

**Mémoire présenté dans le cadre
de la Commission nationale d'examen sur l'Assurance emploi**

Déposé par



**332 rue Perreault Est, bur.210
Rouyn-Noranda, Qc, J9X 3C6**

Rouyn-Noranda, 11 septembre 2013

Table des matières

Présentation.....	3
Introduction.....	4
Un coup de sonde.	4
Principales inquiétudes	5
Conclusion.....	6
Annexe 1.....	7

Présentation

Le Regroupement d'éducation populaire de l'Abitibi-Témiscamingue (RÉPAT) prend forme en 1984 à l'initiative de 24 organismes communautaires de la région. L'objectif initial des groupes était de travailler ensemble pour changer les conditions de vie de la population, notamment par la promotion de l'éducation populaire. En 1987, le RÉPAT obtient sa charte et c'est en 1989 qu'il voit officiellement le jour. Au fil des ans, il a été au centre des luttes régionales pour une meilleure répartition des richesses et une plus grande justice sociale.

En 2004, il soutient la naissance du Réseau de Vigilance de l'Abitibi-Témiscamingue qui réunit près de vingt groupes communautaires, syndicaux, étudiants et écologistes. L'enjeu de la réingénierie de l'État sera la bougie d'allumage à ce ralliement des forces progressistes en région. Plus tard, ce sera l'ensemble des dossiers touchant la privatisation et la tarification des services publics qui animera l'union de ces groupes.

La lutte à la pauvreté continue d'être un dossier central du RÉPAT qui continue de s'impliquer à la Table d'action contre la pauvreté. En 2007, c'est à la demande des organismes membres et alliés et dans le contexte de pénurie de logements, que la question du logement deviendra au cœur des priorités du RÉPAT. La question de la lutte à la pauvreté se traduira maintenant notamment par la construction de logements sociaux.

L'aspect des communications demeure la pièce angulaire du travail du RÉPAT. Ainsi, tout au long des années passées, que ce soit par le bulletin Contact, les émissions Contact, le journal Informe-Toit, les bulletins d'informations «Courrielleur», le RÉPAT a travaillé à vulgariser et à diffuser l'information concernant les luttes sociales pour ces membres, mais également pour l'ensemble de la population.

Le Regroupement d'éducation populaire de l'Abitibi-Témiscamingue représente pratiquement l'ensemble des organismes communautaires de notre région. Ce sont plus de 140 organisations qui œuvrent, au jour le jour, à la transformation de notre société dans l'optique d'une plus grande justice sociale. Le RÉPAT est au service des intérêts de tous ces groupes et des populations qu'ils desservent.

Introduction

Le Regroupement d'éducation populaire de l'A-T, a rapidement été interpellé par ses groupes membres, mais également par ses alliés sur le dossier de l'assurance emploi. En effet, des questionnements quant à l'accès futur pour les travailleur-euse-s aux prestations d'assurance emploi ont été soulevés. Comme plusieurs employé-e-s du milieu communautaire demandent des prestations d'assurance-emploi, et ce, de façon récurrente, il nous est apparu évident que ce dossier était important pour les groupes communautaires.

Concrètement, le RÉPAT aura travaillé à comprendre l'impact de ses changements sur les groupes membres, puis travaillé à informer les personnes des groupes communautaires.

Dans une optique plus collective, des communiqués de presse auront été envoyés et des mobilisations auront été organisées afin de faire connaître à la population ainsi qu'aux élu-e-s locaux les enjeux relatifs à cette réforme de l'assurance emploi.

Un coup de sonde.

Suite à l'annonce de la réforme par le gouvernement fédéral, le Regroupement d'éducation populaire de l'Abitibi-Témiscamingue a entrepris en novembre 2012 une consultation auprès de ces groupes membres en lien avec l'assurance emploi. Le but de cette démarche était d'en savoir plus sur les groupes communautaires et l'assurance emploi.

Les trois questions suivantes ont été posées aux organismes membres du RÉPAT qui à ce moment-là, se situait à 35.

- Nombre d'employés dans l'organisme ?
- Combien obtiennent de l'assurance-emploi ?
- Combien de semaines ?

Résultats :

Voir Annexe 1 pour les résultats détaillés.

Sur les 35 groupes membres, 28 ont répondu à nos questions.

19 groupes sur 28, ont affirmé qu'un, plusieurs ou même l'ensemble des employé-e-s touchaient de l'assurance-emploi dans l'année.

Le nombre de semaines de mise à pied varie beaucoup d'un groupe à l'autre, soit de 4 à 26 semaines.

C'est à partir de ce moment que nous avons estimé que si les changements apportés au régime touchaient l'accès aux prestations, il y aurait un impact significatif sur les groupes communautaires et la région.

Principales inquiétudes

Le milieu communautaire

Bien entendu, le RÉPAT partage les principales préoccupations qui ont été émises quant à la catégorisation des chômeur-euse-s ainsi qu'à la diminution générale des conditions de travail pour les travailleur-euse-s au pays. Nous souhaitons toutefois attirer votre attention sur la précarisation des emplois du secteur communautaire.

Notons d'abord que les organismes communautaires font face à de nombreux défis en raison du manque de financement lié à la mission :

- fatigue et épuisement des travailleuses et travailleurs,
- difficulté de rétention du personnel,
- difficulté pour les organismes d'augmenter les conditions de travail,
- gel des salaires,
- etc.

De plus, il n'est pas rare dans le domaine communautaire que faute d'un financement suffisant les employé-e-s soient mis à pied pour une période variable durant la saison estivale. Il est important de souligner que cette mise à pied, si elle a lieu, ne se fait pas par manque d'activités au niveau de l'organisme, bien au contraire.

Les travailleur-euse-s et la réforme...

Les nouveaux critères de la réforme de l'assurance-emploi quant aux types de prestataires et les précisions quant à l'emploi convenable viennent mettre une pression énorme sur les employé-e-s des organismes communautaires.

Notamment en ce qui concerne la recherche d'emploi. En effet, d'après les nouvelles indications, tout dépendant dans quelle catégorie de prestataires se retrouvera le chômeur-euse et les nombre de semaines de chômage qui seront faits, le prestataire devra accepter un travail à 80% ou même 70% de son salaire précédent.

D'après une étude menée par les organismes Relais-Femmes et le Centre de formation populaire, il a été établi qu'en 2005, la moyenne des salaires dans les organismes communautaires était d'un peu plus de 15\$/heure. Bien que nous soyons conscients que cette moyenne a dû augmenter depuis ce temps, bien des organismes communautaires offrent ce taux horaire à leurs employé-e-s. Tel que présenté dans le tableau suivant, un-e travailleur-euse qui gagne 15\$ de l'heure, pourrait se voir obligé d'accepter un salaire de 12,00\$ ou 10,50\$, c'est-à-dire à peine un peu plus que le salaire minimum...

Taux horaire	80% du salaire	70% du salaire
15\$/heure	12,00\$	10,50\$
19\$/heure	15,20\$	13,30\$

Salaire minimum : 10,15\$

Le RÉPAT s'inquiète de la possibilité que des travailleur-euse-s possédant un salaire en dessous de la moyenne régionale, 19,39\$ pour les femmes et 22,67\$ pour les hommes (source statistique Canada) voient leur rémunération être réduite par obligation du programme d'assurance-emploi.

Qui cela vient-ils toucher ?

Toujours d'après l'étude menée par Relais-Femmes et le Centre de formation populaire, la proportion de femmes travaillant dans le secteur communautaire était établie en 2005 à 80%. Ainsi, en ce qui concerne le milieu communautaire, ce seront principalement les femmes qui seront affectées par ces redéfinitions et qui devront faire face à ce stress.

Des avenues possibles ?

La réforme de l'assurance emploi vient donc ajouter un défi supplémentaire pour les organisations : maintenir des conditions d'emploi acceptables afin de retenir les travailleur-euse-s. Mais à quel prix ?

Le cas du RÉPAT

Le Regroupement d'éducation populaire avait l'habitude de mettre à pied ses deux employés pour une période de 11 ou 12 semaines. Toutefois, suite aux modifications apportées au régime d'assurance emploi, une discussion au conseil d'administration a eu lieu afin d'évaluer le meilleur scénario pour les employé-e-s. Après les discussions, il devenait évident que la meilleure alternative était de réduire le nombre de semaines de chômage. Toutefois, avec un maigre financement à la mission de 56 285\$ et deux employé-e-s, on ne pouvait pas faire de miracle. Il a donc été convenu d'évaluer la possibilité de réduire les heures des employé-e-s de 32 heures à 28 heures. Cette modification permettait donc de réduire de 4 semaines, la période de mise à pied.

Cette façon de faire, même si elle est faite en accord avec les employé-e-s, contribue à diminuer les conditions de travail des travailleur-euse-s.

Conclusion

Le Regroupement d'éducation populaire tient à réitérer son inquiétude face aux changements qui ont été apportés au régime d'assurance emploi, notamment en ce qui concerne les employé-e-s du milieu communautaire.

Afin de donner suite à cette commission, nous recommandons au gouvernement du Québec de faire un suivi sur l'application des nouvelles règles sur les conditions générales d'emploi au pays ainsi que sur l'accès des prestataires au programme d'assurance emploi.

Annexe 1 : Pour des raisons de confidentialité, le nom des groupes a été enlevé.

	Organismes	
1	Groupe en défense collective des droits	Non
2		Non
3		Pas systématique – réduction de personnel
4		Non
5	Groupe de défense collective des droits	1 employé – 8 semaines
6	Groupe de défense collective des droits	1 employé – Rien 1 employé – 11 semaines
7		
8	Groupe de défense collective des droits	1 employé / 2 – 8 semaines
9		5 employés dont 4 employés touchent AE : 6 à 8 semaines
10		3 employées T Plein 1 employée T partiel 14 semaines
11		
12	Groupe de défense collective des droits	1 employé – 26 semaines
13		4 employés – 7 à 12 semaines
14		5 employés dont 2 à 3 touchent AE – 10 à 12 sem.
15		4 employés T.Plein – 12 sem. 3 employés T Partiel - rien
16		
17		
18		Oui
19		Oui
20		
21		3 employés rég. Et 2 employés sur projet. 1 employé rég et 1 employé sur projet ont AE : 11 semaines à 25 semaines
22		5 employés dont 4 employés touchent de l'AE : 8 à 14 sem.
23		1 employée – 12 semaines
24		1 employé – 8 semaines
25		1 ou 2 employée – entre 8 et 24 semaines
26		
27		2 employées, près de 4 à 6 semaines
28		N/A
29		20 employés – présentement 2 sur l'AE. Ponctuel.
30		Non
31	Groupe de défense collective des droits	
32	Groupe de défense collective des droits	1 employé – 8 semaines
33		2 à 4 employés – 12 semaines
34		NON
35	Groupe de défense collective des droits	1 employée - 6 semaines