte de l'assurance-emploi lors d'une consultation menée par la CPMT sur un document déposé par Louise Harel, ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité, sur des hypothèses de bonification du régime de l'assurance-emploi. Le comité répond succinctement en faisant une mise en garde préalable : les données sur les travailleurs et travailleuses victimes d'un licenciement collectif sont inexistantes⁵⁵, ce qui empêche d'avoir une vue d'ensemble de la problématique depuis la fin du programme PATA. Tout en souhaitant comprendre pourquoi il n'y a pas de participation financière prévue par Québec, alors que le PATA était un programme à frais partagés, le Comité fait le constat que les hypothèses soumises touchent essentiellement le soutien du revenu alors qu'il serait important de financer des mesures actives.

« Notre comité soutient que la problématique de la clientèle des 45 ans et plus ne se lie pas seulement au revenu. Différentes formes d'aide doivent être envisagées, en voici quelques exemples : l'ARTT [aménagement et réduction du temps de travail], la prestation de services, programme de formation, etc. À notre avis, Emploi-Québec devrait s'assurer que des mesures d'adaptation ou d'intégration soient mises de l'avant. »

C'est en 2011, à l'occasion des travaux de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT) que le Comité consultatif 45+ réfléchit à nouveau à l'utilisation des fonds de la caisse de l'assurance-emploi pour le financement de mesures actives, tel que le suggère le rapport de la CNPMT et se montre réticent au seul usage de ses fonds, à cause des contraintes du régime de l'assurance-emploi. Emploi-Québec partage cette analyse en principe, même si en pratique elle ne semble pas avoir les fonds nécessaires pour financer adéquatement les mesures comme il a été constaté précédemment.

⁵⁵ Le mois suivant le comité demande d'ailleurs qu'une telle étude soit faite (A2 – S3).

« L'assurance-emploi : Le rapport fait deux recommandations qui ont pour but de mieux financer les mesures actives à partir du compte de l'assurance-emploi. Le Comité croit qu'il est effectivement important pour une société qui vise une plus grande productivité de financer adéquatement ses services d'emploi et que ce financement doit être rehaussé. Cependant, le Comité se questionne sur le fait que le rapport demande à ce qu'elles continuent de l'être à même le Compte d'assurance-emploi. Le caractère régressif de ce financement de même que les contraintes qu'il engendre au niveau des caractéristiques de clientèles à desservir devraient faire, selon nous, l'objet d'un questionnement particulier. » (A2 – S8 – p.4)

« Emploi-Québec émet également des réserves quant à la capacité de répondre adéquatement à l'avenir aux besoins du marché du travail et de l'ensemble des clientèles via les seuls fonds de l'assurance-emploi, compte tenu des règles d'éligibilité qui prévalent actuellement. » (A2 – S8 – p.2)

Chapitre 6 – Pour assurer le maintien en emploi : agir dans les milieux de travail

C'est surtout parmi d'autres enjeux d'insertion en emploi, que le maintien en emploi a été soulevé par le Comité consultatif 45+ : au Comité technique sur les services d'Emploi-Québec liés à la Loi 150 (en 1998), dans les travaux qui ont mené à l'adoption de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus (en 2001-2003) ou dans les interventions entourant les travaux de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (en 2010-2011). Ces dernières années, le maintien en emploi est devenu une priorité autonome comme en font foi les travaux entourant la Tournée des partenaires de 2012 qui a conduit notamment au dépôt, en 2014, du seul avis global du comité portant sur le maintien en emploi. Le comité est aussi intervenu à quelques reprises sur des mesures ciblées offertes par Emploi-Québec, soit l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT), la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) et les subventions salariales.

6.1 Les grandes orientations

L'analyse des documents généraux fait ressortir trois enjeux importants concernant le maintien en emploi dont deux sont traités dans d'autres chapitres parce qu'ils concernent aussi l'insertion. Les enjeux soulevés sont :

- la discrimination et la nécessaire sensibilisation dans les milieux de travail, sujet qui fait l'objet de réserves de la part d'Emploi-Québec (chapitre 4);
- la formation y compris la reconnaissance des acquis et des compétences, sujet qui semble constituer la priorité de la CPMT (chapitre 7);
- les pratiques de ressources humaines des entreprises dont certaines sont ou devraient être soutenues par des mesures et services d'Emploi-Québec ou par le travail des comités sectoriels.

Trois des quatre axes et de nombreux engagements de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus s'insèrent dans l'objectif du maintien en emploi, que ce soit la sensibilisation (axe 1) ou l'investissement dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences (axe 4), mais aussi la gestion prévisionnelle des ressources humaines (axe 2). Il est intéressant de souligner deux des engagements alors adoptés.

- « former les conseillers et les conseillères des services aux employeurs en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines et les sensibiliser à l'importance d'offrir une aide-conseil en matière d'organisation du travail, notamment pour démontrer les avantages de favoriser le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus ; [...]

- « promouvoir, chez les personnes en emploi, les employeurs et les syndicats, une utilisation accrue de la mesure d'aménagement et de réduction du temps de travail aux fins de la retraite progressive et donner priorité à cette mesure. » (Annexe 3)

Dans ses interventions auprès de la CNPMT, le Comité consultatif 45+ a mis l'accent sur le maintien en emploi, la majorité des messages s'y rapportant. Le comité réitère l'importance de reconnaître que les préjugés et la discrimination envers les travailleurs et travailleuses plus âgés sont une réalité qu'il faut continuer à combattre par la sensibilisation, mais aussi que les entreprises doivent modifier leurs activités de gestion des ressources humaines.

« Message 2 :

« Les entreprises devront adopter de saines activités de gestion du personnel, pas uniquement pour les travailleuses et travailleurs âgés mais aussi pour les plus jeunes, améliorer les conditions de travail tant sur le plan de l'ergonomie que dans une recherche de flexibilité si demandée (travail à temps partiel et conciliation travail – vie personnelle notamment) et autres (reconnaissance, mentorat, développement et transfert des compétences. » (A2 – S8)

Dans son plus récent avis sur le maintien en emploi, le Comité consultatif a choisi de traiter de l'âgisme et de la formation en emploi, tout en soulignant qu'un deuxième avis suivra « qui porterait sur la mise en place de mesures de maintien en emploi notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la gestion de la main-d'œuvre et l'organisation du travail ». (p.21) Emploi-Québec a démontré un grand intérêt pour l'utilité de ce prochain avis qui pourrait identifier des expériences novatrices en ces domaines.⁵⁶

6.2 Les mesures et services d'Emploi-Québec

Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)

La mesure d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) existe déjà à l'époque de la SQDM. Dès mai 1998, le Comité consultatif 45+ dépose un avis sur ce sujet où il en fait une analyse mitigée. S'il est intéressant qu'une telle mesure existe pour soutenir la réorganisation du travail et la retraite progressive, il ne faudrait pas qu'elle serve à soutenir la retraite anticipée qui est alors la solution la plus courante (encadré). Le comité fait des propositions « pour renverser la tendance à « l'institutionnalisation » de la préretraite » (p.29), notamment de réserver une part importante de l'enveloppe budgétaire du programme au maintien en emploi

⁵⁶ Note de Johanne Bourassa (Emploi-Québec) à Jean-Luc Trahan (CPMT), 3 juin 2014, p.2. L'analyse de l'avis faite par Emploi-Québec recommandait de faire parvenir cette note au comité, ce qui n'a pas été fait. C'est suite à une demande appuyée du comité que Jean-Luc Trahan envoie la note par un courriel du 24 septembre 2014.

Petite histoire de l'ARTT

« Le gouvernement du Québec a initié de 1985 à 1992, le programme d'aménagement concerté du temps de travail qui avait pour but la création d'emploi afin d'offrir des possibilités d'emplois aux jeunes chômeurs. L'aide ne pouvait cependant servir au maintien d'emplois menacés tel que vécu par les travailleurs d'expérience.

« Par ailleurs, la SQDM a lancé en avril 1994 le programme d'aménagement et réduction du temps de travail. Les modalités de ce programme sont conçues pour soutenir aussi bien des initiatives [...] visant à maintenir en emploi des personnes menacées de licenciement que des initiatives qui entraînent la création d'emplois. Cependant, le programme a principalement servi à la mise à la retraite de salariés [...] des intervenants consultés considèrent que les entreprises ont beaucoup trop recours à la solution de facilité que constitue la préretraite au détriment des autres modalités du programme. »

Le rapport d'un comité interministériel sur ce programme, déposé en 1996, montre que le démarrage a été très lent puisqu'après une année d'opération, on n'a atteint que le quart des estimations de création ou de maintien d'emplois. De plus, 75 % des modalités retenues ont été la préretraite.

« D'autre part, le gouvernement fédéral a mis sur pied un programme de travail partagé visant à éviter des licenciements temporaires au sein d'entreprises ayant des difficultés temporaires. Malgré que ce programme a obtenu plus de succès, ses objectifs sont tout de même restreints. »

Source : Avis sur l'aménagement et la réduction du travail dans le maintien en emploi des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, mai 1998, p. 4 dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p.28.

des travailleurs d'expérience et d'offrir aux employeurs une majoration de la contribution versée lorsqu'il s'agit de maintenir en emploi des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus. En 2004, dans une réaction à une proposition d'assouplissement de la mesure, le comité réitère le fait qu'elle ne devrait pas servir à subventionner des retraites anticipées et s'inquiète de son financement insuffisant. Enfin, le comité souhaite qu'on en fasse la promotion car la mesure semble inconnue dans plusieurs régions et secteurs d'activité. En 2009, dans une lettre envoyée au nouveau président de la CPMT, le Comité consultatif 45+ exprime sa crainte que, dans la foulée d'une récession, les retraites anticipées ne redeviennent la mesure préférée d'ajustement de la main-d'œuvre. Il réitère l'importance de publiciser les mesures alternatives que sont la retraite progressive et la réorganisation du travail.

Emploi-Québec, suite à une décision de l'assemblée délibérante de la CPMT, a aboli la mesure d'ARTT fin 2014, sans que le Comité consultatif 45+ ait été consulté. Le comité a envoyé une lettre à la CPMT demandant le maintien de cette mesure le temps qu'il prépare un avis sur les

conséquences de son retrait. Le comité précise qu'il est d'accord avec l'abolition de la mesure de soutien aux retraites anticipées⁵⁷, mais qu'il en souhaite le maintien pour favoriser la retraite progressive, puisqu'il s'agit d'un moyen efficace de maintenir en emploi les personnes plus âgées, même si c'est à temps partiel.⁵⁸

Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (GPRH)

C'est en 1998, lors de la rencontre avec le Comité technique sur les services d'Emploi-Québec liés à la Loi 150, que le Comité consultatif 45+ souligne l'importance d'agir aux niveaux sectoriels et régional en ce qui concerne la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH).

« Enfin, le comité aviseur reprend également et adapte certaines recommandations du Comité interministériel sur la politique du vieillissement des travailleurs pour promouvoir l'implantation de la gestion prévisionnelle, dont notamment :

- « documenter et diffuser la nature et les effets bénéfiques de ce mode de gestion, tant pour les employeurs que pour les employés ;
- « confier à chacun des comités sectoriels le mandat d'analyser la structure d'âge de la main-d'œuvre du secteur et de réaliser le plan d'action adopté pour solutionner les problèmes identifiés;
- « sensibiliser et former des employés des centres locaux d'emploi à cet aspect de la gestion de la main-d'œuvre ;
- « promouvoir la constitution au niveau régional de banques de consultants spécialisés en la matière. » (A2 – S8 – p.3)

Comme vu précédemment, la GPRH fait l'objet d'un des quatre axes de la stratégie adoptée en 2003. En 2004, le Comité consultatif 45+ est intervenu à deux reprises pour soutenir le développement de la GPRH dans la prestation de services aux entreprises. En avril, dans un avis portant sur la formation continue, le comité fait le lien entre les activités de GPRH qui devraient conduire à ce que les employeurs investissent plus et mieux dans la formation de la main-d'œuvre plus âgée. Il souhaite « qu'Emploi-Québec se concentre préalablement sur certaines régions et parallèlement à certains secteurs d'activité afin de concentrer le développement de nouveaux services de gestion prévisionnelle de main-d'œuvre. » (A2 – S7 – p.3) Ce sont ces orientations que reprend le comité, en septembre, dans un avis portant notamment sur le plan d'action 2004-2006 sur l'intégration de la gestion prévisionnelle des ressources humaines dans la prestation de services aux entreprises.

« À notre avis, le défi principal à relever dans ce dossier demeure la sensibilisation à faire auprès des différents acteurs du marché

⁵⁷ Il est précisé que le Conseil du patronat du Québec (CPQ) aurait souhaité le maintien de cette mesure, mais on peut présumer qu'il s'agissait de continuer à soutenir les retraites anticipées.

⁵⁸ La lettre n'est pas dans les archives électroniques du comité, mais il est fait mention de son contenu dans les procès-verbaux de deux rencontres du comité, le 4 décembre 2014 et le 26 février 2015.

du travail. Présentement, les dossiers de GPRH sont à toutes fins inexistantes en entreprise. Nous suggérons d'établir des priorités aux approches sectorielles et régionales. Par exemple, organiser des séminaires ciblés, concrets et pratiques avec des partenaires du marché du travail clairement identifiés (ex. : syndicat-employeur).

« En considération de ce qui précède, nous insistons pour que le coffre à outils d'Emploi-Québec présente de façon précise un volet de GPRH dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et que des ressources pouvant intervenir en soutien des interventions se développent. » (p.2)

Emploi-Québec a déjà répondu de manière détaillée à ces propositions dans une lettre de juin 2004 qui précise le plan d'action visant à « développer une offre de service en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines dans le but de mieux intégrer cette activité dans la prestation des services aux entreprises. » (A2 – S7 – p.3) On ne souhaite pas cibler des régions ou des secteurs, tout en précisant que « rien n'empêche une région, conformément à sa planification et à ses priorités d'intervention, de cibler certains secteurs d'activité qui rencontrent des problèmes plus aigus. » (A2 – S7 – p.4) De même, la volonté de ne pas mettre l'accent sur des groupes particuliers est maintenue sauf en ce qui concerne l'adaptation des activités de formation ou de matériel pédagogique, dans le Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi.

Subventions salariales

Le Comité consultatif 45+ est peu intervenu sur le financement accordé aux entreprises ou aux individus. C'est cependant le cas, en 1998, dans le document déposé au Comité technique.

« Tous les travailleurs de 45 ans et plus défavorisés sur le plan de l'emploi devraient être admissibles à la **mesure de subventions salariales**. Pour que la mesure donne son plein rendement et qu'elle constitue un incitatif suffisant pour venir à bout des préjugés et des réticences des entreprises à embaucher des travailleurs de 45 ans et plus, le comité est d'avis que deux balises devraient être mises en force. [...]

« Les **modalités financières (montant de la subvention, pourcentage de remboursement, etc.) et la durée de la subvention devraient être déterminées en fonction des obstacles rencontrés au niveau de l'emploi**. À l'image de ce qui se fait dans certains pays européens, il est même envisageable que la durée de la subvention atteigne un ordre de grandeur de plusieurs années. » (A2 – S8 – p.4)

En 2009, dans une lettre au nouveau président de la CPMT, le Comité consultatif 45+ saluera certaines des mesures contenues dans le Pacte pour l'emploi plus, même si elles sont imparfaites dont l'allongement des subventions salariales, l'augmentation du soutien du revenu pour les participants à des mesures de formation ainsi que la bonification de l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés (ICTA).

Chapitre 7 – Pour une main-d’œuvre bien formée : reconnaître et améliorer les compétences

Le gouvernement québécois a adopté des lois ou des politiques qui sont devenues la toile de fond de son action en matière de formation de la main-d’œuvre. C’est aussi ce qui a guidé le travail d’Emploi-Québec et de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

C’est dans le contexte de cette construction de l’action gouvernementale que le Comité consultatif 45+, avec les autres instances du réseau de la CPMT, a été régulièrement consulté, du moins dans la première partie de la décennie 2000. Le Comité consultatif 45+ a défini ses interventions en tenant compte des caractéristiques de la situation des personnes plus âgées face à la formation. Le comité a surtout mis l’accent sur la reconnaissance des acquis et des compétences, sujet à propos duquel il a aussi produit de nombreux avis autonomes, non sollicités. Après un silence de plusieurs années sur le sujet, dans un avis produit en 2014, le comité a réexaminé la formation en emploi comme facteur important du maintien en emploi des travailleurs et des travailleuses de 45 ans et plus.

7.1 La toile de fond de l’action gouvernementale⁵⁹

Pour une meilleure compréhension des interventions du Comité consultatif 45+, il importe de comprendre dans quel cadre s’inscrivent l’éducation des adultes et la formation continue dans la société québécoise, de manière générale le premier terme renvoyant à l’ensemble du réseau scolaire, le deuxième faisant référence à celui du développement de la main d’œuvre (encadré). Ces deux réseaux se sont surtout développés en parallèle, avec de nombreux tiraillements.

La politique gouvernementale d’éducation des adultes et de formation continue

C’est en mai 2002, avec l’adoption de la politique gouvernementale d’éducation des adultes et de formation continue intitulée *Apprendre tout au long de la vie*, que le gouvernement québécois établit les balises de ce qu’il souhaite être un développement accentué et plus cohérent des deux secteurs de l’éducation et de la formation des adultes québécois.

⁵⁹ Les documents suivants ont été utilisés pour élaborer cette sous-section du document. Politique gouvernementale d’éducation des adultes et de formation continue intitulée *Apprendre tout au long de la vie*, 2002, 43 p. Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d’œuvre, en application en septembre 2015, adresse web : www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/D_8_3/D8_3.html. Cadre général du développement et de la reconnaissance des compétences, Recommandation du Groupe de travail de la Commission sur le régime d’apprentissage, Mémoire présenté à la réunion du 14 juin 2001, 5 p. Adresse web : http://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Memoire_creation_Cadre.pdf. Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences, Bilan et perspectives, circa mai 2006, 18 p. Adresse web : http://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_Bilan_perspectives_Cadre.pdf.

Cette politique reconnaît le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences que la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) est à développer et donne le mandat au réseau de l'éducation de continuer à évoluer afin de mieux répondre aux besoins des adultes et des milieux de travail, en fonction de quatre grandes orientations : assurer une formation de base aux adultes; maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétence des adultes; valoriser les acquis et les compétences par une reconnaissance officielle; lever des obstacles à l'accessibilité et à la persévérance⁶⁰.

L'éducation et la formation continue des adultes : définitions

« Ces deux termes apparentés renvoient à l'ensemble des processus d'apprentissage, formels ou autres, grâce auxquels les individus considérés comme adultes dans la société à laquelle ils appartiennent développent leurs aptitudes, enrichissent leurs connaissances et améliorent leurs qualifications techniques ou professionnelles, ou les réorientent en fonction de leurs propres besoins et de ceux de la société. Les concepts d'éducation et de formation renvoient pour le premier à la dimension plus scolaire alors que le second a une connotation davantage socioéconomique qui recouvre plus précisément le concept de « formation continue liée à l'emploi » tel qu'appliqué au Québec dans le cadre du développement de la main-d'œuvre. Dans la présente politique, la mise en relation constante de ces termes vise à recouvrir l'ensemble d'une même réalité dont la jonction est assurée par les dénominateurs communs que sont, d'une part, les adultes et, d'autre part, l'idée-force de l'apprentissage tout au long de la vie. »

Source : Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue intitulée Apprendre tout au long de la vie, 2002, p.2

Le Cadre de développement et de reconnaissance des compétences

En amont de la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences, il y a l'adoption, en 1995, de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, dite Loi du 1 % en ce qu'elle oblige les entreprises à investir au moins 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel. La loi crée le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) qui est constitué des sommes versées par les employeurs assujettis à la loi qui n'ont pas investi annuellement le montant requis. C'est la CPMT qui a la responsabilité de l'application de la loi ainsi que de la définition et de la gestion des projets qui sont subventionnés par le FNFMO.

Dans le suivi du Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996, la Commission met en place, dès 1998, un groupe de travail à qui elle confie le mandat de concevoir une nouvelle approche structurée d'apprentissage en milieu de travail pour remplacer le régime d'alors qui n'a pas connu le succès attendu (faible taux de participation, complexité, concurrence avec d'autres systèmes). Après diverses consultations, six projets pilotes gérés par des comités sectoriels de

⁶⁰ L'Annexe 9 regroupe des extraits choisis de cette politique qui décrivent les principales actions retenues pour soutenir les quatre orientations.

main-d'œuvre et des orientations soumises par la ministre Diane Lemieux, le Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences est adopté par la CPMT en 2001.

Ce cadre propose une formule souple, en complémentarité avec les mécanismes institutionnels, permettant d'adapter le développement et la reconnaissance des compétences à la réalité propre des différents secteurs d'activité économique. Cette nouvelle approche favorise la mise en place de formations structurées, qualifiantes et transférables pour la main-d'œuvre et permet à celle-ci d'obtenir une reconnaissance officielle des compétences acquises.

C'est le développement du Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) qui est la première et pendant un bon moment la seule stratégie retenue pour la mise en œuvre du cadre. Ce programme suppose le développement, par les comités sectoriels de main-d'œuvre, de normes professionnelles et des outils afférents à l'évaluation des compétences nécessaires.

En mai 2006, le Groupe de travail procède à une évaluation du cadre et propose un bilan et des perspectives à la réflexion de la CPMT. Quatre problèmes soulevés méritent d'être ici présentés :

- Le compagnonnage, qui est le mode de formation retenu par le PAMT, convient très bien à certains métiers mais n'est pas universel. On considère que la recherche de nouvelles stratégies d'apprentissage et d'accompagnement (coach, moniteur,...) doit être poursuivie, notamment pour les plus petits milieux de travail.
- Un des premiers objectifs du cadre est de favoriser la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail par le plus grand nombre de travailleurs possible. Pourtant, ce sont les travaux pour le développement des compétences qui ont occupé le devant de la scène. Ceux concernant la reconnaissance des compétences pour tous les travailleurs et travailleuses sont à peine amorcés et exigeront éventuellement des investissements substantiels.
- Comme c'est le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) qui finance le développement des normes professionnelles, la modification réglementaire à la Loi du 1 %, qui modifie le seuil d'assujettissement des entreprises, pourrait entraîner un ralentissement puisqu'on anticipe une baisse des sommes versées au FNFMO. D'autant plus que, malgré la position prise par la Commission à l'effet que le Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) ne servirait pas à financer la mise en œuvre des normes, considérant que tous les acteurs concernés devaient se responsabiliser à cet égard en y contribuant en partie, des demandes de subvention sont quand même déposées par certains CSMO pour financer cette mise en œuvre.
- L'implantation du cadre suscite des tiraillements avec le milieu de l'éducation, alors que les institutions d'enseignement occupent un créneau souvent similaire sur le plan de l'apprentissage en milieu de travail (par exemple en ce qui concerne les attestations d'études professionnelles (AEP) offertes par les commissions scolaires, au secondaire). La réciprocité et la complémentarité sont deux principes à la base du développement du cadre; les efforts d'harmonisation pour concilier les approches des deux réseaux

devraient se poursuivre avec l'objectif de conserver à chacune toute sa spécificité dans une perspective de reconnaissance mutuelle.

Au fil de ses travaux, la CPMT acquiert de nouvelles responsabilités. Ainsi, en décembre 2005, la ministre et la présidente de la Commission des partenaires du marché du travail signent une entente qui confirme les responsabilités confiées aux partenaires en matière de développement et de reconnaissance des compétences en milieu de travail et de qualification professionnelle de la main-d'œuvre. De manière à ce que la CPMT ait les moyens nécessaires à la réalisation de ses mandats, la ministre lui confie la responsabilité des directions d'Emploi-Québec concernées par ces questions. En 2007, l'entente de 2005 est introduite dans la législation. La Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et le Fonds national de formation de la main-d'œuvre deviennent la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre et le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre.

Les interventions du Comité consultatif 45+

Au début de cette période de mise en place de l'action gouvernementale et partenariale, de 1998 à l'adoption de la stratégie en 2003, la contribution du Comité consultatif 45+ est sollicitée. Par la suite, le comité intervient de manière autonome.

- **Le projet de politique gouvernementale**

En septembre 2001, durant la période de consultation sur le projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue, le comité précise sa déception face à la quasi-absence des enjeux relatifs au vieillissement de la main-d'œuvre. En effet, un seul paragraphe propose d'accorder une attention particulière aux personnes de 45 ans et plus (p.20)⁶¹. Il est intéressant de constater que la version finale de la politique met l'accent sur certains groupes de la population qui éprouvent des difficultés particulières nécessitant un soutien et des réponses mieux adaptés à leurs besoins. À ceux qui étaient déjà prévus dans le projet de politique, soit les jeunes⁶², les personnes handicapées et les personnes immigrantes, on ajoute les nations autochtones ainsi que les personnes de 45 ans ou plus. En effet, dans le contexte du vieillissement de la population, le gouvernement considère qu'il y a lieu de soutenir les activités permettant d'assurer la formation continue de la main-d'œuvre vieillissante puisque celle-ci sera de plus en plus appelée à prolonger sa vie active.

- **La Loi du 1 %**

En ce qui concerne les modalités de la Loi du 1 %, en octobre 2003, le Comité consultatif 45+ fait parvenir une lettre au ministre Claude Béchard pour exprimer son désaccord avec la proposition

⁶¹ Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue, Québec, 2001, 45 p. Adresse web :

www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/educ_adulte_action_comm/Projetpolitique.pdf.

⁶² Dans le projet de politique, il est proposé de s'intéresser à la qualification des jeunes adultes de 16 à 24 ans; dans la version finale de la politique, il s'agit des moins de 30 ans sans qualification.

de hausser le seuil de non-assujettissement de 250 000 \$ de la masse salariale à 1 000 000 \$. Le comité propose un montant qu'il juge plus raisonnable, même s'il va au-delà de l'augmentation du coût de la vie, entre 300 000 \$ et 400 000 \$, ce dernier seuil ayant aussi été proposé par le Groupe conseil sur l'allègement réglementaire. Le gouvernement ne tient pas compte de telles propositions mitoyennes.

En 2011, le comité donne son appui à des recommandations de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT) à l'effet de hausser de 1% à 2% de la masse salariale le niveau de l'investissement des entreprises dans la formation de leur personnel, d'augmenter le niveau des dépenses admissibles lorsque celles-ci bénéficient à des travailleurs de 50 ans et plus ainsi que de créer un crédit d'impôt pour une entreprise qui prend à sa charge la formation d'un employé du même âge. Le comité demande cependant qu'on considère les travailleurs et les travailleuses de 45 ans et plus. (A2 – S8) Les réactions du gouvernement et du patronat vont à l'encontre de ces recommandations. On peut considérer que le rapport a été tabletté.

- **Le FNFMO**

Pour la deuxième année d'opération du FNFMO, soit 1998-1999, le comité est consulté par Emploi-Québec au sujet de l'affectation des ressources du Fonds. Il met alors l'accent sur la nécessité de mettre de l'avant la clientèle qu'il représente tant pour le développement des compétences de base que pour l'identification des besoins.

- **Le régime d'apprentissage**

Le Comité consultatif 45+ est aussi consulté en 1999 sur une proposition d'aménagement du régime d'apprentissage. Il met l'accent sur les limites à l'accessibilité qu'il y perçoit pour les personnes de 45 ans et plus ainsi que sur la complexité de la structure d'accueil dont il doute qu'elle puisse être utile aux employeurs québécois. Ces limites semblent confirmées lors de l'adoption de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus alors que l'engagement, apparaissant dans le document de travail, visant à promouvoir le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) auprès des travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus devient, dans le document final de la stratégie, un engagement général à faire la promotion du PAMT sans référence à une clientèle spécifique. (Annexe 3)

Dans tous ses mémoires et particulièrement dans celui de décembre 2006⁶³ où le comité commente le Bilan et perspectives du Cadre général de développement, c'est la reconnaissance

⁶³Dans les archives électroniques du comité, on trouve un projet d'avis dans une version datée du 6 décembre 2006 où il est précisé qu'il s'agit d'un document présenté à Mme Marjolaine Loiselle, présidente de la Commission des partenaires du marché du travail. On ne trouve cependant pas de preuve formelle qu'une version finale du document a été envoyée (lettre d'envoi, avis de réception, commentaires sur l'avis). Le document est cependant si bien fait qu'il a été retenu pour la présente analyse.

des acquis et des compétences qui constitue le cœur de ses interventions. Après une présentation des constats que le comité fait sur la situation des travailleurs et des travailleuses de 45 ans en matière de formation, c'est l'analyse de cet enjeu qui est présenté. La dernière section de ce chapitre résume brièvement les autres enjeux soulevés par le comité.

7.2 Formation et âge

Dès 1998, pour une rencontre avec le Comité technique, les constats du Comité consultatif 45+ sont clairs : les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus sont nettement désavantagés en ce qui concerne leur formation, comme le démontre déjà des études européennes et nord-américaines. Les principaux constats sont :

- « les travailleurs âgés en emploi et sans emploi sont significativement sous-représentés dans les programmes de formation à l'initiative des employeurs et dans les programmes de formation destinés aux chômeurs. [...] »
- « une plus grande propension chez les travailleurs de 45 ans et plus à une faible motivation à investir dans l'acquisition de nouvelles compétences. [...] »
- « ces travailleurs ressentent une crainte des nouvelles technologies. [...] »
- « les travailleurs de 45 ans et plus sont en moyenne moins scolarisés et très souvent n'ont pas mis leurs compétences à jour durant leurs années d'emploi. »
- « Ils manquent aussi de polyvalence et se retrouvent avec une expérience de travail spécialisée dans un marché du travail qui au contraire exige maintenant une grande capacité d'adaptation et qui privilégie les compétences génériques (communication, analyse, travail en équipe, résolution de problèmes, etc.). » (A2 – S8 – p.4)

La situation ne semble pas s'être substantiellement améliorée après plus de 15 ans. En effet, en 2014, dans un avis sur le maintien en emploi, le Comité consultatif 45+ fait état des récents travaux de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT) ainsi que d'une étude de Statistique Canada sur le sujet de la formation liée à l'emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus dont les principaux résultats sont :

- moins susceptibles de suivre une formation à l'emploi que les plus jeunes;
- surtout chez ceux et celles dont le revenu disponible est moindre, qui ont un niveau de scolarité inférieur aux études postsecondaires, qui occupent un emploi temporaire, qui travaillent dans les emplois de la vente ou des services, dans le secteur privé et dans les industries productrices de biens.
- même si le niveau de scolarité de la population active est en augmentation, l'écart est encore important entre les 25-44 ans et les 45 ans et plus.
- en matière de littératie, selon les travaux du Conseil supérieur de l'Éducation, les personnes de 46 à 65 ans représentent la moitié des personnes ayant un niveau 1, c'est-à-dire qu'elles ont de très faibles compétences en lecture et des difficultés importantes à résoudre des opérations mathématiques dans la vie courante, les deux-tiers d'entre elles étant sur le marché du travail (en emploi 54 % et en recherche d'emploi 11 %). (A2 – S6 – p.14-16)

7.3 La reconnaissance des acquis et des compétences

Les organismes d'aide à l'emploi qui composent une partie du comité sont régulièrement confrontés aux limites des programmes de reconnaissance des acquis en milieu scolaire. C'est aussi le cas des syndicats au moment d'interventions dans les comités d'aide au reclassement suite à des licenciements collectifs. Le Comité consultatif 45+ est donc assez souvent intervenu sur cette question. Au début, le comité est cependant en partie en porte-à-faux avec la CPMT, en ce qu'il met l'accent sur la reconnaissance dans le réseau scolaire alors que la CPMT s'intéresse au développement d'un modèle de reconnaissance par le réseau de la main-d'œuvre.

Les avis du comité

À trois reprises, en août 1998, avril 2001 et décembre 2006, le Comité consultatif 45+ émet un avis sur la reconnaissance des acquis et des compétences.

L'avis de 2006 fait un excellent résumé des positions antérieures du comité.

« C'est à cette époque [consultation menée en 1998 par le ministère de l'Éducation pour se doter d'une politique d'éducation des adultes] que nous rédigeons notre premier avis sur ce dossier et les objectifs poursuivis étaient :

- l'accessibilité des services pour l'ensemble des usagers potentiels;
- un lieu spécifique, un guichet, un endroit unique régional qui favoriserait l'émergence d'un véritable service de reconnaissance des acquis;
- l'urgence d'agir dans ce dossier nous apparaissait comme une priorité. [...]

« C'est à cette époque [deuxième consultation du ministère de l'Éducation en 2001] que nous produisons notre deuxième avis sur le sujet et tout en reprenant notre discours de 1998, nous y ajoutons : *Qu'il était plus que nécessaire de mettre en place un mécanisme ou un projet qui permette une percée de la reconnaissance des acquis au cours de la prochaine année.* » (p.3-4)

En 1999, dans un avis sur le régime d'apprentissage, le comité émet des réserves quant à un éventuel manque de crédibilité, auprès des entreprises, d'un système de reconnaissance des compétences du seul réseau de la main-d'œuvre. Le comité exprime l'importance d'établir des passerelles avec celui du réseau de l'éducation « afin de s'assurer de la valeur de la certification et du possible transfert des acquis vers une formation dispensée par le MEQ [ministère de l'Éducation]. » (p.3)

Historique des politiques gouvernementales sur la reconnaissance des acquis et des compétences

« En parcourant la littérature, nous observons qu'historiquement, l'esprit de nos recommandations au sujet d'un «droit» d'accès aux services de reconnaissance des acquis et des compétences pour tous, se retrouvaient en partie ou en totalité incluses dans les différentes politiques gouvernementales sur le sujet.

« Nous croyons pouvoir affirmer que c'est dans les années 70 que le dossier de la reconnaissance des acquis a commencé à faire l'objet de discussions par les intervenants concernés par l'éducation des adultes. C'est d'ailleurs en 1976 qu'a été mis sur pied un système d'équivalence de niveau secondaire V afin de reconnaître les connaissances extrascolaires. Cependant, c'est le rapport de la Commission d'étude sur la formation des adultes (Commission Jean) déposé en 1982 qui fût le principal lancement d'actions concrètes en reconnaissance des acquis. Suite à ce rapport, le gouvernement du Québec déposait en 1984 un énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes et décidait d'implanter progressivement la reconnaissance des acquis et d'utiliser à cette fin, les systèmes existants de certification, sans toutefois éliminer le recours à d'autres systèmes de reconnaissance. Il est intéressant d'en présenter les grands objectifs poursuivis :

« Ce dont il s'agit, ainsi que les termes eux-mêmes l'expriment, c'est de permettre à toute personne d'obtenir, au besoin, un avis autorisé, formulé dans une attestation officielle, par lequel soient reconnus ses acquis de formation, soit aux études, soit autrement dans des expériences de vie, de travail, d'engagement socioculturel. Une telle «reconnaissance des acquis de formation» peut être nécessaire ou utile à des fins diverses : être admis dans un programme ou dans un établissement d'enseignement en vue d'études ultérieures; accéder à un emploi, à un corps de métier, à un ordre professionnel; postuler une promotion, solliciter une augmentation salariale, demander certains avantages sociaux ...

« De plus, l'énoncé stipulait qu'il faille éviter d'imposer aux élèves et étudiants adultes de réapprendre à l'école, au collège, à l'université ce qu'ils savent déjà et en vertu de son accessibilité, il y était prévu de reconnaître la diversité des sources d'apprentissage. [...]

« À la fin des années 80, d'importantes subventions sont octroyées aux collèges pour établir entre 1987 et 1990 un système de reconnaissance des acquis extrascolaires. Au même moment, les établissements d'enseignements mettent en place peu à peu des procédures officielles. Le développement du dossier stagne au début des années 90 pour revenir dans l'actualité à la fin de la décennie avec la consultation menée par le Ministère de l'Éducation du Québec pour se doter d'une politique d'éducation des adultes et dans laquelle la reconnaissance des acquis occupe une place centrale. Les années 2000 se démarquent par un retour en force à l'agenda politique du dossier. L'avis du Conseil supérieur de l'éducation parue en 2000 suite à une consultation spécifiquement sur la reconnaissance des acquis devient un outil de référence pour les réformes québécoises dans le domaine. S'en est suivi le rapport de M. Paul Inchauspé à l'intention des ministres responsables de l'éducation et de l'emploi qui se veut très favorable au développement de la reconnaissance des acquis. Après une deuxième consultation du ministère de l'Éducation, le gouvernement du Québec adopte sa toute première politique d'éducation des adultes et de formation continue en 2002. Notons qu'un des postulats de la politique est : *qu'une personne a droit à la reconnaissance des acquis et des compétences correspondant à des éléments de formation qualifiante, dès lors qu'elle en fournit la preuve qu'elle les possède. »*

Source : Avis sur l'accès aux services de reconnaissance des acquis et des compétences, Projet, version du 6 décembre 2006, p. 2-3.

L'originalité de l'avis de 2006 est de mettre l'accent sur la catégorie des travailleurs et des travailleuses qui n'ont malheureusement pas accès aux services, soit les personnes n'ayant pas d'emploi ou celles qui travaillent dans des milieux où il est très difficile d'appliquer le PAMT, le mécanisme principalement retenu par le Cadre de reconnaissance et de développement des compétences. Le Comité consultatif 45+ met aussi l'accent sur la nécessité d'un financement adéquat de l'objectif de reconnaissance. Déjà en 2001, le comité avait demandé de consacrer une nouvelle enveloppe budgétaire à la reconnaissance des acquis. En 2006, ses demandes sont plus précises.

- L'élaboration d'un projet pilote pour doter des ressources nécessaires un centre régional de reconnaissance des acquis et des compétences professionnelles et techniques dont le financement pourrait se réaliser à même les transferts annuels d'Emploi-Québec vers le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.
- L'accessibilité du cadre général de développement et de reconnaissance des compétences aux individus sans emploi ou qui travaillent dans des milieux où ce programme ne sera jamais accessible pourrait être financée dans une mesure de transition financée par le régime de l'assurance-emploi du gouvernement fédéral. Les personnes ayant le plus cotisé à ce régime pourraient ainsi se voir offrir cette possibilité pour ensuite l'élargir à l'ensemble de la population.

La reconnaissance des compétences par le réseau de la main-d'œuvre

Après un silence de plusieurs années, le Comité consultatif 45+ est revenu à la charge dans son avis de 2014 sur le maintien en emploi. Il fait en effet de l'accessibilité à un bilan des compétences l'un des trois défis de la formation en emploi. Il s'agit d'un moyen essentiel pour « évaluer leurs connaissances techniques et personnelles ainsi que leurs apprentissages formels et informels. Ce bilan permet d'élaborer un projet de formation en emploi correspondant aux acquis et aux expériences des travailleuses et des travailleurs, mais aussi aux besoins des employeurs. » (A2 – S6 – p.17)

Emploi-Québec, dans son analyse de l'avis, réagit assez négativement.

« [...] une vision plus susceptible d'avoir du succès devrait cibler des problèmes concrets à résoudre dans le vaste groupe des travailleurs expérimentés au lieu de prévoir des solutions d'ensemble comme il semble suggéré. Sans compter que des bilans pour les personnes en emploi sans référence à un système officiel de reconnaissance des compétences, de type reconnaissance des acquis et compétences (RAC-MELS) ou reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (RCMO-CPMT), ne s'aligne pas nécessairement avec l'objectif d'acquisition de compétences qualifiantes et transférables.

« En outre, la proposition [...] ne tient pas suffisamment compte des choix de gestion et de l'approche privilégiée par les employeurs à cet égard, ni de la responsabilité de l'individu face à son propre développement. » (A2 – S6 – p.3)

Emploi-Québec souligne aussi ses mesures offertes aux employeurs qui incluent la possibilité d'un bilan de compétences : l'approche en gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre; « le bilan de compétences » dans le cadre de la Mesure de formation – volet entreprise; les éléments souples d'évaluation des compétences dans le cadre de la mesure Concertation pour l'emploi.

Cependant, à ces mesures, on peut difficilement ajouter les programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO). En effet, malgré l'ajout formel d'un mandat de reconnaissance des compétences dans la loi, le Fonds ne semble pas privilégier ce mandat comme on peut le constater dans les programmes actuels de subvention où la reconnaissance des compétences n'est qu'un de près d'une vingtaine de volets ou sous-volets pouvant être subventionnés (annexe 10).

La reconnaissance dans le réseau scolaire

Le Comité consultatif 45+ s'insère dans le réseau de la main-d'œuvre. Même si plusieurs de ses interventions en matière de reconnaissance des acquis et des compétences concernent le réseau de l'éducation, ses revendications visent surtout l'harmonisation et la coordination entre les deux réseaux. Il souhaite aussi le développement d'un guichet unique pour les travailleurs et les travailleuses qui veulent faire reconnaître leurs acquis et compétences, ce guichet pouvant utiliser la structure des services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement (SARCA) du réseau de l'éducation secondaire que la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue a souhaité voir se développer sur l'ensemble du territoire du Québec.

« Les services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement

« Si une certaine diversité des points d'accès à ces services semble indiquée, les relations entre le milieu éducatif et les services publics d'emploi doivent être rapprochées et une collaboration au quotidien doit se faire entre les différents points de service dans le respect des spécificités de chacun. De leur côté, les établissements scolaires devraient assurer ce type de service partout sur le territoire et équilibrer leurs fonctions de telle sorte que les adultes aient accès à des personnes ressources aptes à les aider dans leur cheminement. Pour leur part, les services publics d'emploi doivent avoir une vision large des services de formation disponibles au Québec, en fonction des besoins à court et à plus long terme des personnes; de même, ils doivent veiller à une coordination et à une concertation étroites avec le monde de l'éducation et les milieux communautaires. »⁶⁴

En pratique, pour la formation générale de niveau secondaire, l'attestation d'équivalence de niveau secondaire s'obtient par la réussite (minimum de 60 %) à cinq des sept tests ministériels

⁶⁴ Projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue, Québec, 2001, p. 29.

d'équivalence de niveau secondaire (TENS), le processus et les coûts étant établi par chaque commission scolaire.⁶⁵

Des activités de préparation aux TENS ont été offertes par les organismes d'aide à l'emploi et financés par les services publics. L'objectif était de préparer des adultes ayant quitté l'école depuis de nombreuses années ou n'y ayant pas nécessairement eu de très bonnes expériences à réussir ces tests à choix multiples. En 2001, Emploi-Québec envoie une directive dans tout son réseau pour l'annulation du financement de ces activités de préparation. De mai à octobre 2001, il y a un échange de correspondance. Le Comité consultatif 45+ exprime son opposition à une telle décision et demande un moratoire sur son application en attendant de pouvoir faire une analyse des études et des consultations qui ont servi à la prise de décision (23 mai 2001) qu'il juge non sérieuses ainsi qu'une analyse des impacts de cette décision sur différentes clientèles, notamment sur les personnes plus âgées (25 juin 2001) qu'il juge totalement absente. De son côté, Emploi-Québec précise que ces activités de préparation sont inutiles puisque la plupart des personnes de plus de 30 ans réussissent les tests sans cette préparation intensive. Le milieu de l'éducation semble aussi associer cette préparation à une forme de tricherie puisque les compétences des personnes ayant eu accès à ce service de préparation seraient surévaluées, leur performance en emploi n'étant par la suite pas à la hauteur de leurs résultats⁶⁶. Enfin, l'Ontario et le Nouveau-Brunswick ont mis à leur financement de telles activités.

La responsabilité de la reconnaissance pour les études professionnelles et techniques appartient à chaque établissement (commissions scolaires ou cégeps). Cependant, pour faciliter la tâche à l'individu qui essaie de s'y retrouver, le gouvernement du Québec a développé un site internet intitulé Reconnaissance des acquis et des compétences où il est possible de trouver les coordonnées des services en fonction de la région, du secteur de formation et du diplôme pour lequel on souhaite obtenir la reconnaissance.⁶⁷ L'usage d'un tel site n'est cependant utile que si la personne qui y a recours sait déjà ce qu'elle veut et peut obtenir en matière de reconnaissance en milieu scolaire.

7.4 Autres enjeux soulevés par le comité

Au fil des différents avis sur le sujet de la formation, de 1998 à 2014, le Comité consultatif 45+ a soulevé plusieurs autres enjeux, généralement de manière peu élaborée. Ils sont ici brièvement présentés.

⁶⁵ Les sept tests, à choix multiple, évaluent les connaissances générales en français (2 tests obligatoires en grammaire et en compréhension de texte), en mathématiques, en anglais (langue seconde), en sciences humaines, en sciences économiques et en sciences de la nature.

⁶⁶ Il faut sérieusement se demander comment une telle évaluation a pu être faite, autrement que de manière anecdotique.

⁶⁷ Ministère de l'éducation, des loisirs et du sport, RAC reconnaissance des acquis et des compétences, Adresse internet : reconnaissancedesacquis.ca/rac-en-bref/a-propos/

La formation de base

Dans l'avis de juin 1998 sur l'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO), le comité souhaite « qu'une attention particulière soit accordée aux projets dont la formation vise les travailleurs ayant des difficultés d'adaptation reliées aux compétences de base requises pour l'exercice de leur emploi incluant l'alphabétisation et la francisation ». (p.3) Par la suite, ce sujet n'est plus directement abordé. Dans l'avis sur le maintien en emploi de 2014, la formation de base, notamment l'alphabétisation, est l'un des trois défis soulevés par le comité qui reconnaît d'ailleurs le travail de la CPMT à cet égard dans la gestion du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre (FDRCMO).⁶⁸

« Ce défi est d'autant plus important que si la formation de base n'est pas prise en considération, le risque est réel de rendre obsolètes les compétences des travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus qui deviendront incapables de suivre les changements dans l'entreprise alors qu'elle a besoin de cette main-d'œuvre. Ce risque de déqualification de la main-d'œuvre est réel, car ce qu'il y a de nouveau dans les entreprises qui ont recours aux technologies et dans celles qui comptent effectuer cette mutation, c'est le passage à la communication écrite, désormais imposée, et la nécessité de comprendre des opérations complexes. » (A2 – S6 – p.16-17)

Dans son analyse de l'avis, Emploi-Québec se dit grandement intéressé par un prochain avis qui inclurait une revue de littérature sur la formation de base, dans le contexte « des travaux en cours en vue d'une éventuelle nouvelle politique d'éducation des adultes, de formation continue et de littératie. » (A2 – S6 – p.4)

L'accès à des mesures de formation adaptées

Dans presque tous les avis que le Comité consultatif 45+ a émis au sujet de la formation de la main-d'œuvre, il a souligné l'importance de développer des mesures de formation adaptées aux personnes de 45 ans et plus, que ce soit les lieux, l'horaire, le contenu ou la pédagogie de la formation scolaire ou en milieu de travail, mais aussi des solutions pour faire en sorte d'inciter les entreprises et les travailleurs et travailleuses plus âgés à y participer. On trouve dans les réactions au projet de politique de septembre 2001 la présentation la plus claire des mesures souhaitées par le comité.

« D'une part permettre aux travailleurs et travailleuses d'expérience de se recycler, de revoir certaines notions de base, de prendre connaissance avec le nouveau vocabulaire, etc. avant de s'engager dans une formation d'appoint ou de mise à niveau et proposer une offre de formation en

⁶⁸ La formation de base et l'alphabétisation ainsi que la francisation des milieux de travail sont deux des sept volets du programme de subvention du Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi et deux des cinq volets de celui du Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi. (Annexe 10)

conséquence; Exemple : éviter qu'un soudeur de 25 ans d'expérience soit obligé de s'engager dans une formation de 1 800 heures afin d'obtenir un diplôme d'études professionnelles.

« D'autre part, offrir une offre de formation adaptée à la réalité démographique de ce groupe d'individus autant au niveau des approches pédagogiques que du contenu. » (p.2)

Emploi-Québec a d'ailleurs reconnu l'importance de l'accès à des mesures de formation adaptée dans un des engagements de la Stratégie à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus.

« favoriser la demande de formation et la persévérance des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus en faisant en sorte qu'une partie des activités de formation offertes et accessibles soient, notamment, adaptées aux besoins en permettant une diversité de lieux de formation et d'approches pédagogiques. » (Annexe 3)

Le comité rappelle cet engagement d'Emploi-Québec dans son avis de 2004 sur la formation continue en entreprise. De même, il en fait un des trois enjeux de son avis sur le maintien en emploi de 2014 : la disponibilité des mesures de formation. On y souligne les lacunes des mesures existantes d'Emploi-Québec : MFOR (volet Entreprises) et la mesure « achat de formation continue » qui s'adresse aux personnes en emploi ou aux travailleurs autonomes. Enfin, on reprend l'analyse du Conseil supérieur de l'éducation qui, encore une fois, met l'accent sur la diversité des interventions visant le rehaussement des compétences de la main-d'œuvre et sur la nécessaire coordination des actions qui devraient s'instaurer entre les différents ministères et intervenants. (A2 – S6) Emploi-Québec ne conteste pas l'intérêt de faire un état de situation de ces mesures, mais considère que l'âge des personnes participantes n'est pas un critère nécessaire ou utile⁶⁹.

La préoccupation du comité pour l'accès à la formation s'étend aussi à des sous-groupes comme les travailleurs et travailleuses autonomes, proportionnellement plus nombreux chez les 45 ans et plus que chez les plus jeunes (avis de septembre 2001) ou comme les travailleurs manuels qui sont plus souvent exclus des formations que le personnel administratif ou technique (avis juin 1998).

⁶⁹ Selon Emploi-Québec, les données sur l'âge des participants ne sont pas disponibles pour la mesure de formation volet entreprises. (Annexe 2, section 6)

Le soutien auprès des PME

En 2004, dans un avis visant l'implantation concrète de la politique gouvernementale, le Comité consultatif 45+ met l'accent sur la situation particulière des PME, intéressées mais ayant des moyens très limités pour assumer la formation de leur personnel.⁷⁰ L'état de situation est clair :

« **Attendu que** l'intérêt des PME pour la formation est palpable mais que les moyens font défaut;

Attendu que la formation dispensée dans les PME est en majorité donnée à l'interne et sur le tas tout en étant davantage portée sur l'intégration des nouveaux travailleurs que sur l'acquis de compétences en continu. Ces formations demeurent trop souvent peu organisées et peu qualifiantes;

Attendu que la structure des PME a une incidence importante sur les possibilités de libérer les travailleurs pour la formation; [...]

Attendu que la mesure MFOR entreprises sert de levier pour augmenter la formation continue. » (p.2-3)

Les solutions sont aussi claires : une augmentation du financement pour couvrir les besoins des PME.

Le financement

Il faut constater que si le Comité consultatif 45+ a, au fil de ses avis, émis de brefs commentaires sur le financement des mesures ou des individus, il n'en a jamais fait l'objet d'un avis global. Comme cela a été présenté dans la dernière section du chapitre 5 sur le financement des mesures actives dirigées vers les personnes en chômage, il en sera de même ici pour le financement des individus et des activités de formation auxquelles ils participent⁷¹. Voici des exemples des diverses propositions émises au fil des ans.

Pour les individus, le comité souhaite la mise en place d'un régime de soutien du revenu des travailleurs en emploi qui prennent un congé pour études (janvier 1998), l'élargissement du programme SPRINT au niveau universitaire (janvier 1998) ou l'introduction de congés de perfectionnement et de mesures de soutien financier (septembre 2001). Pour les activités de formation, le comité recommande que la mesure de subvention salariale soutienne financièrement les coûts de formation encourus par les entreprises (janvier 1998), un financement gouvernemental, en plus de celui du FNFMO, pour les projets de formation des regroupements (avril 2004) ou des budgets additionnels pour l'élaboration de programmes de formation structurés et qualifiants pour les PME (avril 2004).

⁷⁰ Le lien est aussi fait avec la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH), aussi absente dans les PME. Voir le chapitre 6.

⁷¹ Le financement de la reconnaissance des acquis et des compétences a fait l'objet d'une présentation dans la sous-section précédente.

Annexe 1

Liste des membres du Comité consultatif sur les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus

Organismes d'aide à l'emploi

Association Midi-Quarante
Atelier de préparation à l'emploi (A.P.E.) inc.
Carrefour Relance
Centre option 45
Coalition des 45 ans pour l'emploi
Agence Ometz
Objectif emploi 40 ans +
Service de Transition en Emploi

Membres syndicaux

Centrale des syndicats démocratiques
Centrale des syndicats du Québec
Confédération des syndicats nationaux
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Membres patronaux

Chambre de commerce de Gatineau
Maison régionale de l'industrie
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés
Réseau des Femmes d'affaires du Québec inc.

CSMO et CRPMT

CSMO Industrie textile du Québec
Camo-route inc.
Détail-Québec

Observateur

Commission des partenaires du marché du travail

Source : Site consulté le 4 septembre 2015, adresse : www.cc45plus.org/

Note : Il y a certaines contradictions avec des informations apparaissant dans les présences des procès-verbaux des dernières réunions du comité, début 2015. Les organisations identifiées par des * ne sont peut-être plus au comité.

Annexe 2

Liste des documents produits par le comité à la base du bilan

1. La place du Comité consultatif 45+

Le rôle des comités consultatifs

Rendre publique la récente mise sur pied du comité

- Réponse de Jacques Leblanc, 10 septembre 1997, 2 p.

Stratégie de communication du comité

- Lettre à Smaïl Bouikni (Emploi-Québec), 15 mai 1998
- Lettre à Jean-Guy Després (Emploi-Québec), 29 juin 1998

Demande d'un projet pilote pour les entrepreneurs et diffusion du rapport annuel

- Demande d'un projet pilote pour les entrepreneurs, juin 1998, 6 p.
- Réponse de Smaïl Boukni (ministère), 10 août 1998, 2 p. qui fait aussi référence à une demande verbale d'une contribution financière additionnelle pour l'élaboration d'une image « corporative » ainsi que pour la reproduction et la diffusion du rapport annuel.

Rendre publique la création du groupe de travail sur l'élaboration d'une politique

- Lettre à Jean Rochon (ministre), 24 mai 2001
- Réponse de Sylvie Parent (ministère), 7 septembre 2001

Rendre publique la stratégie

- Lettre à Agnès Maltais (ministre), 19 juin 2002, p.j. Avis sur la stratégie nationale d'intervention, juin 2002, 3 p.
- Lettre à Léa Cousineau (CPMT), 19 juin 2002, p.j. Avis sur la stratégie nationale d'intervention, juin 2002, 3 p.
- Réponse d'Yvon Boudreau (ministère), 15 juillet 2002

De qui relève le comité?

La reconnaissance du comité et la représentation de ces travailleurs et travailleuses aux instances partenariales du marché du travail

- Avis du Comité aviseur des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, novembre 1997, 2 p.
- Lettre d'accompagnement à Jacques Leblanc (SQDM), 11 novembre 1997
- Réponse de Diane Bellemare (CPMT), 11 décembre 1997

Importance du partenariat, partage des rôles et des responsabilités, place du comité dans la structure, cheminement des avis

- Lettre à Diane Bellemare (CPMT), 26 novembre 1998, 2 p.
- Avis sur la dynamique régionale et l'importance du partenariat, circa 1998, document qui ne semble pas avoir été envoyé mais dont des éléments sont repris dans la lettre précédente
- Lettre réponse de Diane Bellemare (CPMT), 28 janvier 1999, 2 p.

De qui relève le comité?

- Lettre Léa Cousineau (CPMT), 14 août 2002

Proposition de la Direction de l'intervention sectorielle

- Lettre à Gilles Ouellet Emploi-Québec), 7 décembre 2006, 2 p.

Traitement des avis des comités

- Lettre à la ministre Diane Lemieux, 14 juin 2000

Création de groupes de travail

Intégration au Comité technique sur les mesures actives

- Lettre à Diane Bellemare (CPMT), 11 novembre 1997
- Réponse de Diane Bellemare (CPMT), 11 décembre 1997
- Invitation à une rencontre pour le 21 janvier 1998 avec le Comité technique sur les services d'Emploi –Québec liés à la loi 150, note de Michel Monette (CPMT), 8 janvier 1998, 2 p.
- Document déposé à une rencontre avec le Comité technique sur les services d'emploi-Québec liés à la loi 150, 14 décembre 1998, 7 p.

Création du groupe de travail sur la stratégie

- Lettre à Yvon Boudreau (Emploi-Québec), 15 mai 1998
- Réponse de Robert Dépatie (Emploi-Québec), 11 août 1998
- Lettre à François Ferland (chef de cabinet), 11 janvier 2001
- Lettre de Smail Bouikni (Emploi-Québec), 3 avril 2001
- Lettre à Smail Bouikni, 18 avril 2001

Contestation de la pertinence du sous-comité de travail sur le vieillissement de la main-d'œuvre issu du groupe de travail de la Loi 150

- Lettre à Marjolaine Loiselle (CPMT) 29 février 2005
- Lettre à Maurice Boisvert (Emploi-Québec), 9 mars 2005
- Compte-rendu de la rencontre tenue avec Marjolaine Loiselle (CPMT), 27 avril 2005, 2 p.
- Lettre à Marjolaine Loiselle (CPMT), 20 septembre 2005

2. L'âge cible : 45-54 ans

- Argumentaire 45-54 ans, 22 novembre 2010, 7 p.
- Commentaires des membres du comité de travail sur le suivi de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'intention des travailleuses et des travailleurs âgés de 45 ans et plus sur le document « Argumentaire 45-54 ans » (version en date du 22 novembre 2010), 1^{er} avril 2011, 5 p.
- L'importance de déterminer l'âge à 45 ans dans les stratégies gouvernementales à l'intention des travailleuses et des travailleurs dits âgés, automne 2011, 17 p.

- Commentaires d'Emploi-Québec sur l'avis du Comité consultatif 45+ « L'importance de déterminer l'âge à 45 ans dans les stratégies gouvernementales à l'intention des travailleuses et des travailleurs dits âgés », Mandat 118026, 21 décembre 2011, 4 p.

3. Les activités de recherche

Recherche interne

Étude sur les interventions publiques

- Lettre à Michel Cournoyer, 14 août 1997, 2 p.
- Réponse de Jacques Leblanc, 10 septembre 1997, 2 p.

Étude sur les travailleurs autonomes

- Lettre à Smaïl Bouikni, 28 mai 1998, p.j. Demande d'une étude sur les besoins et pistes de solutions pour les travailleurs autonomes, mai 1998, 7 p.

Étude sur les licenciements collectifs

- Lettre à Smaïl Bouikni, 30 juillet 1998

Mission européenne

- Lettre à Yvon Boudreau (ministère), 29 août 2003, 2 p.
- Lettre de Yvon Boudreau (ministère), 10 septembre 2003
- Lettre de Michel Monette (ministère), 24 septembre 2003

Recherche universitaire

Action concertée du FCAR

- Lettre à Jean Rochon (ministre), 20 mars 2001
- Lettre de Luc Savard (cabinet du ministre), 11 avril 2001
- Lettre de Yvon Boudreau (Emploi-Québec), 14 mai 2001

Consultations sur le Programme de subvention à la recherche appliquée

- Lettre à Danielle Amyot (CPMT), 14 mars 2006, 3 p.
- Lettre à Marjolaine Loiselle (CPMT), 4 juillet 2006, 2 p.
- Lettre de Marjolaine Loiselle (CPMT), 20 septembre 2006, 2 p.
- Lettre de Marie-Renée Roy (ministère), 14 avril 2008, 2 p.
- Lettre à Marie-Renée Roy (ministère), 5 mai 2008

4. La sensibilisation

Comité de coordination des directions d'Emploi-Québec

- Lettre à Jean-Guy Després (Emploi-Québec), 22 juin 1998
- Lettre à Jean-Guy Després (Emploi-Québec), 25 juin 1998

Document de sensibilisation

- Lettre à Diane Bellemare (CPMT) et 14 personnes d'Emploi-Québec et du ministère, 29 mars 1999, p.j. Document de sensibilisation et résumé des travaux du comité, 3 p.

Présentation d'une recherche à la ministre

- Lettre à Diane Lemieux, 13 décembre 1999

Présentation d'une étude à la rencontre nationale de la CPMT

- Lettre à Claude Aubin (Emploi-Québec), 10 mars 2000

Campagne de sensibilisation

- Lettre à Marjolaine Loïselle (CPMT), 6 juillet 2006, 2 p.
- Réponse de Marjolaine Loïselle (CPMT), 16 août 2006, 2 p.

5. L'insertion en emploi

Interventions globales

- Avis concernant les services d'emploi adaptés, juin 1998, 9 p. dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p. 31-39 (S9).
- Avis sur la représentation du groupe d'âge des 45 ans et plus dans les mesures actives d'Emploi-Québec, mars 2001, 4 p.
- Réponse de Francis Côté (ministère), 28 mars 2001.
- Avis sur les suites à donner aux projets pilotes pour travailleurs âgés présenté à la Commission des partenaires, février 2004, 3 p.
- Réponse de Léa Cousineau (CPMT), 2 mars 2004.
- Réponse de Marjolaine Loïselle (ministère), 4 mai 2004, 4 p. dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p. 155-158 (S9).
- Lettre à Maurice Boisvert (Emploi-Québec), 27 avril 2005, 2 p.
- Avis sur l'accès aux services permanents aux travailleurs et travailleuses d'expérience, présenté à Mme Michelle Courchesne, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, octobre 2005, 5 p.
- Favoriser la participation des personnes de 45 ans et plus aux mesures d'Emploi-Québec dans une perspective de vieillissement de la population en recherche d'emploi, Avis présenté à la Commission des partenaires du marché du travail et à Emploi-Québec, septembre 2010, 34 p.
- Commentaires sur l'avis «*Favoriser la participation des personnes de 45 ans et plus aux mesures d'Emploi-Québec dans une perspective de vieillissement de la population en recherche d'emploi*», Emploi-Québec, Direction générale adjointe des mesures, des services et du soutien, 18 novembre 2010, 8 p.
- Réponse de Jean-Luc Trahan (CPMT), 21 février 2011, 2 p.
- Réponses aux commentaires sur l'avis Favoriser la participation des personnes de 45 ans et plus aux mesures d'Emploi-Québec dans une perspective de vieillissement de la population en recherche d'emploi, 19 avril 2011, 5 p.

Programmes pour les travailleurs âgés (PPTA et ICTA)

- Lettre à Marjolaine Loïselle (CPMT), 16 juin 2006
- Réponse de Marjolaine Loïselle (CPMT), 28 juin 2006
- Lettre à Marjolaine Loïselle (CPMT), 21 février 2008, 2 p. (la lettre n'existe qu'en mode modifications)

- Lettre à Diane Finley (ministre des Ressources humaines et du Développement des compétences Canada), 11 mai 2009, 4 p.
- Lettre à Sam Hamad (ministre), 11 mai 2009
- Lettre à Agnès Maltais (ministre), 6 février 2014, 2 p.

Services externes et organismes spécialisés

- Réaction au document « Le recours aux services externes dans la prestation de services à la main-d'œuvre par les Centres locaux d'emploi » (2 p.) joint à la lettre à Diane Bellemare (CPMT), 5 janvier 1999 dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p. 76 (S9).
- Lettre à Jacques Doyon (Emploi-Québec-Montérégie), 8 décembre 1999
- Lettre à Léa Cousineau (CPMT), 29 mai 2002
- Lettre à Léa Cousineau (CPMT), 24 mars 2003

Le financement par l'assurance-emploi

- Réduction des surplus du compte de l'assurance emploi : hypothèses de bonification du régime pour les travailleurs âgés, document du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail (5 p.), joint à la lettre de Diane Bellemare (CPMT), 27 août 1998 dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p.59-64 (S9).
- Réponse aux hypothèses de bonification du régime de l'Assurance-emploi pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, joint à la lettre à Diane Bellemare (CPMT), 7 octobre 1998

6. Le maintien en emploi

ARTT et GPRH

- Avis sur l'aménagement et la réduction du travail dans le maintien en emploi des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, 5 p. joint à la lettre à Diane Bellemare (CPMT), 28 mai 1998 dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p.24-29 (S9).
- Réponse de Diane Bellemare (CPMT), 8 juillet 1998
- Réactions à deux documents « Intégration de la Gestion prévisionnelle des ressources humaines dans la prestation de services aux entreprises, plan d'action 2004-2006 » et « Proposition d'assouplissement de la mesure aménagement et réduction du temps de travail dans le cadre des modalités d'application existantes », note au groupe de travail de la Commission des partenaires du marché du travail lié à la Loi 150 (25 mai 2004), 2p. joint à la lettre à Léa Cousineau, 7 septembre 2004.
- Réponse de Pierre Ouellet (ministère), 27 septembre 2004 dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p.171.
- Lettre à Jean-Luc Trahan (CPMT), 27 avril 2009, 3 p.

Avis global

- Avis sur le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus, présenté à la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), 28 mars 2014, 23 p.
- Lettres à Jean-Luc Trahan (CPMT) et Johanne Bourassa (Emploi-Québec), 25 avril 2014
- Réponse de Jean-Luc Trahan (CPMT), 12 août 2014
- Analyse de l'avis sur le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans et plus, Emploi-Québec, Direction de la planification et du développement des stratégies, 2 juin 2014, 7 p.
- Lettre à Jean-Luc Trahan (CPMT), 12 septembre 2015
- Note de Johanne Bourassa (Emploi-Québec) à Jean-Luc Trahan (CPMT), 3 juin 2014, 2 p. jointe à un courriel de Jean-Luc Trahan (CPMT), 24 septembre 2014
- Lettres à tous les membres de l'assemblée délibérante de la CPMT, 22 octobre 2014, 2p.
- Lettre à Bernard Matte (ministère), 22 octobre 2014, 2 p.
- Lettre de Jean-Luc Trahan, 27 octobre 2014
- Réponse à Jean-Luc Trahan, 4 novembre 2014
- Réponse de Jean-Luc Trahan, 24 novembre 2014, 2 p.
- Analyse des commentaires d'Emploi-Québec sur l'avis du Comité consultatif 45+ dans un tableau par colonnes, septembre 2014, 5 p.

7. La formation de la main-d'œuvre

Politique gouvernementale

- Lettre à Jean Rochon (ministre d'État), 14 septembre 2001
- Réactions au projet de politique de l'éducation des adultes dans une perspective de formation continue, septembre 2001, 4 p.
- Lettre d'Alain Mercier (ministère de l'Éducation), 27 septembre 2001 dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p. 122 (S9).

Loi du 1 % et Fonds national de formation de la main-d'œuvre

- Lettre de Jacques Gariépy (Emploi-Québec), 13 mai 1998, 2 p.
- Lettre à Jacques Gariépy (Emploi-Québec), 1^{er} juin 1998
- Avis sur les problématiques prioritaires dans la détermination des orientations du prochain plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre pour 1998-1999, juin 1998, 5 p.
- Lettre à Claude Bécharde (ministre), 15 octobre 2003, 2 p.

Régime d'apprentissage

- Avis sur le projet d'aménagement du régime d'apprentissage dans le cadre d'une consultation sur les énoncés composant la proposition d'aménagement du régime d'apprentissage, document remis à Danielle Amyot du Groupe de travail sur le régime

d'apprentissage, mars 1999, 4 p. dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p. 82-85 (S9).

Reconnaissance des acquis et des compétences

- Avis sur la reconnaissance des acquis dans le cadre du dossier sur la formation continue, août 1998, 3 p. dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p. 67b-70.
- Lettre à Diane Bellemarre, 28 septembre 1998
- Avis sur la reconnaissance des acquis, avril 2001, 3 p.
- Lettre à Jean Rochon (ministre d'État), 18 avril 2001
- Lettre de Luc Savard (ministère), 14 mai 2001 dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p. 111 (S9).
- Avis sur l'accès aux services de reconnaissance des acquis et des compétences, Projet, version du 6 décembre 2006, 6 p.

Test d'équivalence de niveau secondaire (TENS)

- Lettre à Marjolaine Loiselle et Smaïl Bouikni (Emploi-Québec), 23 mai 2001
- Lettre de Smaïl Bouikni (Emploi-Québec), 6 juin 2001, 2 p. dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p. 113-114 (S9).
- Lettre à Smaïl Bouikni (Emploi-Québec), 25 juin 2001
- Lettre de Thérèse Belley (Comité aviseur Femmes) à Smaïl Bouikni (Emploi-Québec), 12 juillet 2001 dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p. 116 (S9)
- Lettre à Smaïl Bouikni (Emploi-Québec), 15 août 2001
- Lettre à Smaïl Bouikni (Emploi-Québec), 25 octobre 2001

Formation continue et PME

- Avis sur la formation continue en entreprise, avril 2004, 4p.
- Lettre de Léa Cousineau (CPMT), 5 mai 2004 dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p. 163 (S9).
- Lettre de Marjolaine Loiselle (Emploi-Québec), 22 juin 2004, 5 p. dans Collection des avis et lettres, décembre 2004, p. 165-169 (S9).

8. Avant-Propos

Stratégie nationale (élaboration et renouvellement)

- Avis sur la problématique globale des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, avril 2000, 5 p.
- Réactions au document de travail : « Agir en matière de vieillissement de la main-d'œuvre : un investissement stratégique », document présenté au Groupe de travail sur la stratégie nationale pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus, janvier 2002, 7 p.
- Lettre à Léa Cousineau (CPMT), 11 juillet 2002

- Lettre à René Roy et Françoise Bertrand (CPMT), 16 mars 2010, 3 p.
- Emploi Québec, Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus, Pour que toutes et tous profitent du plein emploi, 2003, 29 p. Adresse Internet : http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/publications/pdf/00_imt_45ansplus.pdf.

Colloque de 2007

- Lettre à Marjolaine Loiseau (CPMT), 21 juin 2006
- Lettre de Marjolaine Loiseau (CPMT), 11 juillet 2006
- Rapport final de l'entente 165165-1 concernant la collaboration d'Emploi-Québec à la réalisation du projet « Colloque national 2007 », présenté à la Commission des partenaires du marché du travail, circa 2008, 31 p.

Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus

- Lettre à Jean-Luc Trahan (CPMT), 15 avril 2010, 2 p.
- Principaux messages à passer durant la rencontre avec la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT), 1^{er} février 2011, 7 p.
- Avis sur le rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus, novembre 2011, 8 p.
- Analyse, commentaires et recommandations d'Emploi-Québec concernant l'avis du Comité consultatif 45+ (CC45+) sur le rapport de la Commission nationale sur la participation au marché du travail des travailleuses et travailleurs expérimentés de 55 ans et plus (CNPMT), 20 janvier 2012, 2 p.

Tournée des partenaires de 2012

- Nadeau-Bellavance, Rapport final, Processus de consultation des partenaires du marché du travail sur le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs expérimentés de 45 ans et plus, circa décembre 2013, 340 p.

Planifications stratégiques

- Contribution du Comité consultatif pour les travailleurs âgés de 45 ans et plus, Consultation sur le 5^e plan stratégique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec, 26 septembre 2013, 6 p.
- CPMT, Consultation sur la planification stratégique 2014-2017, Cahier des participantes et participants, 29 octobre 2013, 11 p. Il s'agit d'une réunion regroupant les présidentes, présidents et gestionnaires des comités consultatifs et des comités d'intégration et de maintien en emploi. Le Comité consultatif 45+ utilise le document produit pour la consultation du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec pour faire ses interventions.

- « Questionnaire de consultation », Comités consultatifs et comité d'intégration et de maintien en emploi, Vers la planification triennale d'Emploi-Québec 2014-2017, complété par le Comité consultatif 45+, novembre 2013, 13 p.

9. Liste des documents produits par les coordonnateurs antérieurs

Rapports de la phase initiale du comité

- Les subventions salariales pour la réintégration au marché du travail des travailleurs de 45 ans et plus, 28 octobre 1997, 2 p.
- Le maintien en emploi des travailleurs de 55 à 64 ans par la retraite progressive, 29 octobre 1997, 3 p.
- Les travailleurs autonomes de 45 ans et plus, 21 janvier 1998, 3 p.
- Le maintien en emploi des travailleurs de 45 ans et plus, 21 janvier 1998, 5 p.
- L'employabilité des travailleurs de 45 ans et plus, 21 janvier 1998, 4 p.

Rapports présentés aux sous-comités

- Recherche de littérature concernant l'offre d'emploi, la gestion des ressources humaines et la formation professionnelle, rapport présenté au sous-comité traitant du maintien en emploi, février 1998, 7 p.
- Recherche de la littérature concernant le profil des travailleurs autonomes, les processus d'apprentissage des entrepreneurs et différentes pistes de solutions, rapport présenté au sous-comité traitant de l'entrepreneurship, mars 1998, 5 p.
- Recherche de la littérature concernant le recrutement et les mesures sociales, rapport présenté au sous-comité traitant de l'employabilité, mars 1998, 5 p.
- Aménagement et réduction du temps de travail, rapport présenté au sous-comité traitant du maintien en emploi, avril 1998, 8 p.
- Avantages qu'ont les employeurs à engager des travailleurs d'expérience, rapport présenté au sous-comité traitant de l'employabilité, avril 1998, 6 p.
- Équité en emploi, pour le sous-comité sur l'employabilité, rapport présenté au sous-comité traitant de l'employabilité, juin 1998, 5 p.
- Dossier reconnaissance des acquis, août 1998, 5 p.

Résumés

- Tableau des correspondances du comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus depuis le mois d'août 1997, mise à jour d'août 2004, 11 p.
- Collection des avis et lettres, décembre 2004, 171 p.
- La typologie des avis, 9 février 2005, 8 p.
- Un peu de mise en contexte sur les PPTA, 15 juin 2005, 6 p.
- Historique et faits saillants du comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus, 2 novembre 2006, 7 p.
- Recensement des avis et lettres (1997-2010), 21 décembre 2010, 8 p.

Annexe 3

Sommaire des engagements de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus

PREMIER AXE D'INTERVENTION

Améliorer la connaissance de la situation et sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail

Emploi-Québec s'engage à :

- s'associer à des partenaires gouvernementaux ou autres pour mener une enquête, dont les résultats seront différenciés par sexe, secteurs d'activité et professions, visant à mieux connaître les perceptions, les besoins et les attentes des employeurs à l'égard des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Une enquête semblable devrait également porter sur les perceptions, les besoins et les attentes des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus sur le travail et les conditions de ce travail, la retraite et les services publics d'emploi ;
- faire mener une enquête visant à connaître les perceptions, les besoins et les pistes de solution du personnel des centres locaux d'emploi à l'égard des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus ;
- faire en sorte que les productions nationales et régionales d'information sur le marché du travail offrent davantage de données sur la situation des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus, notamment en distinguant les situations relatives aux hommes et aux femmes et en offrant des données sur le travail autonome ainsi que sur les secteurs de l'économie sociale et communautaire ;
- instituer une veille stratégique à l'égard du vieillissement de la main-d'œuvre et allouer les ressources nécessaires aux directions intéressées afin que celles-ci soient en mesure de sensibiliser au phénomène les directions régionales, les comités sectoriels, les autorités d'Emploi-Québec et les partenaires du marché du travail.

DEUXIÈME AXE D'INTERVENTION

Agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines

Emploi-Québec s'engage à :

- encourager les employeurs à agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines en leur faisant valoir les avantages découlant de ces actions ;
- sensibiliser et encourager les employeurs et les syndicats à innover en matière d'organisation globale du travail de manière à favoriser le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs lorsqu'ils atteignent 55 ans ;
- élaborer, notamment à partir des expériences réalisées dans les « projets pilotes pour les travailleurs âgés », une mesure liée à la gestion prévisionnelle des ressources humaines qui soutienne, en matière d'aide-conseil et d'aide financière, les employeurs, notamment ceux qui administrent de petites ou de très petites entreprises, et les organisations syndicales dans leur démarche de gestion des ressources humaines ;
- former les conseillers et les conseillères des services aux employeurs en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines et les sensibiliser à l'importance d'offrir une aide-conseil en matière d'organisation du travail, notamment pour démontrer les

avantages de favoriser le maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus ;

- promouvoir et accompagner la mise en œuvre d'activités de formation ou de mentorat permettant le transfert des connaissances vers les plus jeunes ;
- promouvoir, chez les personnes en emploi, les employeurs et les syndicats, une utilisation accrue de la mesure d'aménagement et de réduction du temps de travail aux fins de la retraite progressive et donner priorité à cette mesure. À cette fin, proposer des modèles d'application élaborés à partir de projets expérimentés dans des milieux de travail ou issus de modèles théoriques ainsi que des cibles de résultats aux directions régionales.

TROISIÈME AXE D'INTERVENTION

Adapter les services et les mesures d'emploi

Emploi-Québec s'engage à :

- diffuser, auprès du personnel des directions régionales et des CLE, un message clair de mobilisation relativement aux enjeux soulevés par le vieillissement de la main-d'œuvre, message soulignant des créneaux d'intervention pouvant être exploités pour améliorer la situation dans le respect du choix des personnes ;
- investir dans le développement de sa propre expertise et de son offre de services aux personnes de 45 ans et plus. À cet égard, il y a lieu de former et de mobiliser les répondantes et les répondants régionaux déjà désignés pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus ;
- établir des objectifs de participation aux mesures de manière à favoriser une hausse chez les personnes de 45 ans et plus ;
- élaborer et mettre en œuvre une opération de communication visant à mieux faire connaître les services et les mesures d'Emploi-Québec auprès des personnes de 45 ans et plus ;
- assurer une meilleure diffusion et utilisation des outils présentant les perspectives d'emplois afin d'orienter plus adéquatement les personnes de 45 ans et plus sur le marché du travail ou vers des activités de formation ;
- soutenir l'entrepreneuriat individuel et collectif auprès de personnes de 45 ans et plus en agissant sur les leviers permettant de mieux les renseigner sur les possibilités offertes par la mesure Soutien au travail autonome ;
- accorder une attention particulière aux possibilités d'emplois offertes par les entreprises qui auraient avantage à se doter d'une main-d'œuvre expérimentée ;
- procéder à une évaluation des besoins de la clientèle représentée par les personnes de 45 ans et plus et de la capacité des CLE à y répondre de manière à statuer sur l'importance relative du recours aux ressources externes dans l'offre de services à cette clientèle ;
- prendre en compte les résultats offerts par les « projets pilotes pour les travailleurs âgés » dans le but d'examiner la possibilité d'élaborer une ou des mesures ou un volet d'une mesure destiné spécifiquement aux personnes de 55 ans et plus pourvu que le gouvernement fédéral continue d'investir dans ce domaine et que le financement d'une telle mesure soit assuré à même les fonds fédéraux.

QUATRIÈME AXE D'INTERVENTION

Investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences

Emploi-Québec s'engage à :

- contribuer à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un système de reconnaissance des compétences ;
- promouvoir le Programme d'apprentissage en milieu de travail ;
- faire obstacle aux préjugés entretenus à l'égard des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus, notamment en valorisant leur savoir-faire ;
- inventorier, par une recherche appropriée, les bénéfices qui accompagnent le développement des connaissances et des compétences et sensibiliser les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus aux bénéfices qui accompagnent le développement des connaissances et des compétences (salaire, sécurité d'emploi, polyvalence, etc.) afin de vaincre la résistance de certains à s'engager dans de nouveaux apprentissages ;
- mieux définir les caractéristiques des activités de formation dite adaptée aux travailleuses et aux travailleurs de 45 ans et plus ;
- favoriser la demande de formation et la persévérance des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus en faisant en sorte qu'une partie des activités de formation offertes et accessibles soient, notamment, adaptées aux besoins en permettant une diversité de lieux de formation et d'approches pédagogiques.

Source : Emploi-Québec, Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus, Pour que toutes et tous profitent du plein emploi, 2003, p. 27-29.

Annexe 4

Projets de recherche subventionnés de *transpol*

Crespo, S. et J. Beausoleil (sous la direction de M. D'Amours et F. Lesemann) (1999). *La sortie anticipée d'activité des travailleurs de 45 à 64 ans. Fiches techniques*, présenté au Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus, Montréal, INRS Culture et Société, octobre, 142 p.

D'Amours, M. et F. Lesemann, avec la collaboration de S. Crespo et J. Beausoleil (1999). *La sortie anticipée d'activité des travailleurs et travailleuses de 45 à 64 ans. Cadre d'analyse et principaux résultats (document synthèse)*, présenté au Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus, Montréal, INRS Culture et Société, octobre, 51 p. [Version PDF disponible](#)

Bédard, J.L., sous la direction de F. Lesemann et M. D'Amours (2005). *Répertoire des chercheurs québécois travaillant sur le thème du vieillissement de la main-d'œuvre*. Rapport soumis au Comité aviseur d'Emploi Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus. Montréal: INRS Urbanisation, Culture et Société, mars, 21 p. [Version PDF disponible](#)

D'Amours, M. et Lesemann, F. (2005). *Clés de lecture de l'enjeu du vieillissement de la main-d'œuvre québécoise*. Avis au Comité aviseur d'Emploi Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus. Montréal: Université Concordia et INRS-Urbanisation, Culture et Société, mai, 30 p. [Version PDF disponible](#)

Note : D'autres recherches ont été faites avec un comité sectoriel et avec le PSRA de la CPMT.

Source : *transpol*, Publications, Vieillissement en emploi et retraites, page consultée le 14 mai 2015, <http://www.transpol.org/fr/publications/themes/vieillissement-en-emploi-et-retraites.html>

Annexe 5

Rencontres d'échanges et d'informations

21 octobre 1998

32 personnes participantes (organismes de services)

Travail en atelier

- Croyez-vous que la clientèle des 45 ans et plus dans les CLE va obtenir des services adéquats?
- Échanges sur la politique des recours aux services externes concernant la clientèle des 45 ans et plus;
- Établir des axes de travail et des priorités que le comité aviseur pourrait promouvoir dans le cadre de son mandat.

Source : Compte-rendu de la rencontre d'échange et d'information du 21 octobre 1998, 5 p. (colloques organisés par le comité / octobre 1998 / compte rendu colloque version finale)

17 novembre 1999

35 personnes participantes (organismes de services, CSMO et syndicats)

Travail en atelier

- Analyse de la longévité humaine comme impact des nouvelles réalités économiques;
- Gestion prévisionnelle des emplois;
- Formation continue dans les entreprises.

Source : Compte-rendu de la rencontre d'échange et d'information du 17 novembre 1999, 7 p. (colloques organisés par le comité / novembre 1999 / compte rendu colloque 1999-2)

15 février 2001

Nombre inconnu de personnes participantes (organismes de services, CSMO, directions nationales et régionales d'Emploi-Québec, CCTMO, représentants d'employeurs et de travailleurs, membres du groupe de travail de la Commission sur les services d'Emploi-Québec liés à la loi 150)

Objectif général : Initier le développement d'une politique nationale eu égard à la problématique des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus.

Travail en atelier

- Identifier et proposer des solutions aux préjugés véhiculés au sujet des travailleurs et travailleuses d'expérience;
- Circonscrire les difficultés rencontrées en formation et adaptation de cette main-d'œuvre;
- Identifier les conditions de travail facilitant le maintien en emploi.

Source : Grille d'analyse - résumé, 5 p. (colloques organisés par le comité / février 2001 / Grille d'analyse - résumé)

24 octobre 2002

53 personnes participantes (organismes de services, coordonnateurs des projets pilotes pour les travailleurs âgés, comités aviseurs et CAMO, comités sectoriels, conseils régionaux, associations patronales et syndicales, représentants de la clientèle des directions régionales d'Emploi-Québec)

Objectif général : identifier les difficultés d'implantation de la stratégie et proposer des solutions pour chacun des axes, avec une préoccupation régionale

Travail en atelier

- Identifier des éléments de problématiques qui pourraient compliquer la mise en œuvre de la stratégie nationale d'intervention. Quels en seraient les solutions?
- Pour chacun des axes, partager vos impressions générales et identifier un certain nombre de pistes d'actions facilitant la mise en œuvre de ces axes.
 - Premier axe : Améliorer la connaissance de la situation et sensibiliser la population et les partenaires du marché du travail;
 - Deuxième axe : Agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines;
 - Troisième axe : Adapter les mesures et services d'emploi;
 - Quatrième axe : Investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences
- La sensibilisation, que peut-on faire d'autre?

Source : Compte-rendu des ateliers, 13 p. (colloques organisés par le comité / octobre 2002 / compte rendu des ateliers)

10 novembre 2004

Plus de 85 personnes participantes (organismes de services, issues de toute la structure gouvernementale et partenariale)

Objectif général : voir d'un point de vue social et du marché du travail l'évolution de la situation des travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus et prendre contact avec des approches innovatrices d'intervention.

Travail en plénière

- Conférences sur l'évolution du marché du travail des travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus depuis les débuts du comité aviseur;
- Présentations et échanges sur différents projets pilotes pour travailleurs âgés (PPTA) sur le support et l'aide à l'emploi (2 projets), sur la reconnaissance des acquis et la formation (1 projet), sur la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (2 projets);
- Conférences pour faire le bilan de la stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs et travailleuses âgés.

Source : pas de compte-rendu de la rencontre

31 mars 2006

81 personnes participantes (organismes de services, issues de toute la structure gouvernementale et partenariale)

Objectif général : présenter des réalisations en lien avec chacun des axes de la stratégie d'intervention à l'intention des travailleurs âgés et mener une consultation auprès des intervenants confrontés aux problématiques et réalités engendrées par le vieillissement de la main-d'œuvre et intéressés par les enjeux provoqués par celui-ci.

Présentations et discussions en plénière

- Sensibilisation de la population et des partenaires du marché du travail aux impacts du vieillissement de la main-d'œuvre
- Projet vieillissement de la main-d'œuvre et perspective intergénérationnelle (CSD)
- L'évaluation de la mise en œuvre, de la pertinence et de l'efficacité des projets pilotes pour travailleurs âgés / Qu'advient-il des expertises développées?
- Le cadre général de développement et de reconnaissance des compétences

Source : pas de compte-rendu de la rencontre

Annexe 6

Recommandations des avis sur l'insertion en emploi (Chapitre 5)

Avis concernant les services d'emploi adaptés (juin 1998 – p.7-8)

L'élimination des obstacles rencontrés par les travailleurs de 45 ans et plus dans l'accès à des services spécifiques constitue la première priorité. Une approche pro-active est recommandée afin d'éviter la détérioration encore plus rapide de la situation des travailleurs d'expérience.

Tous les services et toutes les mesures doivent être accessibles aux chercheurs et chercheuses d'emploi de 45 ans et plus, indépendamment de leur revenu.

Les barrières systémiques doivent être levées et les préjugés du personnel combattus par la reconnaissance de la problématique rencontrée par ces chercheurs et chercheuses d'emploi et de l'expertise que ces personnes ont développée.

La mise à niveau des connaissances et la reconnaissance des acquis sont la porte d'entrée des services d'emploi adaptés pour les chercheurs et chercheuses d'emploi de 45 ans et plus.

La diffusion dans l'ensemble du Québec des besoins spécifiques requis et des services existants pour les chercheurs et chercheuses d'emploi de 45 ans et plus.

Les services offerts par les organismes communautaires œuvrant dans le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi et desservant les travailleurs de 45 ans et plus doivent être consolidés. L'offre de services adaptés devrait aussi être considérablement élargie de deux manières :

- le soutien à la création de nouveaux organismes lorsque le nombre ou la problématique des travailleurs de 45 ans et plus le justifient;
- le financement d'activités spécifiques offertes par des organismes qui desservent une clientèle plus large, sur une base territoriale ou autre.

C'est dans les milieux de travail que se fait la réintégration en emploi. Les organismes communautaires œuvrant auprès des travailleurs de 45 ans et plus devraient recevoir du financement pour développer le marché auprès des entreprises. Les organismes ont tout intérêt à élargir la gamme de leurs services et à développer des relations d'affaires avec celles-ci.

Les organismes communautaires devraient aussi avoir accès aux ressources technologiques et informationnelles dont seront dotés les centres locaux d'emploi, notamment en matière d'information sur le marché du travail (IMT) et de placement.

Avis sur la problématique globale des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus (avril 2000 – p.4)

À la suite de ces constatations, il nous apparaît illusoire de croire que la problématique qui touche cette clientèle se résorbera d'elle-même. **Nous estimons devoir insister sur la nécessité** que le gouvernement du Québec entreprenne le développement d'une culture de choix et de droit au travail et la mise en place de cadres institutionnels favorisant l'inclusion des travailleurs et travailleuses d'expérience et pouvant être rentables pour l'ensemble des intervenants interpellés (employeurs, syndicats, organismes, différents ministères provinciaux et fédéraux, etc.). En outre, ces actions devront tenir compte de l'évolution du marché du travail et travailler en prévention afin de contrer l'évolution désastreuse de la problématique des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus. Voici quelques éléments à considérer dans une intervention structurée de l'État qui viserait à renverser la tendance d'une mise à l'écart prématurée :

1. Que la problématique des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus soit reconnue par les instances nationales d'Emploi-Québec;
2. Que, sous la responsabilité d'une personne ressource nommée par Emploi-Québec, les principaux partenaires interpellés par la problématique se regroupent pour développer une approche stratégique à moyen et long terme;
3. Qu'Emploi-Québec identifie des ressources tant au niveau local que régional pour supporter le dossier des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus;
4. Que des mesures appropriées freinant le chômage de longue durée soient adoptées rapidement : accueil et référence, services d'emploi appropriés et ciblés, formation, etc.;
5. Que des directives spécifiques sur les actions à entreprendre soient adressées aux intervenants locaux afin de mettre en marche le processus.

Avis sur la représentation du groupe d'âge des 45 ans et plus dans les mesures actives d'Emploi-Québec (mars 2001 – p.3)

Qu'une directive nationale émane de la Commission des partenaires afin que les conseils régionaux réfléchissent à la situation de la problématique des 45 ans et plus et à la possibilité d'intégrer, dans les plans d'actions locaux, les éléments suivants :

- Que les CLE s'établissent des objectifs précis quant au nombre de personnes et de services à dispenser à la clientèle des 45 ans et plus;
- Que les CLE identifient le profil et la provenance des 45 ans et plus qui participent aux mesures (chômeurs de longue durée, victime de licenciements collectifs, scolarité, etc.) afin de réagir rapidement à des besoins particuliers;
- Que ces mêmes CLE mettent en place des processus de suivi afin de faire un bilan annuel de la situation des 45 ans et plus sur leur territoire;
- Que les CLE développent une expertise locale quant à l'approche à préconiser avec la clientèle des 45 ans et plus.

Après plus de trois ans de travaux au comité aviseur, il nous apparaît important de sensibiliser les régions et plus spécifiquement les CLE de l'importance d'entreprendre des actions locales afin de contrer la problématique vécue par les travailleurs et travailleuses d'expérience.

Avis sur les suites à donner aux projets pilotes pour travailleurs âgés (février 2004 – p.3), la deuxième partie étant reprise dans une lettre à Maurice Boisvert (Emploi-Québec) (27 avril 2005)

Nous recommandons :

- Dans la mesure où l'évaluation de la Direction générale adjointe à la recherche, l'évaluation et la statistique prévue pour le mois d'avril 2004 s'avérerait concluante, les discussions avec le gouvernement fédéral devraient s'entreprendre immédiatement contrairement à ce qui est indiqué au rapport d'Emploi-Québec. Nous devons souligner qu'à notre connaissance, tout près de la moitié du budget canadien dévolu aux PPTA a été dépensé au Québec;
- De supporter les initiatives d'Emploi-Québec visant à rendre disponible autant physiquement qu'électroniquement, aux différents partenaires du marché du travail, l'ensemble des outils pertinents développés par les PPTA.

Nous recommandons :

- Qu'Emploi-Québec développe et consolide des services spécialisés au cours des prochaines années;
- Qu'Emploi-Québec supporte les régions qui décideraient d'orienter davantage leurs interventions auprès de la clientèle plus âgée;
- Que les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus occupent davantage de place dans les stratégies de communication d'Emploi-Québec;
- Que dans la mesure où il y aurait un volet d'une nouvelle entente fédéral provincial concernant plus spécifiquement les travailleurs d'expérience, les Centres locaux d'emploi devraient être partie prenante du processus de développement de nouveaux services et ce, dès le début.

Avis sur l'accès aux services permanents aux travailleurs et travailleuses d'expérience, présenté à Mme Michelle Courchesne, ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (octobre 2005)

Le comité aviseur pour les travailleurs et travailleuses de 45 ans ou plus vous avise que nous estimons que les représentants du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Direction générale des politiques et Emploi-Québec) doivent tenir compte de trois éléments fondamentaux lors des négociations avec le gouvernement fédéral :

Capitaliser sur les expériences menées au cours des cinq dernières années par les PPTA

Nous considérons qu'après cinq ans d'expérimentation, Emploi-Québec possède le matériel nécessaire pour développer et consolider des mesures ou services spécialisés permanents

s'adressant autant aux entreprises qu'aux individus de 55 ans ou plus présentant différents profils professionnels et éviter de travailler de nouveau en mode pilote. Pour s'en convaincre, référons-nous à l'évaluation des PPTA qui révèle d'excellents résultats pour la période 2000-2003, tant au niveau de leur mise en œuvre, leur pertinence et leur efficacité.

Négocier une entente assurant une pérennité dans les services, eu égard aux projets intéressants s'adressant aux individus ou aux entreprises

Nous croyons qu'une entente permanente facilitera considérablement le démarrage des projets et favorisera une plus grande flexibilité et l'atteinte ou le dépassement des objectifs prévus aux projets.

Tenir compte des quatre axes de la stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans ou plus dans l'application et la mise en œuvre des projets pour travailleurs âgés tout en supportant des interventions globales et variées

Nous sommes d'avis que les représentants du ministère et d'Emploi-Québec doivent tenir compte des quatre axes de la stratégie d'intervention. Cette approche permet d'éviter d'intervenir dans un secteur d'intervention au détriment d'un autre.

Favoriser la participation des personnes de 45 ans et plus aux mesures d'Emploi-Québec dans une perspective de vieillissement de la population en recherche d'emploi (septembre 2010) avec Commentaires d'Emploi-Québec (18 novembre 2010)

- 1- Qu'Emploi-Québec fasse rapidement une enquête afin de comprendre les raisons qui expliquent la faible participation des personnes de 45 ans et plus aux mesures et services d'Emploi-Québec en portant une attention particulière à l'analyse selon le genre.

Emploi-Québec conteste l'ampleur de cette « faible participation » aux mesures et services aux individus d'E-Q des chômeurs de 45 ans et plus à cause de l'étalon de mesure retenu, la population active plutôt que celle en chômage, cette dernière ayant connu une forte amélioration, de 2003 à 2010, de sa participation aux mesures et services d'emploi aux individus. On considère cependant que certaines analyses auraient avantage à être réalisées, par exemple : quel est le taux d'abandon aux mesures actives des travailleurs expérimentés? Comment ce taux se distingue-t-il de celui des autres clientèles? Quels sont les principaux motifs d'abandon aux mesures actives? Y a-t-il des différences entre les hommes et les femmes?

- 2- Qu'Emploi-Québec procède à une campagne majeure de sensibilisation visant spécifiquement cette clientèle et qui aurait le double objectif de faire connaître les services spécifiques pour cette clientèle et de combattre le découragement, l'abdication et la prise de retraite anticipée des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus.

La sensibilisation des groupes sous-représentés à l'importance de demeurer actifs sur le marché du travail est une priorité pour Emploi-Québec. Cependant, les campagnes de communication d'Emploi-Québec ne sont pas ciblées par clientèle, mais incitent plutôt les employeurs à considérer tous les bassins de main-d'œuvre disponibles, comme le démontre la récente

campagne nationale de sensibilisation à l'emploi du MESS « Pas de talents à perdre », pour laquelle un important budget fut imparti. De plus, tous les organismes promoteurs d'un projet ICTA ont fait leur propre promotion locale ou régionale alors que l'ensemble des ressources externes spécialisées en développement de l'employabilité recourent de plus en plus au recrutement direct dans le cadre de la mesure Services d'aide à l'emploi.

- 3- Qu'Emploi-Québec procède à une campagne majeure de sensibilisation auprès des employeurs afin de contrer les mythes et préjugés à l'égard des travailleuses et travailleurs âgés et investisse dans des mesures de sensibilisation terrain auprès des employeurs en s'inspirant notamment de celles expérimentées lors des PPTA.

Emploi-Québec rappelle qu'une campagne majeure de sensibilisation auprès des employeurs fut menée récemment (campagne nationale de sensibilisation à l'emploi du MESS « Pas de talents à perdre »). La Direction de l'évaluation du MESS vient de procéder à une vaste enquête sur les pratiques de recrutement des entreprises québécoises, notamment à l'égard des travailleurs plus âgés. L'objectif vise à examiner les processus ou les pratiques qui ont cours au sein des entreprises québécoises afin, dans la mesure du possible, de voir s'ils favorisent indistinctement toutes les catégories de travailleurs au moment de l'embauche ou, au contraire, s'ils sont de nature à nuire potentiellement à certaines catégories particulières. Les résultats de cette vaste enquête seront disponibles dans le courant de l'année 2011.

- 4- Qu'Emploi-Québec offre plus rapidement des services à cette clientèle sans appliquer la politique de réemploi rapide pour la clientèle des 45 ans et plus.

De par ses principes, Emploi-Québec intervient de façon proactive et prioritairement auprès des personnes qui, en l'absence de cette intervention, courent le risque de voir leur période de chômage se prolonger pour une durée plus ou moins longue; l'intensité de l'intervention est fonction de l'estimation de ce risque et des difficultés à réintégrer le marché du travail. Les personnes qui peuvent se retrouver un emploi par eux-mêmes, donc auprès desquelles les services publics d'emploi (SPE) ne feraient pas une différence, peuvent utiliser les services universels. Pour Emploi-Québec, l'âge ne constitue pas à lui seul un critère du risque élevé de chômage de longue durée ni un révélateur de problèmes d'employabilité tel que peut le faire la faible scolarité, qui engendrerait un besoin d'intervention appuyé des SPE, via une mesure de longue durée par exemple; il peut néanmoins constituer un facteur aggravant de ce risque. À ce titre, les personnes de 45 ans et plus qui rencontrent une ou plusieurs des caractéristiques qui révèlent des difficultés au plan de l'intégration en emploi (faible scolarité, durée consécutive au chômage importante) sont d'autant plus considérées prioritaires par les SPE, de façon générale. Il s'agit d'ailleurs de critères utilisés par E-Q pour se faire référer par Service Canada des demandeurs de prestations d'assurance-emploi. Ceci n'exclut pas, compte tenu des réalités et de la marge de manœuvre régionales et locales, qu'une telle priorité coexiste avec d'autres priorités et que des arbitrages soient faits.

- 5- Qu'Emploi-Québec poursuive le plan d'action de la Stratégie à l'intention des travailleuses et des travailleurs âgés, et ce, jusqu'à la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie à l'intention de cette clientèle. Pour ce faire, nous croyons nécessaire :
 - Qu'Emploi-Québec, compte tenu de la situation de l'emploi peu reluisante de ces travailleuses et travailleurs ainsi que de la volonté exprimée par le gouvernement du Québec de favoriser l'augmentation du taux d'activité de ces

personnes, fasse clairement des travailleuses et des travailleurs âgés une priorité d'action pour les années à venir.

- Qu'Emploi-Québec établisse des cibles de résultats spécifiques pour cette clientèle;
- Qu'Emploi-Québec procède à la remise en place des répondants régionaux lorsqu'il y a lieu à l'égard de cette stratégie et les soutienne adéquatement;
- Qu'Emploi-Québec et les CRPMT inscrivent la stratégie dans leur plan d'action respectif;
- Qu'Emploi-Québec procède à nouveau à la formation de son personnel quant aux besoins particuliers de cette clientèle.

Emploi-Québec affirme ne pas être d'accord avec l'affirmation selon laquelle, de façon généralisée, toutes les personnes de 45 ans et plus vivent une « situation de l'emploi peu reluisante ». Selon le fonctionnement d'Emploi-Québec, les mesures actives sont gérées par atteintes de résultats; il n'est pas prévu à ce jour de développer d'autres cibles par clientèle spécifique ni par programmes, mesures ou services. Il n'y a pas lieu de « remettre en place les répondants régionaux [...] à l'égard de cette stratégie », car ils n'ont jamais cessé de jouer ce rôle. Si des organismes qui oeuvrent pour le bénéfice des 45 ans et plus, des associations régionales ou autres désirent voir renforcer la place qu'occupe cette clientèle dans les Plans d'action régionaux (PAR), ils peuvent entreprendre les démarches appropriées auprès de leurs représentants communautaires qui siègent à la Commission régionale des partenaires du marché du travail (CRPMT). Il pourrait cependant être envisagé de faire ressortir les besoins de formation du personnel d'E-Q qui intervient auprès de la clientèle des personnes de 45 ans et plus et de voir l'angle que prendrait cette formation. Pour ce faire, nous pourrions examiner la pertinence de développer, en collaboration avec le CC 45+, des outils permettant aux agents d'aide à l'emploi d'avoir une meilleure connaissance des caractéristiques et des problématiques vécues par les travailleurs d'expérience sur le marché du travail.

- 6- Qu'Emploi-Québec réactualise le plan d'action de la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs âgés qui s'est terminé en 2008 en attendant la mise en œuvre de la nouvelle Stratégie gouvernementale prévue en 2012.

Il n'est pas prévu que le plan d'action de la stratégie soit réactualisé. La Stratégie d'intervention d'E-Q 45+ demeure en vigueur jusqu'à l'adoption de la future Stratégie gouvernementale. Il faudra par la suite travailler à la mise en œuvre de celle-ci au sein des SPE, pour les dimensions qui les concernent. Dans l'éventualité où des pistes d'amélioration seraient identifiées et qu'elles pourraient être intégrées aisément aux opérations courantes, il sera envisagé de le faire, si la situation est propice, avant la sortie de la Stratégie gouvernementale prévue en 2012.

- 7- Qu'Emploi-Québec documente la situation financière des participantes et participants de 45 ans et plus afin de s'assurer que cette dernière ne constitue pas un frein à leur participation.

Des changements ont été apportés à l'offre de service d'E-Q dans le cadre de la mise en œuvre du Pacte pour l'emploi (2008) par exemple une augmentation de l'allocation d'aide à l'emploi normée qui est passée de 220 \$ à 240 \$ pour une personne seule, et de 245 \$ à 265 \$ pour une famille monoparentale ou de l'allocation d'aide à l'emploi pour les prestataires d'aide financière de dernier recours de 30 \$ à 45 \$. Il en fut de même dans le cadre du Pacte pour l'emploi Plus

(2009), par exemple une bonification des prestations d'assurance-emploi des personnes participant à des activités de formation.

- 8- Qu'Emploi-Québec permette la mise en œuvre de mesures innovantes à l'intention des 45 ans et plus par les organismes d'employabilité dédiés à cette clientèle et supporte mieux ces mêmes organismes. De même, nous considérons qu'Emploi-Québec devrait favoriser l'émergence d'organismes dédiés dans les régions ou quartiers où elles sont absentes afin que ces derniers soient en mesure de servir de manière efficiente les 45 ans et plus.

Compte tenu de la diversité de l'offre de service aux individus et de sa capacité d'adaptation, il apparaît inapproprié de développer, au cours des prochaines années, de nouvelles mesures ou programmes actifs du marché du travail, ni même de favoriser l'émergence d'organismes dédiés. En effet, la souplesse de l'offre de service permet d'adapter les moyens en fonction des besoins de la clientèle, quelle qu'elle soit. L'important demeure ici de rendre accessible des services à la clientèle âgée de 45 ans et plus, qu'ils soient donnés ou non par des organismes dédiés à cette clientèle.

- 9- Qu'Emploi-Québec envoie des consignes claires à l'effet que les services offerts soient accessibles à toutes et tous sans égard à l'âge.

L'approche d'intervention d'Emploi-Québec est conçue pour répondre aux besoins de manière individualisée, c'est-à-dire en fonction du profil de la personne au regard du marché du travail. Ainsi, la personne plus autonome est dirigée vers les services universels que sont l'information sur le marché du travail (IMT) et le Placement en ligne (PEL), tandis que la personne plus éloignée a accès aux mesures du panier de services aux individus (Mesure de formation de la main-d'œuvre, Projets de préparation à l'emploi, Subventions salariales, etc.). Comme les travailleurs expérimentés ne représentent pas un groupe homogène sur le marché du travail, il importe d'utiliser les mesures du panier de services auprès des personnes qui présentent réellement des difficultés les empêchant d'intégrer, de façon autonome, le marché du travail.

Annexe 7

Rappel sur les caractéristiques du programme PATA

« Le programme PATA initié en 1989 et abandonné en 1997, visait à fournir une compensation financière aux travailleurs âgés, victimes de licenciements collectifs permanents qui ne pouvaient réintégrer le marché du travail. Les travailleurs avaient droit aux prestations PATA une fois terminée la période de prestations de l'assurance-emploi. Il s'agissait d'un programme d'assistance et les sommes versées tenaient compte des revenus gagnés ou des revenus potentiels (rente de retraite anticipée du régime de rentes ou autres revenus de rentes).

« Pour être admissibles aux prestations PATA, il fallait :

- être citoyen canadien;
- avoir entre 55 et 64 ans au moment du licenciement;
- avoir 13 années d'emploi au cours des 20 dernières années;
- avoir épuisé les prestations de l'assurance-emploi ainsi que toutes les possibilités de réintégration du marché du travail;
- et avoir été victime d'un licenciement collectif donnant droit aux prestations.

« Les dossiers de licenciements sont analysés cas par cas, afin de déterminer s'ils appartiennent à la catégorie des licenciements permanents et majeurs. On tient compte par exemple de la gravité du bouleversement économique entraîné par le licenciement pour la localité, la région ou le secteur d'activités, de même que du nombre de travailleurs licenciés visés par le licenciement par rapport à la taille de la localité. Ce dernier critère s'est avéré fort irritant, compte tenu de la faible taille des entreprises, notamment dans le cas de la Métropole.

« En résumé, on peut conclure que l'ensemble des conditions d'admissibilité a fait en sorte que peu de travailleurs parvenaient à se qualifier au PATA. »

Source : Ministère de l'Emploi et de la Solidarité et Commission des partenaires du marché du travail, Réduction des surplus du compte de l'assurance-emploi : hypothèses de bonification du régime pour les travailleurs âgés, document joint à la lettre de Diane Bellemare (CPMT), 27 août 1998. (copie papier seulement)

Annexe 8

Un peu de mise en contexte sur les PPTA (15 juin 2005)

En préparation de la présentation qui portera sur les projets pilotes pour travailleurs âgés lors de notre prochaine rencontre, je vous ai rédigé un résumé des faits marquants concernant ces projets pilotes, communément appelé PPTA.

Une bonne partie de ce résumé provient d'un document de travail intitulé : projets pilotes à l'intention des travailleurs âgés : évaluation de la mise en œuvre, de la pertinence et de l'efficacité des projets pilotes de la période 2000 – 2003 présenté par la Direction générale adjointe de la recherche, de l'évaluation et de la statistique (DGARES) et la Direction générale des politiques. J'ai obtenu ce document grâce à ma participation au comité de suivi de l'évaluation des PPTA. Lorsqu'on participe à ce genre de comité, on nous demande de ne pas diffuser les documents de travail. Pour les besoins de la cause, je ne crois pas qu'on me tiendra rigueur de m'en tenir uniquement à des éléments d'introduction du rapport pour permettre à l'ensemble des membres du comité avisé de se situer dans le contexte des PPTA et d'être davantage réceptif à la présentation que nous aurons le 21 juin prochain.

Au tout début

Cette entente faisait suite à l'élimination de la mesure Programme d'aide aux personnes âgées (décision impopulaire au Québec), qui se voulait une mesure passive de soutien du revenu pour des travailleurs et travailleuses licenciés collectivement. S'ajoute un constat de détérioration depuis les années 70 de la situation d'emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus et de nombreux débats concernant les surplus de l'Assurance-emploi.

Donc, à la fin de l'année 1999, début 2000, la direction générale des politiques du ministère, avec comme représentante, M^{me} Michèle Turgeon et Emploi-Québec nous informe de l'éventuelle existence des projets pilotes. À cette époque, on nous demande notre avis sur les orientations d'interventions à privilégier et on souhaite aussi notre éventuelle participation dans le processus de sélection des projets. Pour éviter tout conflits d'intérêts possibles étant donné que certaines organisations représentées au comité avisé étaient susceptibles de présenter des PPTA, le comité déclina la deuxième demande. Cependant, notre avis dans ce dossier fait consensus et est à la base du guide de présentation des PPTA qui nous sera présenté à l'automne 2000.

En même temps, on nous informe que l'entente initiale avec le gouvernement fédéral sera en vigueur jusqu'au 31 octobre 2002 et qu'un rapport d'évaluation devra être produit dans les 12 mois suivants. On nous rappelle aussi l'importance de l'aspect novateur lors de l'évaluation des projets pilotes. C'est une quarantaine de projets qui devraient être acceptés.

Finalement, les projets ont été développés dans le cadre d'une entente fédérale-provinciale signée en octobre 2000 et prévue jusqu'en mars 2003. Elle a par la suite été prolongée jusqu'en mars 2004.

Rôles des directions régionales d'Emploi-Québec

Les directions régionales, par la voie des responsables régionaux des PPTA, ont le mandat de faire connaître à leurs CLE, et aux organismes du milieu, l'entente sur les PPTA, notamment les objectifs poursuivis, la clientèle rejointe, les conditions de participation, ainsi que les règles de fonctionnement, en plus de susciter l'adhésion d'organismes concernés. Aussi, les responsables régionaux doivent favoriser l'émergence de nouveaux projets pilotes dans la région, transmettre l'information pertinente en cours de développement, apporter l'aide de même que le soutien nécessaire pour que les PPTA soient conformes aux attentes gouvernementales et finalement, accompagner les organismes promoteurs dans la réalisation des diverses phases de leur projet pilote. Un projet pilote peut occasionnellement toucher plus d'une région. En pareille circonstance, une entente de fonctionnement peut être développée en collégialité par les directions régionales concernées. Les activités de gestion de ces directions portent sur le volet administratif autant que financier, ainsi que sur le suivi des PPTA.

Organismes promoteurs ou coordonnateurs

Les promoteurs ou coordonnateurs des PPTA sont des entreprises ou des organismes à but non lucratif (OBNL) qui appartiennent aux secteurs public, parapublic ou privé, à l'exclusion toutefois des ministères du gouvernement du Québec et des organismes dont les employés sont régis par la Loi sur la fonction publique.

Volets d'intervention

L'entente mentionne que le Québec est responsable de la création de projets pilotes pour la mise en œuvre d'approches novatrices devant favoriser le maintien ou la réinsertion en emploi des travailleurs âgés entre 55 et 64 ans. Il est responsable aussi de l'évaluation de ces projets pilotes.

Les PPTA s'adressent aux personnes à la recherche d'un emploi et aux personnes en emploi. Ils veulent favoriser le réemploi ou le maintien en emploi de travailleurs âgés de 55 à 64 ans sans emploi ou menacés de licenciement.

Comme autre clientèle potentielle, les entreprises sont également visées par les PPTA, notamment en termes de gestion prévisionnelle.

Chaque projet pilote a une durée précise et spécifique d'un maximum de deux années et ne peut excéder la durée prévue de l'entente elle-même. Certains principes guident sa mise en œuvre. Parmi ceux-ci, notons que les PPTA doivent s'inscrire dans l'un ou plusieurs des quatre volets d'intervention décrits ci-après.

Sensibilisation et promotion

Ce volet veut faciliter la mise sur pied d'initiatives visant à contrer les barrières systémiques ainsi que les préjugés qui existent à l'égard de l'embauche de travailleurs âgés, et à sensibiliser les employeurs aux avantages concurrentiels que procurent ces derniers.

Prévention des mises à pied

Ce volet propose la mise en œuvre de mesures permettant d'agir à court terme afin d'éviter de reproduire une génération de travailleurs âgés risquant d'être mis à pied.

Adaptation

Ce volet veut favoriser un accroissement de la qualification et de la mobilité de la main-d'œuvre afin d'améliorer sa compétitivité sur le marché du travail.

Participation à la vie active

Ce dernier volet vise à favoriser directement la prolongation de la vie active des travailleurs de 55 ans et plus qui sont sans emploi ou dont l'emploi est menacé.

Gestion des projets

Les ressources humaines engagées dans la gestion, ainsi que dans le suivi des projets pilotes, sont nombreuses. On fait référence ici à la contribution du Comité national d'analyse, du Comité de suivi et du personnel du réseau d'Emploi-Québec.

Le Comité national d'analyse a été créé pour recevoir les projets pilotes, les analyser et enfin, en recommander l'approbation au sous-ministre associé d'Emploi-Québec et aux représentants du ministère des Ressources humaines et du développement des compétences Canada (RHDCC).

Coordonné par la Direction générale adjointe à l'intervention sectorielle (DGAIS), ainsi que par la Direction générale des politiques (DGP), le Comité de suivi est formé de personnes venant du MESSF, tant des unités centrales que des directions régionales. Il a pour mandat de faciliter la mise en œuvre des PPTA au Québec et de fournir les outils de gestion dont les directions régionales ont besoin.

Ressources financières

Dans le cadre de l'entente 2000-2003, le MESSF a disposé d'un budget total de 15,2 M\$, soit 2,4 M\$ pour l'administration et 12,8 M\$ pour le financement. La contribution du gouvernement fédéral totalise 10,6 M\$, ce qui représente 70 % du budget total, tandis que celle du Québec a été de 4,6 M\$, soit 30 % du budget total. Ce budget total a été réparti sur trois exercices financiers, soit 0,9 M\$ pour l'exercice 2000-2001, 6,3 M\$ pour celui de 2001-2002 et 8,0 M\$ pour l'exercice 2002-2003.

En novembre 2003, RHDCC et le MESSF ont accepté de prolonger l'entente jusqu'au 31 mars 2004 avec l'ajout de nouveaux fonds. Le réseau d'Emploi-Québec a pu compter sur un budget supplémentaire d'environ 7,0 M\$ provenant du gouvernement fédéral, auquel il a ajouté 30 % pour financer 30 projets pilotes en 2003-2004, soit 25 nouveaux projets et 5 autres réalisés en 2000-2003 qui ont été reconduits en 2003-2004.

Annexe 9

Extraits de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue - *Apprendre tout au long de la vie*

Quatre orientations structurantes et mobilisatrices

« Sur la base des enjeux en cours, des définitions et principes retenus et des préoccupations qu'elle fait siennes, la présente politique s'articule autour de quatre grandes orientations reliées étroitement entre elles et définissant des priorités d'action :

- assurer une formation de base aux adultes;
- maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétence des adultes;
- valoriser les acquis et les compétences par une reconnaissance officielle;
- lever des obstacles à l'accessibilité et à la persévérance. » (p.6)

Première orientation

Relever le défi de la formation de base, c'est agir :

- pour lutter contre l'analphabétisme et augmenter le niveau de formation de base de la population québécoise;
- pour enrichir le contenu du curriculum de formation de base et les programmes d'alphabétisation;
- pour susciter la demande de formation;
- pour adapter l'offre et la prestation des services en fonction des besoins et des situations des adultes, des collectivités et des groupes de la population éprouvant des difficultés particulières;
- pour consolider et élargir le partenariat, et travailler en synergie et en complémentarité;
- pour soutenir les adultes dans leurs parcours de formation;
- pour promouvoir et valoriser la pratique d'activités culturelles, notamment par la fréquentation des bibliothèques;
- pour renforcer la prévention et lutter contre le décrochage scolaire. (p.12)

Deuxième orientation

Rehausser le niveau de compétence des adultes, c'est agir :

- auprès des employeurs et de la main-d'œuvre en général pour les sensibiliser à l'importance du développement des compétences pour notre avenir collectif;
- pour assurer l'équité d'accès à la formation pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs;
- auprès des petites et moyennes entreprises pour qu'elles soutiennent encore davantage la formation continue de leur personnel;
- pour offrir davantage de soutien à la formation dans les très petites entreprises et aux personnes qui exercent un travail autonome et atypique;
- pour que les établissements d'enseignement disposent des marges de manœuvre nécessaires pour répondre rapidement et avec souplesse aux besoins régionaux de formation de la main-d'œuvre;
- pour faciliter la formation à temps partiel dans le réseau de l'éducation;

- en faveur de certains groupes de la population éprouvant des difficultés additionnelles d'intégration sociale et professionnelle;
- pour favoriser le regroupement d'entreprises à des fins de formation de la main-d'œuvre, en particulier dans un même secteur;
- pour consolider le programme d'apprentissage en milieu de travail;
- pour accentuer le caractère qualifiant et transférable des formations en milieu de travail. (p. 21)

Troisième orientation

Valoriser et reconnaître les acquis et les compétences, c'est agir :

- en faveur de toutes formes de valorisation et de reconnaissance officielle des efforts de formation continue faits par les adultes;
- pour que les dispositifs ayant trait à la reconnaissance des acquis et des compétences ainsi qu'à la formation manquante soient plus accessibles;
- pour mettre en place un système de développement et de reconnaissance des compétences par le milieu de travail;
- pour élaborer des mécanismes de réciprocité entre les systèmes de reconnaissance;
- pour clarifier et définir les responsabilités des différentes autorités responsables de la reconnaissance des acquis et des compétences;
- pour soutenir les établissements d'enseignement afin de mettre en place les services de reconnaissance, notamment au regard de la formation manquante et de favoriser l'harmonisation entre les ordres d'enseignement;
- pour mettre au point des approches de valorisation et de reconnaissance des acquis à des fins scolaires plus souples et plus simples, centrées sur les personnes et sur leurs besoins;
- en faveur de certains groupes de la population éprouvant des difficultés particulières, notamment les personnes immigrantes. (p.27)

Quatrième orientation

Lever des obstacles à la formation continue, c'est agir :

- pour consolider les incitatifs gouvernementaux à la formation continue;
- pour consolider, moderniser et développer la formation à distance et en ligne;
- pour augmenter, améliorer et harmoniser les services d'accueil et de référence;
- pour renforcer les services de conseil et d'accompagnement;
- pour reconnaître légalement les organismes d'action communautaire autonome œuvrant en éducation;
- pour constituer une banque de données et stimuler la recherche sur l'éducation et la formation des adultes;
- pour veiller à la qualité de l'enseignement dispensé aux adultes;
- pour assurer le suivi permanent de la politique et du plan d'action ainsi que la cohérence des interventions en matière d'éducation des adultes et de formation continue. (p. 36)

Source : Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, Apprendre tout au long de la vie, 2002, 43 p.

Annexe 10

Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, Programmes de subvention 2015-2016

La préoccupation pour la reconnaissance des compétences n'est pas un volet important du Fonds. La très grande partie vise le développement des compétences. L'analyse de la brochure des programmes de subvention permet d'identifier un seul sous-volet qui subventionne la reconnaissance des compétences (cheminement en italique). Il n'y a pas eu de recherches effectuées pour identifier la part de l'investissement financier effectué en matière de reconnaissance des compétences.

« Les programmes de subvention du Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre 2015-2016 sont :

1. *Le Soutien collectif à l'adéquation formation-emploi* [7 volets – voir à la suite]
2. Le Soutien régionalisé à l'adéquation formation-emploi [aide individuelle aux entreprises en 5 volets]
3. Le Programme de subvention à la recherche appliquée » (p.5)

« Soutien collectif à l'adéquation Formation-emploi

« Ce programme s'adresse à des promoteurs dits collectifs, c'est-à-dire des organismes existants dont les actions touchent plusieurs entreprises et personnes en emploi. [...] Ce programme soutient :

- . la formation de base et l'alphabetisation;
- . la francisation des milieux de travail;
- . *la mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre;*
- . la formation continue en entreprise;
- . le développement des compétences au moyen de stages rémunérés en entreprise;
- . la structuration de la formation dans les entreprises;
- . la consolidation de l'intervention des comités sectoriels de main-d'œuvre en faveur du développement structurel de la formation dans les entreprises. » (p.11)

« Volet 3 : Mise en œuvre du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre

« Ce volet concerne le soutien à fournir pour : f

- . l'élaboration et la révision des normes professionnelles et des stratégies d'apprentissage qui en découlent;
- . l'implantation des normes professionnelles dans les entreprises incluant la promotion des normes professionnelles par des activités macrosectorielles ainsi que la formation des compagnes et des compagnons;

. la mise en œuvre des dispositifs de reconnaissance des compétences pour les personnes en emploi, incluant les évaluations des travailleuses et des travailleurs en emploi; [voir à la suite]
. l'accès à la formation visant à acquérir les compétences nécessaires en vue d'obtenir une certification reconnue par le gouvernement du Québec pour le personnel dont les compétences ont été évaluées relativement à une norme professionnelle approuvée par la Commission des partenaires du marché du travail. » (p.13)

Source : Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, Programmes de subvention 2015-2016, 25 p. En septembre 2015, on trouve le document à la page web suivante : www.cpmt.gouv.qc.ca/grands-dossiers/fonds/programmes-subvention.asp.