

R-15-2004

**Un portrait des initiatives de formation
par le travail et d'insertion
socioprofessionnelle au Québec**

par Yanick Noiseux

*Recherche dirigée par
Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)
La Chaire sur l'Insertion socio-économique des personnes sans emploi de
l'UQÀM (Chaire INSÉ)*

Octobre 2004

ISBN : 2-89276-337-1

La présente recherche-action est sous la direction de Jean-Marc Fontan et Gérald Larose, chercheurs de la Chaire sur l'insertion socio-économique des personnes sans emploi.

La réalisation de cette recherche-action a été possible suite à un montage financier provenant de différentes organisations :

- Le Programme d'assistance technique au développement économique communautaire (PATDEC) – http://www.carleton.ca/cedtap/conference/index_f.html
- Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) – <http://www.collectif.qc.ca/frame.htm?url=/accueil/statique/accueil.asp&z=74>
- L'Alliance de recherche université-communautés en économie sociale (ARUC-ÉS), en vertu du financement obtenu par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) – <http://www.aruc-es.uqam.ca/>
- La Chaire sur l'insertion socio-économique des personnes sans-emploi (Chaire Insé), en vertu d'un financement obtenu par le CRSH et la Faculté des sciences humaines de l'Université du Québec à Montréal – <http://www.chaire.insertion.uqam.ca>

Note sur l'auteur :

Yanick Noiseux est étudiant-chercheur au doctorat en sociologie (UQÀM)

PRÉSENTATION DES CAHIERS DE L'ARUC-ÉS

Comme son nom l'indique bien, l'**Alliance de recherche universités-communautés en économie sociale (ARUC-ÉS)** mise sur le partenariat pour la recherche, la formation et la diffusion. La diffusion fait appel à une diversité de moyens et d'outils, l'un de ceux-ci étant des cahiers, généralement appelés « documents de travail » (*working papers*). Si ces cahiers constituent d'humbles instruments, ils nous apparaissent bien adaptés pour favoriser une diffusion rapide destinée à alimenter la discussion et l'échange entre chercheurs et partenaires du milieu. À cette fin, nous proposons trois catégories de cahier :

- des **cahiers de recherche - série R** - (couleur *rouille*) qui rendent compte de résultats de recherches menées en partenariat;
- des **cahiers de transfert - série T** - (couleur *sauge*) qui tirent de ces recherches des contenus pour la formation et pour le renouvellement des pratiques, des formes d'interventions ou encore des façons de faire;
- des **cahiers d'interventions - série I** - (couleur *jaune*) qui constituent des prises de position ou des avis formulés par des partenaires du milieu ou des chercheurs. Ces interventions, s'appuyant par ailleurs souvent sur des travaux de recherche, peuvent viser soit à influencer des politiques, mesures et orientations de différents acteurs intervenant en économie sociale, soit à faire connaître des orientations stratégiques dans un domaine donné; elles peuvent aussi constituer une prise de position ou une opinion dans un débat traversant ce mouvement.

Si l'économie sociale fournit le fil conducteur de nos activités, le domaine couvert est relativement large puisqu'il inclut aussi bien des thématiques à dominante économique que sociales : le développement local, le développement durable, le maintien en emploi et l'insertion par l'emploi, les services aux personnes, le logement communautaire et social, le tourisme social et les initiatives chez les autochtones et les groupes ethniques. Les questions liées à l'évaluation sociale et aux comparaisons internationales, pour ne citer que celles-là, intéressent tous les secteurs identifiés précédemment.

L'économie sociale repose non seulement sur une économie plurielle (formes marchandes, non marchandes et non monétaires) mais vise également un élargissement de notre compréhension de l'économie et par la suite un renouvellement de nos pratiques sociales et nos interventions dans le domaine du développement économique et social. Enfin, en raison des interfaces que l'économie sociale entretient avec le secteur privé et le secteur public, l'intérêt des questions traitées dans nos cahiers déborde le seul secteur de l'économie sociale pour atteindre l'ensemble de la société civile.

On comprendra que les textes publiés dans les Cahiers de l'ARUC en économie sociale sont la responsabilité exclusive des auteurs et n'engagent que ceux-ci. Les textes sont disponibles sur le site WEB de l'ARUC en économie sociale à l'adresse suivante : www.aruc-es.uqam.ca.

Jean-Marc Fontan
Codirecteur

Nancy Neamtan
Codirectrice

Table des matières

Liste des figures et des tableaux	vi
Liste des figures.....	vi
Liste des tableaux.....	vi
Liste des abréviations, sigles et acronymes.....	ix
Introduction.....	1
<i>Les objectifs de la recherche</i>	1
<i>L'objet de la recherche</i>	2
<i>Méthodologie de la recherche</i>	3
<i>L'IAE au Québec : gestion provinciale et financement fédéral</i>	4
1. Qu'est-ce que l'insertion par l'activité économique au Québec ?.....	7
1.1 <i>Historique de l'insertion par l'activité économique au Québec</i>	9
1.2 <i>La définition du secteur de l'insertion par l'activité économique</i>	15
1.3 <i>L'environnement législatif et institutionnel de l'IAE</i>	17
1.4 <i>Les aides et les financements</i>	22
2. Les acteurs de l'insertion par l'activité économique au Québec.....	29
2.1 <i>Les aides et les financements</i>	29
2.1.1 <i>Publics visés, charte et mission des entreprises d'insertion</i>	32
2.1.2 <i>Le projet pédagogique, l'accompagnement social et la formation en entreprise d'insertion au Québec</i>	37
2.1.3 <i>Critères d'évaluation des entreprises d'insertion pour obtenir l'accréditation EI</i> ...	43
2.1.4 <i>Bilan statistique, taille, secteurs d'activité et publics visés des entreprises d'insertion</i>	45
2.1.5 <i>La sortie de l'entreprise d'insertion</i>	48

2.2	<i>Les regroupements d'acteurs : le CEIQ</i>	50
2.3	<i>Les principales institutions publiques liées à l'IAE</i>	54
2.3.1	<i>Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille</i>	54
2.3.2	<i>Emploi-Québec</i>	55
2.3.3	<i>Directions régionales d'Emploi-Québec</i>	56
2.3.4	<i>Centres locaux d'emploi (CLE)</i>	56
2.4	<i>Les instances de concertation de l'IEA au Québec</i>	56
2.4.1	<i>Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement</i>	56
2.4.2	<i>Comité aviseur sur le cadre d'évaluation des entreprises d'insertion</i>	57
2.4.3	<i>Forum des ressources externes</i>	57
2.4.4	<i>La Commission des partenaires du marché du travail</i>	57
2.4.5	<i>Autres instances de concertation</i>	58
2.4.6	<i>Conseil régional des partenaires du marché du travail d'Emploi-Québec</i>	59
2.4.7	<i>Comité consultatif régional - accréditation des entreprises d'insertion</i>	59
2.4.8	<i>Comité d'harmonisation de Montréal</i>	60
2.4.9	<i>Forum régional des ressources externes</i>	60
3.	Parcours d'insertion et portrait sociodémographique des publics	61
3.1	<i>Les parcours d'insertion</i>	61
3.2	<i>Les caractéristiques des participants-travailleurs</i>	63
4.	les enjeux politiques actuels	73
4.1	<i>L'aggravation des problématiques des participants</i>	73
4.2	<i>La formation globale</i>	74
4.3	<i>Vie démocratique</i>	75
4.4	<i>Développement des entreprises d'insertion</i>	77
4.5	<i>Les rapports avec le milieu</i>	79

Bibliographie	83
Annexe I Les critères de définition des entreprises d'insertion.....	85
Annexe 2 :	88
Annexe 3 : Charte des entreprises d'insertion du CEIQ(1995).....	91
Annexe 4 : Cadre de référence du CEIQ	95
Glossaire	99
<i>Insertion sociale par l'économie – définition du gouvernement québécois</i>	<i>102</i>
<i>Le recrutement et la sélection des participants-travailleur et la « validation » par Emploi-Québec.....</i>	<i>103</i>
<i>Accréditation des entreprises d'insertion.....</i>	<i>104</i>
<i>Cadre législatif.....</i>	<i>105</i>
<i>Les acteurs institutionnels.....</i>	<i>106</i>
<i>Les instances de concertation.....</i>	<i>107</i>
<i>Les acteurs de terrain.....</i>	<i>111</i>
<i>Regroupement d'acteurs de terrain.....</i>	<i>115</i>
<i>Bailleurs de fonds.....</i>	<i>119</i>
<i>Le contrat de travail.....</i>	<i>123</i>
<i>Les statuts juridiques.....</i>	<i>124</i>
<i>Quelques termes supplémentaires.....</i>	<i>125</i>

Liste des figures et des tableaux

Liste des figures

Figure 1 : Évolution du nombre d'EI membres du CEIQ	30
Figure 2 : Composition des conseils d'administration des EI au Québec	31
Figure 3 : Répartition moyenne du temps dans l'EI	38
Figure 4 : Les différents volets de la formation et leur importance relative	39
Figure 5 : Les activités économiques des entreprises d'insertion (sphère privée vs utilité sociale)	46
Figure 6 : Répartition entre secteur manufacturier	46
Figure 7 : Les secteurs d'activité des EI au Québec (2004)	47
Figure 8 – Mesures et services d'emploi pour les individus	61
Figure 9 – Parcours d'insertion	63
Figure 10- Sexe des participants aux entreprises d'insertion	64
Figure 11- Âge des participants aux entreprises d'insertion	65
Figure 12- Scolarité des participants aux entreprises d'insertion	67
Figure 13- Statut des participants aux entreprises d'insertion	68

Liste des tableaux

Tableau 1 : Portrait de l'économie sociale au Québec	8
Tableau 2 : Le processus d'accréditation des EI	21
Tableau 3 : Évolution du financement des entreprises d'insertion	25
Tableau 4 : Principaux résultats d'activité des EI	32
Tableau 5 : Projet pédagogique et de formation en EI au Québec	41
Tableau 6 : Les programmes de formation offerts dans les EI au Québec	42
Tableau 7 : Trajectoire des participants-travailleurs à la sortie de l'EI	49
Tableau 8 : Profils des personnes en difficulté dans les EI	71
Tableau 9 : Principaux résultats (sortie de l'EI)	72

Liste des abréviations, sigles et acronymes

ACOPAC	Association coopérative de production Les Amis du Québec
CDEC	Corporation de développement économique et communautaire
CEC	Centre Emploi Canada
CEIQ	Collectif des entreprises d'insertion du Québec
CFP	Centre de formation populaire
CIT	Corporation intermédiaire de travail
CLE	Centre local d'emploi d'Emploi-Québec
CLSC	Centre local de services communautaires
CPE	Centre de la petite enfance
CRDIM	Conseil régional de développement de l'île de Montréal
CTQ	Centre Travail Québec
EI	Entreprise d'insertion
IAE	Insertion par l'activité économique
IFDEC	Institut de formation en développement économique communautaire
OSBL	Organisme sans but lucratif
MDER	Ministère du Développement économique et régional du Québec
MESSF	Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille
MRCI	Ministère des Relations avec les citoyens et Immigration
NÉS	Nouvelle économie sociale
PAMT	Politique active du marché du travail
RRSSS	Régies régionales de la santé et des services sociaux
SACA	Secrétariat à l'action communautaire autonome du Québec
SADC	Société d'aide au développement des collectivités

Afin d'alléger le texte, de nombreux acronymes et quelques abréviations sont utilisés. De plus, le secteur de l'insertion socioprofessionnelle est caractérisé par une foule de termes et d'expressions qui se réfèrent à des configurations institutionnelles spécifiques à chacun des quatre pays qui font l'objet de cette étude. Leur signification n'est donc pas toujours évidente et il est souvent impossible d'établir des équivalences directes entre les quatre pays.

En ce sens, les auteurs conseillent vivement au lecteur de garder à portée de regard la liste des acronymes et des abréviations ainsi que le glossaire qu'il trouvera à la fin du présent document. Cela lui permettra de déchiffrer plus aisément la signification des termes et des expressions utilisés par les institutions publiques et les organismes d'insertion socioprofessionnelle.

L'utilisation du masculin a été retenue pour des fins de lisibilité; il inclut le féminin et n'est pas discriminatoire.

Introduction

Les objectifs de la recherche

Les objectifs de cette recherche-action sont d'offrir un portrait comparatif des initiatives d'insertion socioprofessionnelle par l'activité économique dans quatre pays de la francophonie (Belgique, France, Québec, Suisse) en vue d'une meilleure compréhension du secteur et d'une rencontre internationale des acteurs de l'insertion socioprofessionnelle par l'activité économique.

Plus précisément, la recherche poursuit les objectifs suivants :

- Définir le concept de « système national d'insertion par l'économique ».
- Présenter le champ sémantique de l'insertion par l'économique dans les quatre lieux de la francophonie (établir un glossaire, établir les équivalences et les nuances entre les différents termes utilisés).
- Documenter les contextes d'intervention de l'insertion par l'économique en fonction des enjeux majeurs pour l'action des organismes, tels que définis par le CEIQ et ses partenaires internationaux.
- Identifier les éléments innovants (mécanismes, mesures, politiques, pratiques, etc.) pouvant être l'objet de modalités de transfert d'un contexte national à un autre.
- Analyser les données collectées, dégager des constats et des pistes d'action en vue de stimuler les activités de recherche et développement, de veille, de formation et de transfert en matière d'insertion par l'économique.

La présente monographie concerne le Québec. Elle fait partie d'un ensemble de quatre monographies — une sur chacun des pays — qui s'accompagne d'un glossaire comparatif des termes utilisés dans ce secteur (champ sémantique) et d'un document d'analyse qui met en relief des éléments comparatifs. Le tout a pour objectif ultime de servir l'action des acteurs de ce secteur d'intervention sociale qui est essentiel dans nos sociétés caractérisées par une exclusion de plus en plus grande de personnes qui, pour plusieurs raisons, cumulent des difficultés d'ordre personnel, social et professionnel qui les empêchent d'exercer pleinement leur citoyenneté.

L'objet de la recherche

L'objet de cette recherche est l'action sociale/l'action communautaire qui prend la forme particulière de l'insertion (ou réinsertion) socioprofessionnelle des personnes marginalisées, par une formation qui s'insère dans la pratique d'une activité économique réelle. En d'autres mots, elle concerne les initiatives de formation par l'exercice d'un métier ou d'une activité en entreprise commerciale (c'est-à-dire qui produit des biens et/ou des services commercialisés). Ainsi, la monographie s'intéresse donc surtout aux initiatives d'insertion par l'activité économique ancrée dans le secteur marchand de l'économie.

Les mots-clés pour comprendre ces initiatives sont donc les suivants :

- Personnes marginalisées – Personnes exclues du marché du travail.
- Insertion (ou réinsertion) socioprofessionnelle – Insertion économique.
- Formation par l'activité économique – Formation par le travail.

Il convient d'introduire immédiatement des précisions quant à ces mots-clés qui balisent le champ d'intervention des associations/organismes/entreprises :

Les **personnes marginalisées** ou **exclues du marché de l'emploi** sont des citoyens qui, pour de multiples raisons, ne possèdent que de faibles compétences qui leur permettraient de s'insérer de façon autonome sur le marché de l'emploi. Elles traînent souvent une biographie difficile qui se caractérise par des échecs scolaires répétés, des difficultés sur le plan familial, des problèmes de santé mentale ou de toxicomanie, un déficit d'insertion dû à une immigration récente, peu ou pas de formation et d'expérience professionnelle, etc. Plus récemment, de « nouvelles problématiques » telles le jeu et l'endettement se sont ajoutées à cette liste déjà trop longue.

L'**insertion** ou la **réinsertion sociale et professionnelle (insertion économique** au Québec) consiste à faire en sorte que ces personnes puissent devenir autonomes d'abord sur le plan personnel puis sur le plan social, c'est-à-dire quant à leurs droits et devoirs de citoyen et quant à leurs relations sociales. Ensuite, sur le plan professionnel, c'est-à-dire quant à l'obtention et à la conservation d'un emploi qui leur permet de vivre dans des conditions décentes. En ce sens, les organismes qui dispensent une formation à ces

personnes agissent selon une philosophie qui pose comme complémentaires les aspects personnels, sociaux et professionnels. De même, le projet pédagogique est un mélange d'apprentissages collectifs et de suivi individuel.

La **formation par le travail** ou **formation par l'activité économique** consiste à placer les individus en situation réelle de travail (production de biens ou de services) afin de faire alterner les aspects pratiques de l'emploi (techniques de production, relations de travail, vie en entreprise) et les aspects plus théoriques assurés en groupe. Ce type d'intervention vise aussi à assurer un salaire minimum aux participants-travailleurs par le biais d'un réel contrat de travail, ce qui les plonge immédiatement dans le « monde réel » de l'emploi et du travail.

Méthodologie de la recherche

Cette recherche a principalement été réalisée par l'analyse des documents portant sur la question de l'insertion par l'activité économique au Québec et plus spécifiquement autour du concept « d'entreprise d'insertion ». Des textes de loi, des documents portant sur les politiques québécoises et canadiennes relatives à l'IAE, des documents des institutions publiques et parapubliques de même que de la littérature dite « grise » (celle produite par des acteurs — notamment du milieu communautaire —) liée à l'insertion par l'activité économique ont été utilisés (voir bibliographie). Par ailleurs, soulignons qu'une large part de l'information recueillie provient de sites Internet, notamment ceux du Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) et d'Emploi-Québec. Afin d'aller chercher des informations complémentaires et de valider notre interprétation, des réunions ont été tenues entre le chercheur et des représentants du CEIQ¹. Un processus de validation de la recherche a été mené auprès du CEIQ².

Cette recherche est donc limitée sur le plan des dynamiques concrètes, microsociologiques, qui régissent le secteur de l'insertion sociale et professionnelle. Seuls des entretiens approfondis pourraient nous renseigner sur les rapports concrets qu'entretiennent les acteurs entre eux. Cependant, l'objet de la recherche est de décrire le

¹ À cet effet, nous tenons à souligner la contribution de Sophie Gélinas et Claudine Lefebvre.

² Le processus de validation a été mené en collaboration avec Chantal Aznavourian, directrice du CEIQ.

cadre institutionnel de l'insertion par l'activité économique et la méthodologie privilégiée permet d'atteindre les objectifs fixés.

L'IAE au Québec : gestion provinciale et financement fédéral

Le Québec est l'une des dix provinces de la fédération canadienne. Au Canada, les politiques concernant l'assurance-chômage, devenue assurance-emploi, relèvent du gouvernement fédéral alors que le secteur de l'éducation est de compétence provinciale. Ainsi, en vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail, intervenue en avril 1997 et entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1998, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du Service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi dont le Canada est responsable.

Au Québec, c'est donc Emploi-Québec, agence (unité autonome) au sein du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du gouvernement du Québec (MESSF), qui est responsable de gérer la politique liée à l'insertion par l'activité économique. Cette agence est née de la fusion, en 1998, de différents services d'emploi et de main-d'œuvre. La fusion avait alors comme objectif de faire converger l'ensemble des efforts et des ressources en cette matière vers les grands objectifs du Québec. Ce sont les instances régionales d'Emploi-Québec qui sont aujourd'hui responsables de l'accréditation et du financement des entreprises d'insertion. En mai 2003, Emploi-Québec avait accrédité 29 entreprises d'insertion. Pour leur part, les Centres locaux d'emploi (CLE)³ administrent les « ententes de service » entre les entreprises d'insertion et Emploi-Québec.

En mars 1998, le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* est signé par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Ce cadre décrit les modalités opérationnelles menant à l'établissement de la reconnaissance des entreprises d'insertion dont la grande majorité est regroupée au sein du Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ). Le CEIQ est le seul regroupement provincial d'entreprises

³ Les quelques 150 Centres locaux d'emploi (CLE) sont la porte d'entrée d'Emploi-Québec.

d'insertion au Québec. Il n'a pas d'antenne régionale⁴. Le CEIQ regroupe⁵ 42 des 51 entreprises d'insertion au Québec (38 en 2001). Celles-ci sont présentes dans 11 régions administratives différentes⁶. C'est à Montréal que l'on en retrouve le plus grand nombre — dix-neuf —, soit près de la moitié. Plus de 66 activités d'apprentissage distinctes sont offertes à travers le réseau des EI. Le réseau a accueilli plus de 2 600 participants-travailleurs en 2002. Près de 600 personnes sont employées de façon permanente dans les EI (responsables de l'accompagnement, de la production, directeur, personnel administratif, etc.)⁷. La vente de produits et services par ces entreprises génèrent plus de 20 millions de dollars dans l'économie québécoise.

L'activité des entreprises d'insertion au Québec se situe dans le secteur marchand de l'économie. Toutes s'inscrivent dans l'économie de marché tout en mettant de l'avant un projet social d'insertion de personnes marginalisées. Dans le cadre de cette monographie, comme il a été stipulé par les directives de recherche, nous limiterons notre analyse de l'IAE au Québec aux entreprises d'insertion membres du CEIQ. Cependant, étant donné les relations étroites qu'entretiennent les acteurs du secteur de l'insertion par l'activité économique avec d'autres organismes dont la mission se situe en périphérie de l'IEA, ces derniers seront aussi mentionnés à l'occasion. En amont des initiatives d'insertion par l'économique qui prennent la forme d'une « entreprise d'insertion » se trouvent, par exemple, des organismes qui proposent des services d'accueil, de « counselling » (organismes communautaires, les CDEC, etc.) ou encore des services de francisation (éducation aux adultes dans le réseau public, organismes communautaires, etc.). D'autre part, en aval, s'adressant à des personnes en fin de parcours, il y a aussi des organismes qui offrent des services de références auprès des employeurs, des services de placement, du « suivi en emploi » ou encore un soutien à la création d'entreprises ou au travail

⁴ Soulignons qu'il existe, au sein même du CEIQ, des unités régionales de liaison chargées d'assurer la coordination dans chacune des régions où des entreprises d'insertion existent.

⁵ Avril 2004. Informations tirées de « Les Entreprises d'insertion : Travail, Formation, Emploi », document préparé par le CEIQ, Montréal.

⁶ Saguenay-Lac-Saint-Jean, Québec, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nord-du-Québec, Centre du Québec.

⁷ Les statistiques présentées dans cette section proviennent (sauf mention contraire) du Rapport annuel 2002 du CEIQ.

autonome. Soulignons enfin qu'à l'intérieur même de l'entreprise d'insertion, ce type de service est bien souvent rendu disponible.

Le texte est divisé en quatre parties. La première balise le secteur de l'insertion par l'activité économique au Québec. On y présente d'abord l'historique de l'IAE, puis les définitions qu'on lui a données, l'environnement législatif et le cadre institutionnel mis en place par le gouvernement du Québec ainsi que les principales aides et le financement disponible. La seconde partie présente en détail les différents acteurs locaux (EI), le regroupement d'acteurs (CEIQ), les institutions publiques liées à l'IAE (MSSS, Emploi-Québec, CLE, etc.) et les différentes instances de concertation (Comité du suivi du cadre de reconnaissance et de financement, Comité consultatif régional-Accréditation des entreprises d'insertion, etc.) La troisième partie concerne les « parcours d'insertion » ainsi que les caractéristiques socio-économiques des participants-travailleurs qui travaillent dans les structures de l'insertion par l'activité économique. Enfin, la quatrième partie concerne les enjeux politiques actuels de l'insertion par l'activité économique au Québec.

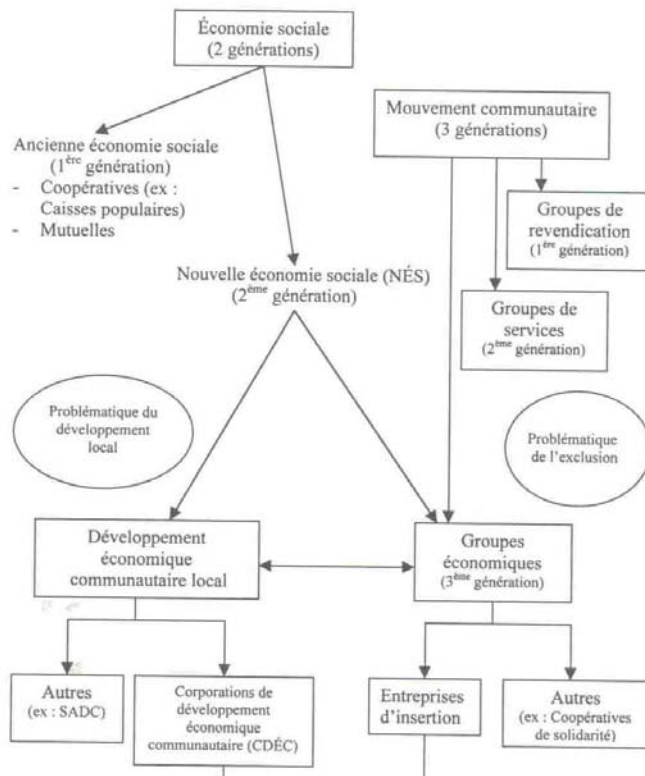
1. Qu'est-ce que l'insertion par l'activité économique au Québec ?

Au Québec, comme en France, en Suisse et en Belgique, les structures visant l'insertion par l'activité économique sont associées au secteur, plus vaste, de l'économie sociale. Les entreprises d'économie sociale proposent une alternative à l'économie de marché et à la domination du capital sur le travail en réintégrant un contenu « social » dans la démarche entrepreneuriale. Ainsi, elles réalisent des arbitrages entre des visées économiques et des visées sociales (Favreau et Lévesque, 1996). Les entreprises d'économie sociale se déploient généralement dans des secteurs d'activité nécessaires, mais délaissés par le capitalisme ou par l'État.

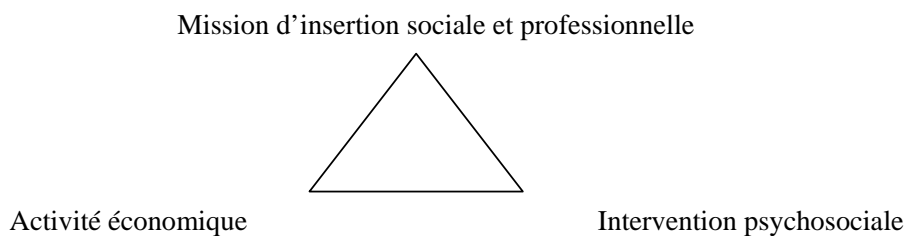
Comme ailleurs, le champ de l'économie sociale au Québec est très large. Parmi d'autres initiatives, l'habitation communautaire, les ressourceries, les Centres de la petite enfance (CPE) et les services d'aide à domicile peuvent être considérés comme relevant de ce secteur. Les entreprises d'insertion dont l'objectif est l'insertion par l'activité économique ne sont donc qu'une des composantes de l'économie sociale, dont la notoriété au Québec est surtout due à la mise en place du Chantier de l'économie sociale à la fin des années 90. Le schéma⁸ suivant trace un aperçu sommaire de la configuration de l'économie sociale au Québec.

⁸ Le schéma est tiré des travaux de Elkouzy, 2000, p. 29.

Tableau 1 : Portrait de l'économie sociale au Québec



Par ailleurs, les entreprises d'insertion se démarquent des autres mesures d'employabilité par la réalisation d'un processus d'insertion au sein d'une entreprise réelle. L'approche particulière développée au Québec s'articule autour d'une approche globale qui prend en compte tant les dimensions personnelles, sociales que professionnelles de la personne. Ainsi, nous pouvons illustrer cette approche de la façon suivante :



L'accompagnement offert aux participants-travailleurs dans le cadre du parcours d'insertion se veut global. Ainsi, le soutien offert s'attardera à la fois aux difficultés d'ordre personnel, social et professionnel. Le socle sur lequel s'appuie la démarche d'accompagnement est le statut procuré par le fait que les participants reçoivent un « vrai » salaire, pour un « vrai » travail. Pour le dire autrement, le statut de salarié est la condition *sine qua non* pour la réussite du modèle.

1.1 Historique de l'insertion par l'activité économique au Québec

Comme le souligne Elkouzi (2001), au Québec, la lutte contre l'exclusion des personnes du marché du travail et de la société est devenue un enjeu pour tous les types d'intervenants depuis le début des années 80. La crise du modèle de développement de l'État-providence avait alors pour effet d'exclure un nombre de plus en plus grand de personnes du marché du travail et, plus particulièrement, les catégories les plus fragilisées de la société : personnes peu scolarisées, chômeurs de longue durée, nouveaux immigrants, personnes avec des difficultés personnelles, etc. Valadou (1996), pour sa part, rappelle qu'au cours des *Trente glorieuses* :

« ...l'insertion n'avait pas besoin d'être nommée puisque les emplois créés et le travail salarié assuraient à la fois l'intégration et la promotion sociale (même si cette synthèse sociale reposait sur de profondes inégalités). [...] Depuis le milieu des années 70, le modèle de développement fordiste [...] et l'État-providence sont entrés dans une crise profonde. [...] L'intégration sociale par le travail, fondement de nos sociétés antérieures, se fissure sous le coup de la montée du chômage et de l'exclusion... » (Valadou, 1996 : 3)

C'est donc dans ce contexte général qu'on assistera, au début des années 80, à l'émergence des premières entreprises d'insertion au Québec. Ces initiatives s'insèrent dans un ensemble de moyens mis en place dans ce qu'on appellera « la lutte contre l'exclusion ». Elles se distinguent des autres initiatives en ce sens qu'elles relèvent de « l'insertion par l'économique ». Elles fondent leurs interventions auprès de leur « clientèle » sur un accès sans préalable à un statut de travailleur, qui permet l'acquisition ou la reconstruction d'un rôle et d'une identité tant au plan économique que social (Valadou, 1996 : 5). Le support privilégié est la mise en situation réelle de travail. À

l'époque, la plupart de ces structures adopteront le statut juridique d'organisme sans but lucratif (OSBL). Elles ne sont pas reconnues officiellement par le gouvernement québécois.

Cela dit, soulignons que le choix de l'économique comme outil au service d'un projet social n'est pas une chose nouvelle au Québec. Comme le souligne Fontan (1994), « la création d'organisations vouées à l'organisation du travail remonte au début de l'industrialisation (Maison de l'industrie, 1808 ; Confrérie du bien public, 1827) ». Plus récemment, les années 60 verront naître deux « organisations d'insertion » dans le quartier St-Henri (sud-ouest de Montréal) : l'Association coopérative de production Les Amis du Québec⁹ (ACOPAC) et La Ruche. Dans les années 70, d'autres expériences voient le jour dans le domaine de l'insertion par l'économique : des ateliers de couture, de meubles et des centres de recyclage se développent dans le Centre-Sud de Montréal. Il s'agit là d'expériences parfois éphémères, parfois plus durables, qui s'apparentent certainement à ce que l'on appelle aujourd'hui des « entreprises d'insertion ». Cependant, il n'en demeure pas moins que la formation, l'encadrement et l'accompagnement s'avéraient alors minimaux.

Les expériences des années 70 auront toutefois permis l'expérimentation et le rapprochement des différents acteurs s'activant dans le secteur de l'insertion par l'économique. Les réflexions sur la nécessité de développer des outils spécialisés pour favoriser l'insertion à l'emploi des personnes défavorisées font leur chemin. La création, en 1982, de la Relance à Hull et, l'année suivante, du Boulot vers... à Montréal, est évoquée par la littérature consultée comme étant les deux premiers exemples de structures qui ont revendiqué le statut d'entreprise d'insertion dès leur origine. D'autres structures suivront : les Groupes de soutien aux initiatives jeunesse en 1985 et l'Ouvre-Boîte en 1986¹⁰. Dans ce contexte, l'historique¹¹ des entreprises d'insertion au Québec que l'on propose ici s'inscrit en parallèle avec le développement de ces initiatives et, surtout, de l'essor du Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ).

⁹ L'ACOPAC se veut « un lieu de travail et d'encadrement visant à aider des jeunes motards à se sortir de la pauvreté ».

¹⁰ Toutes ces entreprises d'insertion, à l'exception de la Relance, sont situées à Montréal.

¹¹ Les principaux éléments de l'historique présenté ci-dessous sont tirés du site Internet du CEIQ.

Le CEIQ propose un découpage en six (6) grandes périodes de l'historique des entreprises d'insertion au Québec : l'incubation (1982-1994), la conception (1994-1995), la mise au monde (1995), l'implantation (1996-1997), le développement (1998-2000) et la croissance (2001-2004).

L'incubation (1982-1994) : C'est durant cette première période, tel que nous l'avons souligné, que les premières expériences d'insertion voient le jour dans différentes régions du Québec. Bien souvent, les initiatives restent isolées les unes par rapport aux autres. Ce qui les unit, c'est qu'elles sont animées d'une mission sociale et dirigées par des entrepreneurs sociaux novateurs. Pendant cette période, les premières rencontres se font entre les promoteurs du Québec et de la France.

Autre moment fort, à la fin des années 80, les organismes en employabilité subissent des pressions afin de passer du versement d'un salaire au versement d'une simple allocation pour le travailleur. L'instigateur du projet La Relance mènera alors une lutte afin de maintenir le statut de salarié pour les participants-travailleurs. En 1990, l'entreprise d'insertion Formétal voit le jour, réussissant un tour de force en salariant les participants dans le cadre d'un programme appelé alors *Projet de développement de l'emploi*.

C'est aussi en 1990 que l'on constate un nombre croissant de demandes d'information relatives à la formule « entreprise d'insertion » et au financement de projets d'entreprises d'insertion. En l'absence d'un niveau ou d'une instance de représentation capable d'informer les nombreux demandeurs, ce sont les entreprises d'insertion qui sont sollicitées et qui agissent comme accompagnatrices. Suivent simultanément des rencontres orchestrées par l'IFDEC (maintenant le Carrefour québécois du développement local) et des dirigeants d'entreprises d'insertion qui seront, plus tard, parmi les fondateurs du CEIQ. Les moments forts de cette période sont certes la réaction des entreprises d'insertion à se définir face à l'approche et au devenir des CIT (corporation intermédiaire de travail) et la tenue d'une formation sur la mise sur pied d'entreprises d'insertion¹². Comme le rappelle Elkouzi :

¹² Paragraphe tiré du site Internet du CEIQ.

« La principale raison qui a poussé les entreprises d'insertion à se regrouper au sein du Collectif, c'est la volonté de se définir soi-même pour pouvoir se distinguer des autres initiatives d'insertion sociale et professionnelle et particulièrement des corporations intermédiaires de travail (CIT). L'augmentation du nombre de prestataires de l'Aide sociale a amené le gouvernement à soutenir des programmes d'insertion socioprofessionnelle tels que les CIT. Seulement, bien qu'elles se soient dotées d'un programme de formation socioprofessionnelle, la plupart des CIT ne disposaient pas de véritables programmes de formation, ni de suivi, ni de structure d'encadrement personnalisé. [...] Les organisations qui tenaient à assumer entièrement leur mission d'insertion socioprofessionnelle ont dû recourir à d'autres sources de financement. Afin de ne pas être assimilées à ces initiatives d'insertion socioprofessionnelle, les entreprises d'insertion ont décidé de clarifier le champ de pratique en insertion... » (Elkouzi, 2001 : 89)

La conception (1994-1995) : Cette période sera l'occasion pour le noyau des fondateurs de travailler afin que les entreprises d'insertion aient une identité propre, distinctive et sans équivoque. Le Resto-Plateau, les Buffets Insère-Jeunes, l'École-Entreprise Formétal et le Boulot vers..., parmi d'autres, ont participé à l'initiation du CEIQ (Elkouzi, 2001, 89). Cette auteure identifie deux principales raisons ayant conduit les EI à se rassembler : le désir de se définir par elles-mêmes et le désir de se voir reconnues par les institutions publiques, notamment par l'établissement d'un cadre de financement suffisant et récurrent. On réclame un guichet unique pour les entreprises d'insertion qui doivent alors multiplier les démarches administratives auprès des institutions gouvernementales afin d'obtenir un financement souvent partiel et non récurrent (ce que l'on appelle dans le milieu la stratégie du cube rubick).

Après plusieurs mois d'échanges et de discussions, les entreprises d'insertion définissent et rédigent la *Charte des entreprises d'insertion*¹³. Le 27 juin 1995, un premier pas vers la reconnaissance institutionnelle des entreprises d'insertion est fait : une visite d'entreprises d'insertion est faite par Monsieur Gilles Baril dans le comté de la ministre Louise Harel (Hochelaga-Maisonneuve). Les actions sur le terrain et au niveau politique avançaient simultanément. Peu après, le premier financement des opérations du CEIQ est attribué

¹³ Le processus d'élaboration de la Charte des entreprises d'insertion s'est fait dans la rigueur et le plaisir, clament les fondateurs. La Charte vient exprimer des réalités sur le terrain et vient reconnaître les entités « entreprises d'insertion ». La Charte des entreprises d'insertion du collectif tient d'ailleurs sa

par le gouvernement pour la réalisation d'une étude. Cette étude de Valadou (1995) trace un état des lieux en ce qui concerne les entreprises d'insertion au Québec au milieu des années 90¹⁴.

En novembre 1995, un conseil d'administration provisoire du CEIQ est mis sur pied. Il a alors deux mandats : celui de travailler à la mise sur pied du Collectif — en rédigeant les statuts, la charte, etc. — et celui d'assurer la représentation des entreprises d'insertion auprès des pouvoirs publics.

Commentaire [C1] : Oter éventuel

La mise au monde (1996) : L'assemblée de fondation du CEIQ s'est tenue en 1996, en présence de Madame Louise Harel, alors ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité. L'assemblée générale de fondation adopte les premiers règlements, contenant notamment les sept (7) critères de définition d'une entreprise d'insertion¹⁵. De plus, outre le mandat de représentation auprès des instances politiques et celui de leur propre concertation, les

force et, plusieurs l'affirment, son pouvoir de cette spécificité d'avoir été rédigée à partir d'expériences concrètes d'entreprises d'insertion sur le terrain. (Note de bas de page tirée du site Internet du CEIQ)

¹⁴ On y constate qu'à l'époque, sur les 26 entreprises d'insertion recensées (Atelier de meubles recyclés d'Ahuntsic-Cartierville (AMRAC), Atelier d'animation et de jeux La Luciole, Les Ateliers Recycleurs, Les Ateliers du Chômeur du Bas-Richelieu, Le Boulot vers..., Le Buffet Insère-jeunes, Le Chic Resto-Pop, le Club Concept, La Corbeille Bordeaux-Cartierville, Coup de pouce Travail, Cuisine Atout, Défi-autonomie Antoine-Labelle, École-Entreprise Formétal, École-Entreprise Surbois, Mon Resto, Pignon Bleu, Le Piolet, Le Projet Part, Recyclo-Livre, Recyclage Vanier, La Relance, Renaissance Montréal, Resto-Plateau, Service d'entretien Pro-Prêt, SOPECOR), une seule est en cours d'incorporation (c'est-à-dire d'obtenir le statut de société commerciale au sens traditionnel). Toutes les autres entreprises d'insertion avaient plutôt choisi le statut d'OSBL (soulignons que depuis la mise en place du Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion, en mars 1998, les entreprises d'insertion désirant être reconnues par Emploi-Québec doivent obligatoirement adopter le statut juridique d'OSBL). L'auteur constate par ailleurs une disparité en ce qui concerne la répartition géographique des EI. En effet, bien que celles-ci étaient présentes dans plus de 10 villes différentes, plus de la moitié des EI (16/26) étaient situées à Montréal. Les autres villes étaient Québec (4 initiatives), Victoriaville (1), Hull (1), Mont-Laurier (1), Amos (1), Sorel (1) et Valleyfield (1). Plus de la moitié (54 %) des entreprises étaient plutôt récentes, leur création datant d'après 1991. Le secteur d'activité le plus important est alors la restauration (plus de 30 % des EI). Suivent, dans l'ordre, le secteur de la récupération et du recyclage, le secteur de la menuiserie et de l'ébénisterie ainsi que le secteur de l'entretien ménager commercial. En moyenne, les entreprises d'insertion accueillent à l'époque 43 personnes par année, soit un peu plus du double de la capacité moyenne d'accueil (19 personnes en même temps).

Les statistiques concernant les promoteurs des entreprises d'insertion nous sont apparues fort intéressantes. On constate que 47 % des initiatives sont portées par le milieu communautaire : 22 % par des organismes de concertation et de développement local, 13 % par les usagers eux-mêmes, 9 % par des intervenants et seulement 9 % par le milieu institutionnel. On peut donc qualifier l'apparition des EI comme étant le résultat d'un « développement par le bas », *grassroots* pour reprendre la terminologie anglo-saxonne.

¹⁵ Nous reviendrons sur la définition et le contenu de ces critères dans la seconde section de ce chapitre.

entreprises d'insertion ont donné au CEIQ le rôle de « chien de garde » de ces sept critères, qui se veulent une définition de ce que doit être une véritable entreprise d'insertion. Les lettres patentes instaurant le CEIQ sont signées en 1996.

L'implantation (1997-1998) : Dès septembre 1996, Madame Harel, dans un mémoire au Conseil des ministres, annonce la création d'un comité interministériel formé de 11 ministères et secrétariats chargés de définir les orientations gouvernementales en matière d'entreprise d'insertion. Le CEIQ y occupe trois sièges¹⁶.

En mai 1997, le rapport du Comité interministériel sur la reconnaissance du statut et du rôle des entreprises d'insertion est déposé. Parallèlement, une entente complémentaire sur la reconnaissance et le financement des entreprises d'insertion sur l'île de Montréal est conclue entre le ministère de la Métropole, le ministère de la Solidarité sociale, le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, le CRDIM¹⁷ et le CEIQ.

C'est en mars de la même année (1998) que *le Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* est adopté. Ce document est la pierre angulaire de la reconnaissance institutionnelle des entreprises d'insertion au Québec¹⁸ et constitue encore aujourd'hui le document maître balisant les relations entre les entreprises d'insertion et le gouvernement du Québec.

En ce qui concerne plus directement l'évolution du CEIQ, soulignons qu'entre 1996 et 1998, celui-ci s'est consolidé. On assiste à l'embauche d'une équipe. L'assemblée de fondation adopte la mise en place d'une cotisation annuelle des membres permettant au CEIQ d'avoir les moyens financiers pour atteindre les objectifs fixés. Les membres entreprennent une démarche d'autoévaluation qui vise à identifier les forces et les faiblesses de chacun d'eux en regard des sept critères. C'est aussi à cette période que le CEIQ élargira son rayonnement et sa crédibilité au niveau provincial.

¹⁶ Chantal Aznavourian, actuelle directrice du CEIQ, soutient qu'il s'agit là d'un résultat non négligeable, car il est très rare de voir le milieu communautaire être représenté par autant de personnes sur les comités interministériels.

¹⁷ Conseil régional de développement de l'île de Montréal.

¹⁸ Nous reviendrons sur son contenu spécifique dans la section 3 consacrée à l'environnement législatif et institutionnel de l'IAE au Québec.

La phase de développement (1999-2001) : Durant cette période, le CEIQ entreprend son véritable développement en initiant des projets relatifs aux enjeux tels que l'évaluation des entreprises d'insertion, le développement des affaires des entreprises d'insertion, l'accréditation, la promotion des entreprises d'insertion à l'aide d'outils crédibles, etc. C'est aussi au début de cette période que le gouvernement provincial crée Emploi-Québec. La mise en place de cette institution ne se fera pas sans heurts. En 1999-2000, les entreprises d'insertion vivent des heures difficiles et le CEIQ doit se mobiliser afin que les acquis récents ne basculent pas dans la crise financière d'Emploi-Québec. C'est une période de hautes turbulences pour les entreprises d'insertion et le CEIQ¹⁹ puisque ceux-ci craignaient de perdre une proportion importante de l'aide qui leur était attribuée. Au final, cette période de crise à Emploi-Québec a toutefois eu un impact négligeable sur les entreprises d'insertion²⁰.

La croissance (2001-2004) : Le CEIQ est parvenu, selon ses propres dires, à l'étape « de croissance ». Il regroupe aujourd'hui plus de 39 membres représentant 42 entreprises d'insertion dans plus de 11 régions administratives différentes. Comme nous l'avons souligné, près de 66 formations différentes y sont proposées. Plus de 600 employés permanents et 2 500 participants-travailleurs travaillent aujourd'hui dans ces entreprises d'insertion. En ce qui a trait aux enjeux stratégiques touchant actuellement les acteurs de l'IAE au Québec, nous y reviendrons dans le quatrième chapitre de cette monographie.

1.2 La définition du secteur de l'insertion par l'activité économique

À notre connaissance, il n'existe pas de définition gouvernementale de l'insertion par l'activité économique au Québec. Même si un de ses objectifs consiste à situer l'intervention des entreprises d'insertion par rapport à l'ensemble des dispositifs d'insertion soutenus par l'État dans le cadre de la Politique active du marché du travail (PAMT), le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* ne propose pas une définition spécifique de l'insertion par l'activité économique.

¹⁹ Paragraphe tiré du site Internet du CEIQ.

²⁰ À l'exception de La Relance, qui a été touchée par une réduction importante de son financement.

Cela dit, l'annexe 1 de ce document présente les critères de reconnaissance du statut d'entreprise d'insertion au Québec. Ces critères font donc office de référence en ce qui concerne la définition institutionnelle des entreprises d'insertion par le gouvernement du Québec. Ils ont été négociés avec le CEIQ qui, de son côté, avait établi ses sept critères de définition d'une EI dans le *Cadre de référence des entreprises d'insertion* établi en 1995. Les critères inscrits au *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* s'inspirent largement de ceux adoptés par les membres du CEIQ²¹.

Ainsi, à titre de définition de l'IAE au Québec, nous présentons ici les sept critères inscrits dans le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, tels que figurant à l'annexe 1 du document adopté par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS²²) en mars 1998.

- La mission de l'entreprise d'insertion doit être l'insertion sociale et professionnelle des personnes en exclusion. L'entreprise d'insertion offre une passerelle vers le marché du travail ou la formation.
- L'entreprise d'insertion est un organisme sans but lucratif qui emploie des salariés et commercialise les biens ou les services qu'elle produit. Elle présente des garanties raisonnables d'opération sur deux ans. Elle offre une expérience de travail réelle et significative. L'activité économique se veut au service de la démarche des participants. Lorsqu'elle produit des excédents budgétaires, l'entreprise les investit au service de sa mission.
- L'entreprise d'insertion s'inscrit dans les objectifs de la Politique active du marché du travail (PAMT). Elle est issue du milieu local avec lequel elle entretient des liens de partenariat étroit. Elle fait une promotion active de sa main-d'œuvre, en particulier auprès de l'entreprise privée. Elle démontre que ses services conduisent à des emplois ou à de la formation.
- Les participants sont des personnes en situation d'exclusion, connaissant des échecs répétés et pour lesquels les ressources existantes s'avèrent inadaptées. Elles sont fortement désavantagées à plusieurs égards, dépendantes des ressources de l'État ou sans revenu et ont nécessairement besoin d'une passerelle pour accéder au monde du travail. Les personnes s'engagent dans une démarche d'insertion de manière volontaire.

²¹ L'annexe 1 présente, côte à côte, le texte des critères du CEIQ ainsi que ceux établis par le gouvernement. Nous reviendrons sur les critères adoptés par les membres du CEIQ au chapitre 2 de cette monographie.

²² En avril 2003, le Parti libéral du Québec a changé le nom de ce ministère; le MESS est alors devenu le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF).

- Une entreprise d'insertion s'engage à accorder le statut de travailleur salarié à durée déterminée (environ 6 mois) aux participants, selon les normes du travail en vigueur.
- L'approche de formation est globale, centrée sur les besoins des participants, et lie autant les aspects personnels, sociaux que professionnels dans un parcours d'insertion individualisé. L'encadrement des participants est structuré, suffisant et compétent.

L'entreprise d'insertion offre aux participants un suivi individualisé tout au long du parcours d'insertion et après leur passage (environ deux ans).

1.3 L'environnement législatif et institutionnel de l'IAE²³

Comme le souligne le Collectif des entreprises d'insertion du Québec, c'est « à force de travail, de réflexion, de discussion, d'échange, de représentations des entreprises d'insertion et du CEIQ (de 1994 à 1998) que le gouvernement du Québec (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale) a adopté en mars 1998, le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* ». C'est ce cadre de reconnaissance qui s'avère aujourd'hui la pièce maîtresse balisant le champ de l'intervention étatique dans le secteur de l'intervention par l'économique. Le cadre comporte deux volets. Le premier comprend les éléments de reconnaissance du statut des entreprises d'insertion et le deuxième définit les modalités d'attribution des fonds publics liés aux activités d'insertion.

Le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* présente en détail les modalités opérationnelles menant à l'établissement de la reconnaissance et en quoi elle se distingue de l'accréditation. Il montre aussi les modalités de financement entre Emploi-Québec et les entreprises d'insertion et, évidemment, les critères de définition d'une entreprise d'insertion — présentés plus haut — puisqu'ils constituent les bases de la reconnaissance, de l'accréditation et du financement des entreprises d'insertion²⁴. Nous reviendrons dans cette section sur les questions liées à la reconnaissance des entreprises d'insertion et sur le mécanisme d'accréditation des EI et de « sélection des publics » par Emploi-Québec. Les questions liées au financement seront traitées dans la section suivante.

²³ En l'absence d'une littérature diversifiée, il faut souligner que cette section reprend, à peu de chose près, les travaux de Tattini et Bruttin. De plus, le texte de Christophe Dunand a aussi été utilisé.

Pour le gouvernement, la reconnaissance d'un statut d'EI vise deux objectifs²⁵. D'abord, elle offre des balises permettant d'octroyer le statut d'entreprise d'insertion aux organismes qui se qualifient et ce dans une perspective d'accès aux ressources prévues pour ce type d'intervention²⁶. Ensuite, la reconnaissance du statut d'entreprise d'insertion permet de situer l'intervention de cette catégorie spécifique d'organismes oeuvrant dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle par rapport à l'ensemble du dispositif d'insertion soutenu par l'État dans le cadre de la Politique active du marché du travail (PAMT).

Depuis l'entrée en vigueur du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, un comité de suivi²⁷ est chargé de surveiller sa mise en œuvre. Outre cette fonction, il a pour objectif de développer une vision globale touchant l'évolution des entreprises d'insertion au Québec et, plus spécifiquement, de « l'insertion par l'économique ». Les principaux mandats qui ont été confiés au Comité de suivi sont les suivants :

- S'assurer de la diffusion, auprès des instances gouvernementales concernées, de l'information relative au *Cadre de reconnaissance et de financement* ; répondre aux demandes d'information ou d'appui provenant des instances gouvernementales régionales.
- Collaborer au développement des outils d'évaluation des résultats et des services offerts par les EI afin que le mécanisme d'évaluation puisse être appliqué à partir de l'exercice financier 1998-1999²⁸.
- Recevoir les plaintes des organismes au sujet de l'application du cadre d'accréditation et de financement ; émettre des avis aux autorités d'Emploi-Québec sur les questions liées à l'application du cadre.
- Faciliter la concertation avec les autres ministères susceptibles de participer au développement d'outils destinés aux entreprises d'insertion.

²⁴ Tiré du site du CNEI, www.collectif.qc.ca, consulté le 27 janvier 2004.

²⁵ Ces objectifs sont définis dans la section 1 du *Cadre de reconnaissance et de financement des EI*.

²⁶ Il faut souligner ici que le fait qu'une entreprise d'insertion soit membre du CEIQ ne conduit pas automatiquement à la reconnaissance de ce statut par Emploi-Québec. Actuellement, le CEIQ regroupe 42 EI. Vingt-neuf (29) de celles-ci ont obtenu une « accréditation » d'Emploi-Québec (avril 2004).

²⁷ Ce comité est composé d'un représentant de la direction nationale d'Emploi-Québec (direction des ressources externes), de trois représentants des instances régionales d'Emploi-Québec, de trois représentants du Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) et d'un représentant du ministère du Développement économique et régional (MDRE).

²⁸ Ceci s'est traduit par la production d'un « cadre d'évaluation des entreprises d'insertion du Québec » par le Centre de formation populaire en 1999. Nous y reviendrons.

- Collaborer avec la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, après les trois premières années d'application du cadre, à une évaluation globale de l'intervention par l'économique des EI et recommander, si nécessaire, des modifications au cadre de reconnaissance²⁹.

L'accréditation : Au Québec, la reconnaissance officielle et à long terme des entreprises d'insertion prend la forme d'une accréditation. Pour avoir accès à l'accréditation, les entreprises doivent se conformer aux 7 critères de définition d'une entreprise d'insertion tels que définis dans le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*.

Avant d'être accréditées officiellement, les entreprises d'insertion doivent faire la preuve de leur capacité à répondre à l'ensemble de ces critères. Ainsi, l'entreprise d'insertion doit être en mesure de fonctionner pendant deux ans avant de pouvoir demander une accréditation³⁰. Toutefois, le bailleur de fonds — Emploi-Québec — reconnaît sa responsabilité à l'égard de cette phase de développement. Pour ces raisons, les instances régionales d'Emploi-Québec accordent un financement annuel non récurrent durant cette période. Soulignons que le fait d'obtenir du financement à cette étape, bien que constituant une forme de reconnaissance, ne garantit pas d'obtenir l'accréditation³¹.

Le processus conduisant à l'accréditation est initié par le dépôt d'une demande auprès des instances régionales d'Emploi-Québec, qui l'analyseront en fonction du bilan global des deux premières années d'opération et en fonction de l'atteinte des résultats inscrits à l'entente de service. Ce sont les instances régionales d'Emploi-Québec qui assurent la coordination des travaux reliés aux processus d'accréditation. Pour ce faire, des Comités consultatifs régionaux-Accréditation ont été mis en place dans chacune des régions. Ces comités sont chargés d'évaluer les dossiers des EI demandant l'accréditation et d'émettre un avis à la direction régionale d'Emploi-Québec. Celle-ci a la responsabilité finale quant à la décision d'accorder ou non l'accréditation à la partie demandante.

²⁹ Tiré de la section 2.5 du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, mars 1998.

³⁰ Soulignons que les entreprises réputées en opération depuis plus de deux ans au moment de l'entrée en vigueur du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* n'étaient pas assujetties à cette disposition.

³¹ Nous reviendrons sur la question du financement à la section 4.

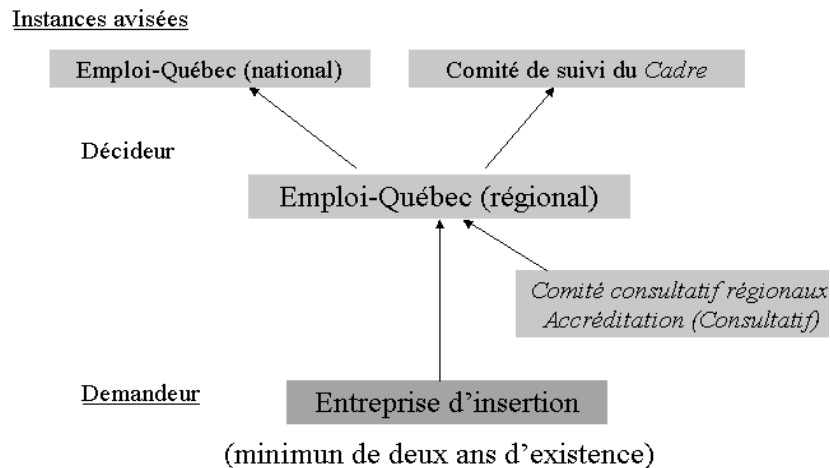
Les Comités consultatifs régionaux-Accréditation sont composés d'un responsable du Centre local d'emploi (CLE) du territoire où se trouve l'EI déposant la demande, d'un responsable de la direction régionale d'Emploi-Québec et d'un représentant du CEIQ ou d'un représentant d'une EI membre du CEIQ, mais située dans une autre région que celle où a lieu la demande. Au besoin, d'autres instances sont invitées à collaborer à l'évaluation du dossier (par exemple, le Centre local de développement).

Soulignons enfin que les Comités consultatifs régionaux-Accréditation sont de type *ad hoc* ; ils sont mis en place seulement lorsqu'un nouveau processus d'accréditation est mis en branle et ils sont dissous une fois le processus d'accréditation terminé. Lorsque la direction régionale d'Emploi-Québec octroie une accréditation, elle doit en informer la direction des ressources externes (niveau provincial) d'Emploi-Québec ainsi que le Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement. L'accréditation ouvre la porte à un financement triennal.

La durée de l'accréditation sanctionnée par Emploi-Québec est valide tant que l'EI est réputée conforme aux sept critères. Cela dit, les entreprises d'insertion doivent se conformer à une évaluation annuelle fondée sur l'atteinte des objectifs spécifiques précisés dans « l'entente de service » liant l'EI à Emploi-Québec. Ces objectifs spécifiques ainsi que les critères utilisés pour en vérifier l'atteinte sont sujets à la négociation entre Emploi-Québec et les entreprises d'insertion. De plus, le *Cadre de reconnaissance* prévoit qu'à chaque trois ans, une évaluation plus poussée est effectuée³². Elle porte sur la concordance globale aux critères de reconnaissance des entreprises d'insertion.

³² Pour l'instant (avril 2004), ce processus d'évaluation n'a pas encore été mis en place de façon formelle.

Tableau 2 : Le processus d'accréditation des EI



Le recrutement et la sélection des participants-travailleurs et la « validation » par Emploi-Québec : Bien que les entreprises d'insertion recrutent³³ elles-mêmes leurs participants-travailleurs, une validation du recrutement de ces derniers est nécessaire. Cette validation est effectuée par le Centre local d'emploi (CLE), instance locale d'Emploi-Québec. Cette condition viserait à s'assurer que les structures recrutent effectivement les personnes les plus éloignées du marché du travail en vue de leur retour à l'emploi.

Le recrutement des travailleurs se fait sur la base de critères établis — âge, genre, problématiques spécifiques, etc. — dans « l'entente de service » liant l'EI à Emploi-Québec. Ainsi, ces critères peuvent donc varier d'une EI à l'autre.

La durée du parcours des participants-travailleurs dans une EI est généralement de 26 semaines. Cette période peut toutefois être de durée plus courte (à partir de 18 semaines) ou plus longue (jusqu'à 38 semaines), selon les ententes. Dans certains cas, une prolongation est possible. Celle-ci est alors théoriquement sujette à l'approbation

³³ Le plus souvent (80 % des cas), le recrutement se fait par le bouche à oreille. Les publicités dans les journaux ainsi que les références par des organismes communautaires et des institutions publiques et parapubliques sont également utilisées. [Source : Entretien avec Chantal Aznavourian, 2 juin 2004.]

d'Emploi-Québec³⁴. Précisons qu'il est possible pour une EI de référer un candidat qui a déjà commencé son parcours vers une autre EI si celui-ci exprime plus d'intérêt pour un autre domaine de formation. Cela se fait au cas par cas. De plus, les candidats peuvent aussi, avec l'accord d'Emploi-Québec et après un premier parcours et une période de latence, faire un second parcours dans une autre EI qui les accepte. Ces cas d'espèce sont toutefois assez rares³⁵.

Cela dit, il est important de souligner que les participants-travailleurs acceptent de rejoindre l'EI sur une base volontaire. Inversement, en aucun temps, l'EI n'est obligée d'accueillir une personne lui ayant été référée lorsqu'elle juge qu'elle ne sera pas en mesure de répondre adéquatement aux besoins de cette personne.

1.4 Les aides et les financements³⁶

Les raisons qui ont poussé les entreprises d'insertion à réclamer une part de financement public occupaient une place de choix dans la *Charte des entreprises d'insertion* rédigée en 1995 par les fondateurs du CEIQ. Déjà, on y constatait que « la réussite et la viabilité de l'entreprise d'insertion nécessitent, en complément du chiffre d'affaires issu de la production, le soutien financier des pouvoirs publics pour compenser le manque à gagner dû aux conditions d'exploitation spécifiques ou au « surcoût social » (suivant la dénomination que lui donnent les entreprises d'insertion elles-mêmes). Pour les membres du CEIQ, le surcoût social se justifiait par : le manque de rentabilité des participants-travailleurs, le surencadrement lié aux publics accueillis, la forte rotation des effectifs et le coût de la formation (temps formateurs et participants, pertes de matières premières, investissements matériels, etc.)

Dans ces conditions, le CEIQ réclamait un financement public « suffisant, souple, global, récurrent et assurant une pleine autonomie de gestion aux promoteurs de ces initiatives ». De plus, pour les entreprises d'insertion dont l'activité économique se situe dans un

³⁴ Dans la pratique, il semble qu'il y ait une certaine flexibilité à ce niveau.

³⁵ Le fait qu'une personne ait bénéficié de nombreuses « mesures » d'insertion est d'ailleurs bien souvent la raison évoquée par Emploi-Québec pour ne pas « valider » le recrutement d'un participant-travailleur.

³⁶ Seules les informations ayant trait au financement des activités des EI seront présentées dans cette section. La structure de financement du regroupement du CEIQ sera traitée dans le second chapitre.

domaine d'utilité sociale indispensable à la collectivité (par exemple les services alimentaires pour une clientèle en situation de grande pauvreté), les membres du CEIQ estiment que les financements publics doivent couvrir les coûts relatifs à une mission qui intègre également cette autre dimension sociale (fourniture d'un service d'utilité collective/publique). C'est toute la question de l'intersectorialité des interventions gouvernementales qui est alors évoquée. Trois ans après la rédaction de la Charte, le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* reconnaît cet état de fait et scelle l'engagement du gouvernement du Québec à intervenir dans le secteur de l'insertion par l'économique à travers une institution : Emploi-Québec.

Les objectifs poursuivis par le gouvernement sont clairement indiqués dans le cadre. Il s'agit d'abord « de reconnaître la pertinence et la formule de l'insertion par l'économique développée par les entreprises d'insertion ainsi que son apport parmi la gamme de dispositifs dont doit disposer le Québec pour rejoindre l'ensemble des personnes affectées par l'exclusion sociale et professionnelle ». En second lieu, « d'apporter une solution à une situation caractérisée par l'insuffisance et la dispersion des sources de financement, la non-récurrence de certaines sources et l'absence de coordination ». Le cadre a aussi comme objectif « d'accroître la stabilité des entreprises d'insertion en permettant de planifier leurs activités par la reconduction de leur financement sur une base triennale ».

Comme le souligne l'article 2.3 du Cadre, les fonds versés par Emploi-Québec dans le cadre d'un « achat de services d'insertion » doivent permettre de couvrir :

- Les frais reliés au statut de salarié des participants-travailleurs (incluant les avantages sociaux) ;
- Les coûts reliés à la rémunération du personnel affecté à l'insertion (incluant les avantages sociaux) ;
- Les dépenses de fonctionnement liées aux services d'insertion (achat de cours, loyer pour les salles de cours et *counselling*, frais d'administration) ;
- Les coûts des formations de base ;
- Les surcoûts économiques engendrés par le manque de productivité des participants- travailleurs, par la rotation de l'effectif ainsi que par l'encadrement offert sur les lieux et pendant le temps de production.

D'autre part, les frais suivants sont à la charge de l'entreprise d'insertion dont l'activité commerciale doit être supportée par des revenus autonomes :

- Le salaire du personnel non affecté à l'insertion
- Les immobilisations et les équipements divers
- La mise en marché
- L'acquisition des matières premières et divers frais d'administration

Ainsi, les sommes versées doivent permettre de couvrir la totalité des coûts liés à la mission d'insertion des entreprises, c'est-à-dire que le montant doit être suffisant pour atteindre pleinement les objectifs de formation et d'insertion sociale et professionnelle³⁷. L'aide versée provient du *Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec*.

Pour l'année 1998-1999, la somme versée par Emploi-Québec à plus de 40 organismes bénéficiant « d'entente de service » à titre d'EI s'est élevée à 23 millions de dollars, chacune des entreprises disposant en moyenne d'une somme de 580 000 dollars. Plus de 50 % de la somme versée est utilisée pour payer le salaire des participants-travailleurs (CFP, 1999 : 13). Depuis lors, le budget octroyé dans le cadre du financement des EI s'est constamment accru, passant à plus de 30 millions de dollars (répartis entre 51 EI) en 2003-2004, comme l'indique le tableau 3 :

³⁷ Outre les aides allouées une fois que l'EI est dûment « accréditée », Emploi-Québec peut également, selon le *Cadre de reconnaissance et de financement*, allouer des ressources financières aux EI pour les étapes de prédémarrage et de démarrage puisque « les étapes de développement ne peuvent être entièrement assumées par les organismes promoteurs ». Dans la pratique cependant, il semble qu'Emploi-Québec n'octroie pas, du moins actuellement, de financement pour le démarrage de projet. Ainsi, les promoteurs d'une éventuelle EI doivent faire appel à d'autres instances (CLD, CRD, fondations diverses, etc.) Enfin, une fois passée l'étape du démarrage, la future EI conclut une entente de service, reconduite annuellement, avec Emploi-Québec, ce qui lui permettra de financer ses opérations durant la période de « probation » d'une durée de 2 ans. Ce n'est qu'à ce moment que l'entreprise d'insertion pourra se voir accorder l'accréditation.

Tableau 3 : Évolution du financement des entreprises d'insertion³⁸

Année financière	Nombre d'entreprises d'insertion	Nombre de participants	Financement Emploi-Québec
1999-2000	45	2 292	23, 2 M\$
2000-2001	48	2 529	26, 8 M\$
2001-2002	50	2 594	29, 5 M\$ ⁽¹⁾
2002-2003	50	2 647	29,3 M\$
2003-2004	51 ⁽²⁾	2 303 ⁽³⁾	31,6 M\$

- Ce montant inclut 1,8 M\$ en provenance du *Fonds de lutte contre la pauvreté*.
- 29 EI sont accréditées.
- Les données disponibles pour le nombre de participants en 2003-2004 sont au 12 février 2004. Le nombre final de participants au 31 mars 2004 sera donc plus élevé.

Concrètement, c'est par le biais d'une « entente de service » que s'établit le rapport financier entre Emploi-Québec et les entreprises d'insertion. Des objectifs de résultats sont liés à l'entente. Elle est conclue entre les instances régionales d'Emploi-Québec et l'entreprise d'insertion. Les services qui seront offerts aux participants-travailleurs et des objectifs négociés et mesurables (sur le plan qualitatif et quantitatif) y sont stipulés. Les objectifs sont formulés en fonction de la mission des entreprises, des caractéristiques des participants-travailleurs et des caractéristiques socio-économiques des régions desservies.

Les ententes de service conclues avec Emploi-Québec ont une durée de trois ans, ce qui permet de garantir une certaine stabilité aux entreprises d'insertion. Dans la mesure où les résultats annuels négociés dans l'entente de service sont atteints, la reconduction triennale de l'achat de service est assurée, sous réserve, bien sûr, de l'adoption des crédits suffisants par l'Assemblée nationale du Québec. La reconduction des ententes de service est sanctionnée au niveau régional. Soulignons que le contrat triennal ne dispense pas l'entreprise d'insertion de présenter une offre annuelle de service dans laquelle des objectifs seront négociés.

³⁸ Tableau fourni par la Direction des ressources externes d'Emploi-Québec, MESSF, avril 2004. Le rapport final pour les engagements financiers en 2003-2004 n'est pas disponible pour le moment. Le montant de 31,6 M\$ pourrait diminuer en raison des désengagements financiers qui seront effectués jusqu'au 19 avril 2004 pour couvrir les dépenses réelles de la période du 1^{er} avril 2003 au 31 mars 2004.

Les autres types d'aides publiques (provinciales)

Fonds CRDIM : En 2001, le Conseil régional de développement de l'île de Montréal a octroyé une aide financière de 295 000 dollars afin de permettre la réalisation de neuf projets portés par des membres du CEIQ sur le territoire de la ville de Montréal. Cette somme était prévue dans le cadre de *l'entente complémentaire sur les entreprises d'insertion*. Il s'agit là d'un fonds de type territorial uniquement réservé aux entreprises situées sur l'île de Montréal. Soulignons que ce financement était ponctuel. Les sommes qui étaient disponibles sont aujourd'hui épuisées. Ce fonds a contribué de façon évidente au développement des activités commerciales des entreprises d'insertion de Montréal.

Les Centres locaux de développement (CLD) : La mission des CLD est de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux dans une démarche commune tournée vers l'action en vue de favoriser le développement de l'économie et la création d'emplois sur son territoire dans le cadre d'un partenariat entre le gouvernement et la communauté locale³⁹. Les entreprises d'insertion peuvent obtenir des fonds — notamment pour le prédémarrage et le démarrage — auprès du fonds d'économie sociale des CLD.

Les Régies régionales de la santé et des services sociaux (RRSSS)⁴⁰ : Les Régies régionales de la santé et des services sociaux — antennes régionales du MSSS — peuvent mettre à la disposition des EI certaines sommes pour des projets liés à son champ d'intervention (santé et services sociaux).

Ministère de l'Environnement : Le ministère de l'Environnement a déjà mis à la disposition des EI certaines sommes pour des projets liés à son champ d'intervention, notamment les ressourceries et les centres de récupération.

Ministère de l'Éducation : À travers des partenariats mis en place avec des commissions scolaires, les entreprises d'insertion peuvent obtenir du financement indirect

³⁹ Tiré du site de l'ACLQ (Association des Centres locaux de développement du Québec), <http://www.aclq.qc.ca/francais/cld/mission.html>, consulté le 4 mars 2004.

⁴⁰ En avril 2004, lors de sa « réingénierie » de l'état québécois, le Parti libéral du Québec a transformé les RRSSS en Agence de développement de réseaux locaux de services de santé et de services sociaux (ADRLSSS).

(prêt de salle de cours, formation dispensée par les travailleurs de la commission scolaire, etc.)

Fonds locaux discrétionnaires des députés : Ces fonds étant disponibles pour des projets liés à l'action bénévole, certaines EI ont pu disposer de ce genre d'aide ponctuelle et non-récurrente.

Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) : Le MRCI peut également mettre à la disposition des EI certaines sommes pour des projets liés à son champ d'intervention, notamment pour des projets visant spécifiquement les immigrants.

Les autres types d'aides publiques (fédérales)

Ressources humaines et Développement des compétences (RHDC – anciennement Direction des ressources humaines Canada [DRHC]) : Le RHDC peut également mettre à la disposition des EI certaines sommes pour des projets liés à son champ d'intervention, notamment à travers le programme « Placement-Carrière-Été » et « Connection et compétences ». Dans ces cas, il s'agit, le plus souvent, de financements ponctuels pour des postes à durée déterminée.

Le financement privé

Centraide⁴¹ : Certaines entreprises d'insertion obtiennent du financement de Centraide du Grand Montréal et de Centraide Québec. Ce financement est généralement octroyé pour le volet d'activités lié à « l'intervention communautaire » et prend souvent la forme d'une contribution à un salaire lié à l'intervention communautaire.

Fondations privées : Certaines entreprises d'insertion obtiennent du financement de diverses fondations privées. Ce financement est généralement octroyé pour l'achat de

⁴¹ Centraide du Grand Montréal et Centraide Québec sont des organisations autonomes qui misent sur la vitalité des bénévoles et de l'action bénévole en invitant tous les membres de la communauté à mettre leurs talents au service de la communauté. Chaque organisation est régie par un conseil d'administration autonome qui, fort de l'appui des bénévoles et des permanents, contribue à bâtir des communautés dynamiques et à répondre à une vaste gamme de besoins à l'échelon pancanadien. Les Centraide - United Way offrent un appui financier direct à quelque 7 000 organismes et, par l'entremise du programme de désignation, à plus de 10 000 organisations. (Tiré du site Internet de Centraide)

matériel, le renouvellement de l'équipement de production ou encore pour le financement d'infrastructures.

Autofinancement

Collecte de fonds : Enfin, il nous paraît important de souligner que toutes les entreprises d'insertion autofinancent une part de leurs activités, bien évidemment à travers la vente des produits et des services qu'elles produisent, mais aussi par des activités de collecte de fonds au sens plus traditionnel (campagne de sollicitation, bazar, etc.)

2. Les acteurs de l'insertion par l'activité économique au Québec

Dans cette section, nous présenterons d'abord un portrait des principaux acteurs locaux de l'insertion par l'activité économique au Québec : les entreprises d'insertion (EI). Respectant les limites de la recherche, nous ne dresserons pas de portrait de certaines structures — services d'accueil, de *counselling*, services d'alphabétisation, services de références auprès des employeurs, services de placement, de suivi en emploi ou encore de soutien à la création d'entreprises ou au travail autonome — se situant à la périphérie (en amont ou en aval) de l'insertion par l'activité économique au Québec.

Par la suite, nous examinerons l'organisation du regroupement des acteurs de l'IAE au Québec, le Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ). Par la suite, nous reviendrons sur les principales institutions publiques liées à l'IAE telles le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Emploi-Québec, les Centres locaux d'emploi ainsi que sur le(s) rôle(s) de chacune d'entre elles. Nous terminerons avec la présentation des instances de concertation — Comité du suivi du cadre de reconnaissance et de financement, Comité consultatif régional-Accréditation, Comité du suivi sur le cadre d'évaluation des entreprises d'insertion, etc. — appelées à rassembler les acteurs et les décideurs afin d'orienter les décisions gouvernementales en ce qui concerne l'IAE au Québec.

2.1 Les aides et les financements⁴²

La naissance des premières « entreprises d'insertion », au sens où on les définit aujourd'hui, remonte, pour ce qui est du Québec, au début des années 80. On assiste à la naissance de La Relance en 1982, puis de celle du Boulot vers... en 1983. Pendant cette décennie, c'est cependant au compte-gouttes que les EI arrivent à se mettre en place⁴³. C'est la période d'incubation, pour reprendre la terminologie utilisée par le CEIQ. Par la

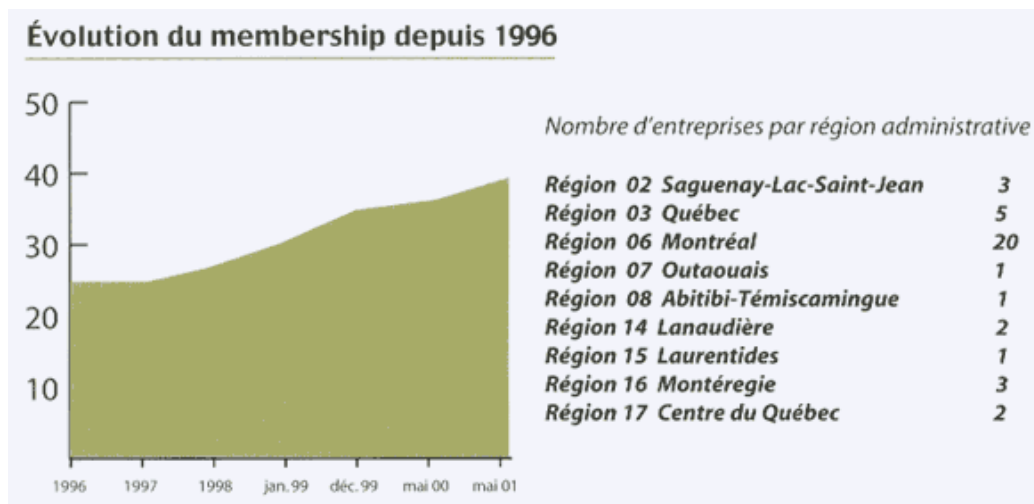
⁴² Seules les informations ayant trait au financement des activités des EI seront présentées dans cette section. La structure de financement du regroupement du CEIQ sera traitée dans le second chapitre.

⁴³ À cette époque, d'autres entreprises se sont formées, puis dissoutes, le principal point d'écueil ayant été l'importance prépondérante accordée au projet économique.

suite, à partir de 1990, notamment après la création de l'École-Entreprise Formétal⁴⁴, on voit surgir un nombre croissant de demandes d'information relativement à la formule « entreprise d'insertion » et au financement de projets d'entreprises d'insertion.

En 1995, 26 EI sont recensées par Valadou dans *Les entreprises d'insertion, un état des lieux*. L'évolution du nombre d'EI membres du CEIQ entre 1996 et 2001 est présentée dans le graphique 1. On constate que c'est entre 1997 et 1999 que l'on assiste à la croissance la plus marquée du nombre d'EI au Québec. Cette période correspond à l'établissement du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, qui, rappelons-le, a été ratifié en mars 1998. Depuis 2001, le nombre d'EI membres du CEIQ s'est encore accru, mais de façon plus lente, passant de 38 à 42⁴⁵. À ce jour, 29 membres du CEIQ ont obtenu l'accréditation EI par Emploi-Québec, la plus récente (2003) étant La mine d'or, située à Chibougamau.

Figure 1 : Évolution du nombre d'EI membres du CEIQ⁴⁶



⁴⁴ En réussissant à obtenir du financement récurrent du palier fédéral, l'École-entreprise Formétal a créé un précédent qui s'est répercuté sur le dynamisme de l'ensemble du secteur.

⁴⁵ La liste complète des EI, par secteurs d'activité, est présentée à l'annexe 2.

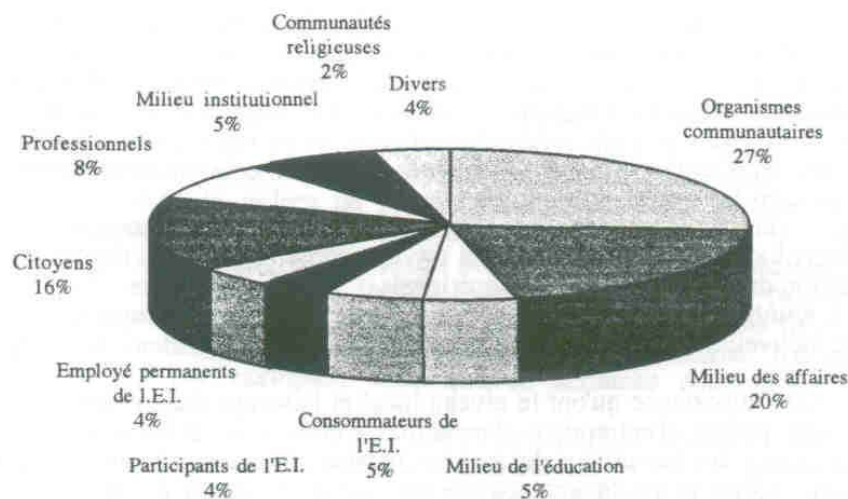
⁴⁶ Tiré du site Internet du CEIQ, avril 2004.

Contrairement au cas français où les EI peuvent adopter toute forme juridique, notamment celle de « société anonyme » (l'équivalent de l'incorporation au Québec) et de « société anonyme à responsabilité limitée (SARL) », au Québec, les EI doivent obligatoirement prendre le statut juridique d'OSBL⁴⁷, l'équivalent d'Association de type Loi 1901 en France. Le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* est très clair à ce sujet :

L'entreprise d'insertion est un organisme sans but lucratif qui emploie des salariés et commercialise les biens et les services qu'elle produit.
(Annexe 2 du Cadre de reconnaissance, second critère)

Ainsi, les EI du Québec sont administrées par un conseil d'administration où siègent, en moyenne, 10 personnes représentant une très grande variété de personnalité, catégories professionnelles, institutions, entreprises et organismes. Le graphique 2, tiré des travaux de Valadou (1995 : 44), permet de constater cette diversité et l'importance relative de chacun des groupes. Précisons toutefois que les données remontent à 1995.

Figure 2 : Composition des conseils d'administration des EI au Québec



⁴⁷ Organisme sans but lucratif.

Le tableau 4 permet de constater l'évolution des EI au Québec. D'abord, comme nous l'avons déjà signalé, le nombre d'EI au Québec est en constante progression depuis le début des années 80. Plus de 600 personnes ont un statut d'employé permanent dans les EI membres du CEIQ. Le nombre d'employés permanents a doublé depuis 1998.

En ce qui concerne le nombre de participants-travailleurs formés annuellement, celui-ci est également en croissance, passant de 2 000 en 1998-1999 à plus de 2 647 en 2002-2003, soit une augmentation de 32,35 %. Parmi les participants-travailleurs ayant complété leur expérience en EI — c'est-à-dire qu'ils y restent pour la totalité de la période de 27 semaines inscrite dans le contrat à durée déterminée (CDD) qui les lie à l'EI —, une moyenne de 82 %⁴⁸ (pour la période d'avril 1998 à mars 2001) réussissent à trouver un emploi ou, encore, retournent aux études à la suite de leur passage dans une EI membre du CEIQ.

Tableau 4 : Principaux résultats d'activité des EI⁴⁹

	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Nombre d'EI membres du CEIQ	32	35	37	39	42
Nombre d'EI accrédités (CEIQ)	0	0	24	25	29
Nombre de participants-travailleurs ⁵⁰	2000	2400	2529	2594	2647
Nombre d'employés permanents	300	436	572	572	600

2.1.1 Publics visés, charte et mission des entreprises d'insertion

Les entreprises d'insertion au Québec accueillent des « personnes en sérieuse difficulté d'intégration sociale et professionnelle⁵¹ ». C'est d'ailleurs un des sept critères de

⁴⁸ Rapport annuel du CEIQ, 2000-2001, p.12.

⁴⁹ Les statistiques présentées dans ce tableau sont tirées des rapports annuels de 1999, 2000, 2001 et 2002 du CEIQ. Quelques données supplémentaires (surtout pour 2002-2003) sont tirées de *Les entreprises d'insertion : Travail, Formation, Autonomie*, préparé par le CEIQ en février 2004.

⁵⁰ Les statistiques sur le nombre de participants entre 2000 et 2003 nous ont été fournies par la Direction des ressources externes d'Emploi-Québec, en avril 2004. Il s'agit du nombre de personnes ayant amorcé un parcours lors de l'année de référence.

⁵¹ Mission des EI, www.collectif.qc.ca, consulté en mars 2004.

reconnaissance du statut d'entreprise d'insertion tels que définis dans le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* :

Les participants sont des personnes en situation d'exclusion, connaissant des échecs répétés et pour lesquels les ressources existantes s'avèrent inadaptées. Elles sont fortement désavantagées à plusieurs égards, dépendantes des ressources de l'État ou sans revenu et ont nécessairement besoin d'une passerelle pour accéder au monde du travail. Les personnes s'engagent dans une démarche d'insertion de manière volontaire. (Critère no 4)

Cela dit, chaque entreprise d'insertion peut choisir d'accueillir une catégorie particulière de personnes en difficulté — jeunes, personnes avec des problèmes de santé mentale, contrevenants, femmes, immigrants, etc. — en fonction de sa vocation, de sa mission, du contexte local, etc. Le choix de s'adresser en priorité à certains types de population renvoie également à des expertises, des compétences et des expériences en travail social ainsi qu'à des positions éthiques. Dans ce cas, les caractéristiques particulières des participants-travailleurs que l'EI accueille sont définies dans « l'entente de service » négociée avec Emploi-Québec. Bien souvent, ces caractéristiques sont également énoncées dans la section « mission » de la charte établissant le statut d'OSBL de l'EI. Toutefois, certaines d'entre elles cherchent plutôt à élargir leur « clientèle » afin d'éviter de créer un « effet ghetto ».

Il y a deux définitions des critères définissant les entreprises d'insertion au Québec. La définition institutionnelle du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* de 1998 et la définition que se sont donnée les EI elles-mêmes. On a pu voir précédemment comment l'administration définit les sept critères donnant droit au statut d'entreprise d'insertion. D'autre part, l'appellation « entreprise d'insertion », telle que définie par le CEIQ, réfère à une série de fondements, également au nombre de sept, adoptés lors de l'assemblée de fondation du CEIQ en 1996 et révisés par les membres lors de l'assemblée générale en 2000. Pour être membres du CEIQ, les entreprises d'insertion doivent répondre à tous les critères de définition.

Ces critères sont largement inspirés du texte de la Charte des entreprises d'insertion rédigée en 1995 par les fondateurs du CEIQ⁵². Résultat d'une longue démarche de négociation, ces critères ont été reconnus par le gouvernement du Québec à l'intérieur du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*. Cela dit, les critères⁵³ du *Cadre* diffèrent légèrement de ceux définis par le CEIQ.

Les critères 1 et 3 ont pour objectif de mettre en avant-plan le projet social de l'entreprise d'insertion (1) tout en clarifiant son positionnement dans le champ des activités économiques concurrentielles (3). Ces éléments avaient également été mis en évidence dans la Charte des entreprises d'insertion datant de 1995 :

« Outil économique au service d'un projet social, l'entreprise d'insertion permet aux personnes qu'elle accueille : d'accéder, dans les meilleures conditions possibles, au marché du travail ou de retourner aux études ;

⁵² Nous reviendrons sur la *Charte des entreprises d'insertion*.

⁵³ Les critères du CEIQ :

1. Mission d'insertion sociale : Les organismes doivent avoir une mission tournée vers l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation d'exclusion. L'entreprise d'insertion offre aux participants une passerelle vers le marché du travail, la formation ou d'autres alternatives.
2. Caractéristiques des participants en difficulté : L'entreprise d'insertion sociale et professionnelle s'adresse à des personnes en grande difficulté, en leur proposant une réelle expérience de travail. Elle s'adresse en priorité à des personnes (jeunes ou adultes) qui connaissent des échecs répétés et pour qui les ressources existantes sont inadéquates. Cette clientèle, en situation d'exclusion, sans revenu ou fortement défavorisée, est temporairement incapable d'affronter la réalité du marché du travail. Elle s'engage dans une démarche d'insertion sur une base volontaire.
3. Entreprise véritable : L'entreprise d'insertion est un organisme à but non lucratif qui emploie des salariés, commercialise les biens ou services qu'elle produit et vit avec les contraintes du marché. Elle présente des garanties raisonnables d'opération sur trois ans. Elle offre une expérience de travail réelle et significative. L'activité économique se veut au service de la démarche des participants. Lorsqu'elle produit des excédents budgétaires, l'entreprise les investit au service de sa mission.
4. Statut de salarié aux travailleurs en formation : Une entreprise d'insertion s'engage à accorder un statut de travailleur salarié à durée déterminée à ses participants, selon les normes du travail en vigueur.
5. Accompagnement personnalisé : En lien avec les problématiques à l'origine des difficultés vécues par la personne, l'entreprise d'insertion offre au participant, dans le cadre d'une intervention concertée et planifiée, un accompagnement personnalisé tout au long de son parcours d'insertion et même après.
6. Formation globale (personnelle, sociale et technique) : Centrée sur les besoins des individus, l'approche y est globale et lie autant les aspects personnels et sociaux que professionnels. La formation est intégrée et vise non seulement l'amélioration de l'employabilité et la qualification des individus, mais aussi à exercer pleinement leur citoyenneté et à renforcer l'affirmation de leur identité. L'encadrement doit être suffisant et compétent.
7. Partenariat avec les acteurs de son milieu : Issue du milieu, l'entreprise d'insertion se situe au centre d'un réseau de partenaires. Elle est un carrefour privilégié pour mettre en place une réelle concertation pour consolider et renforcer l'efficacité des actions en direction de leur clientèle. Elle s'inscrit dans la dynamique de son milieu. (Selon une approche de développement économique communautaire.)

Les définitions du CEIQ et du Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion sont présentées côte à côte à l'annexe 1.

de vivre une expérience positive de travail ; de participer à une formation qualifiante et/ou transférable ; de s'engager dans une démarche personnelle valorisante ; de (re)trouver le chemin de l'autonomie ; de jouer un rôle actif au sein de la collectivité.

[...]L'entreprise d'insertion produit des biens ou des services et intègre l'ensemble des dimensions de l'activité économique de toute entreprise (rentabilité, qualité, productivité...) dans sa propre finalité sociale. Ses activités économiques, de quelque domaine qu'elles relèvent (sphère privée ou domaine d'utilité sociale), sont avant tout compatibles avec les besoins d'intégration socioprofessionnelle des participants. Elle s'inscrit enfin dans une stratégie de développement économique communautaire. » (Extrait de la Charte des entreprises d'insertion, 1995)⁵⁴

Pour leurs parts, les second et quatrième critères renvoient, respectivement, aux caractéristiques particulières de l'expérience de vie difficile sur le marché de l'emploi des participants-travailleurs accueillis et à la nature du contrat — contrat à durée déterminée de 18 à 36 semaines — garantissant à ces participants-travailleurs le statut de véritable travailleur. Les critères suivants, quant à eux, soulignent la nécessité pour chaque EI de mettre en place des mesures d'accompagnement social pour les participants-travailleurs (5) ainsi qu'un dispositif de formation personnelle, sociale et technique, fondée sur une approche globale. Enfin, le dernier critère (7) rappelle l'importance des partenariats entre les EI et d'autres acteurs du développement économique communautaire et des services sociaux.

Mission des entreprises d'insertion : Nous présentons ci-dessous le texte complet de la mission des entreprises d'insertion au Québec, tel que défini par les membres du CEIQ et adopté lors de l'assemblée générale de fondation.

Les entreprises d'insertion sont des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale. Dotées d'une mission d'insertion sociale, leur originalité réside dans la cohabitation d'une fonction d'insertion/formation et d'une activité économique véritable, sans but lucratif. La spécificité des entreprises d'insertion est qu'elles répondent à des besoins de formation et d'accompagnement de personnes en sérieuses difficultés d'intégration au marché du travail, dans un objectif de lutte à la pauvreté et à l'exclusion.

Pour les travailleurs en formation, le passage dans une telle entreprise devient un outil essentiel pour trouver un emploi et le conserver ou pour la quête d'une plus grande

⁵⁴ Le texte complet est disponible à l'annexe 2.

autonomie par le biais des études. Les entreprises d'insertion apprennent aussi aux travailleurs en formation à :

- Développer leurs compétences personnelles, professionnelles et sociales ;
- Développer les habitudes et les attitudes favorables à leurs objectifs d'insertion sociale ;
- S'intégrer dans un milieu de travail ;
- Occuper une place comme travailleur ;
- Jouer un rôle actif dans sa communauté ;
- Vivre une expérience positive de travail.

Comme toute entreprise, elles gèrent des ressources humaines, matérielles ainsi que financières et commercialisent les biens ou services qu'elles produisent en regard des normes de qualité propres à leurs secteurs d'activité. En entreprise d'insertion, on fait de l'insertion sociale en véritable situation de travail. Entreprises « passerelles », elles offrent aux travailleurs en formation un parcours d'une durée moyenne de 27 semaines, qui leur permet d'acquérir des habiletés et des connaissances spécifiques et transférables, tout en leur apportant un support et un accompagnement dans leur démarche d'intégration sociale et professionnelle. Les futurs employeurs peuvent compter alors sur une main-d'œuvre mieux préparée à affronter la réalité actuelle du marché du travail.

Largement impliquées dans les dynamiques locales de développement, les entreprises d'insertion s'appuient sur un réseau diversifié de partenaires et de collaborateurs (milieu des affaires, organismes communautaires, ressources institutionnelles, syndicats, etc.) pour assurer le succès de leur mission, soit l'intégration professionnelle et sociale de personnes en situation d'exclusion.⁵⁵

En terminant, il nous paraît pertinent de souligner qu'il n'existe pas, au Québec, de véritable processus de « labellisation » certifiant les bonnes pratiques sociales dans les EI (processus que l'on cherche à mettre en place en France avec le label *Qualirei*). Les EI doivent toutefois, lors du processus d'accréditation, se soumettre à une vérification de leur conformité aux « sept critères ». Par ailleurs, les entreprises d'insertion québécoises se sont engagées collectivement, dès 1999, à prendre un « engagement qualité » envers leurs clients. Chaque entreprise d'insertion est responsable de l'engagement qualité afin de donner pleine satisfaction à ses clients.

« L'engagement de qualité » des EI membres du CEIQ peut être résumé ainsi :

- Produits et services de qualité qui rencontrent les exigences du client ;

⁵⁵ *Les entreprises d'insertion : Travail, Formation, Autonomie*, document préparé par le CEIQ en février 2004.

- Service après-vente professionnel ;
- Respect des délais ;
- Prix compétitifs ;
- Souci de l'environnement.

Enfin, soulignons que le CEIQ a, de son côté, mis sur pied un comité d'éthique chargé d'assurer la qualité de ses services aux membres.

2.1.2 Le projet pédagogique, l'accompagnement social et la formation en entreprise d'insertion au Québec

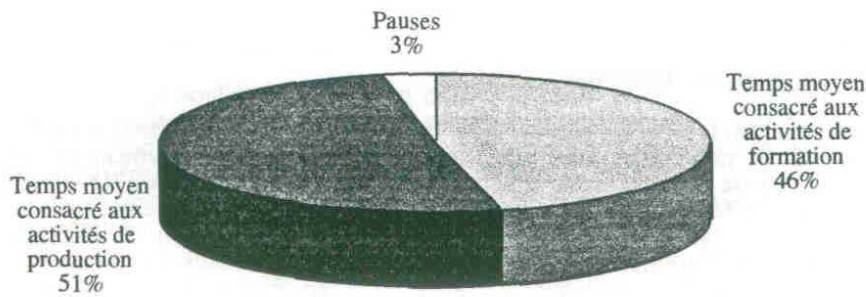
Comme le souligne spécifiquement le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, et, plus particulièrement, le cinquième critère de définition des entreprises d'insertion, la formation et l'accompagnement social en EI doivent être mis en pratique dans une démarche globale, centrée sur la personne :

L'approche de formation est globale, centrée sur les besoins des participants, et lie autant les aspects personnels, sociaux que professionnels dans un parcours d'insertion individualisé. L'encadrement des participants est structuré, suffisant et compétent.[...]

Centrée sur les besoins des individus, l'approche y est globale et lie autant les aspects personnels et sociaux que professionnels. La formation est intégrée et vise non seulement l'amélioration de l'employabilité et la qualification des individus, mais aussi à exercer pleinement leur citoyenneté et à renforcer l'affirmation de leur identité.

Ainsi, le modèle d'intervention des entreprises d'insertion est un système intégré d'apprentissages axés sur la réalité du monde du travail où se chevauchent des activités de formation (professionnelle et sociale) et des activités de production. Le graphique 3 présente la répartition moyenne du temps dans l'entreprise d'insertion en 1995⁵⁶.

⁵⁶ Le graphique est tiré de Valadou, 1995, p.32.

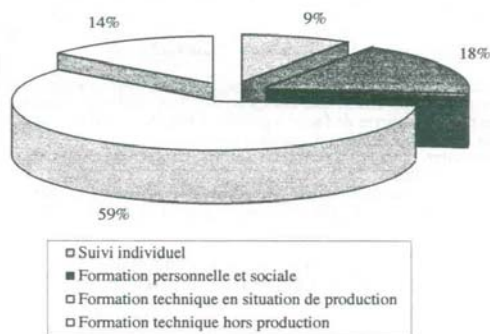
Figure 3 : Répartition moyenne du temps dans l'EI

Sur les plans personnels et sociaux, l'action des entreprises d'insertion vise l'acquisition de comportements et d'attitudes, un savoir-être, qui facilitent le fonctionnement en société (CFP, 1999 : 12). L'accompagnement offert cherchera à accroître l'estime de soi, la confiance en ses moyens, le sentiment d'appartenance, l'autonomie et la responsabilité, notamment en abordant des thèmes comme la gestion des conflits et du stress, la communication et la consommation de drogue et d'alcool. Une attention particulière est également accordée à la question de l'alimentation et du logement.

Sur le plan professionnel, l'action des entreprises d'insertion vise le développement de comportements tels la ponctualité, l'assiduité, la capacité de travailler en équipe, l'apprentissage de savoir-faire transférables à des secteurs d'activité autres que celui pour lequel les participants-travailleurs sont immédiatement formés (CFP, 1999, 12). De plus, le programme de formation cherche à développer chez les participants-travailleurs une meilleure connaissance du marché du travail et des techniques de recherche d'emploi. Le graphique 4, aussi tiré des travaux de Valadou (1995 : 33), présente une estimation du pourcentage de temps consacré aux différents volets de la formation. Rappelons toutefois que ces données remontent à 1995.

Notons toutefois que comme l'approche de formation retenue est globale, pluridisciplinaire et qu'elle tient compte des dimensions sociales, personnelles, techniques et professionnelles des participants-travailleurs (CFP, 1999 : 12), il est parfois difficile de distinguer l'accompagnement social du projet de formation professionnelle.

Figure 4 : Les différents volets de la formation et leur importance relative



Par ailleurs, le fait de garantir un statut de véritable travailleur, recevant un salaire et non une allocation, est un aspect important du processus de valorisation des participants-travailleurs. Un contrat de travail et de formation précise les engagements de chacune des parties signataires, les objectifs à atteindre et les moyens mis en œuvre pour ce faire. Cela leur permet de s'inscrire dans un processus de réussite, de valorisation et d'autonomisation (en rupture avec les logiques d'assistanat) et contribue à leur (ré)insertion sociale et professionnelle durable (CEIQ, site Internet). Pour ces raisons, historiquement, les membres du CEIQ ont toujours porté une attention cruciale à cette question.

De manière générale, la majeure partie de la formation se fait au sein même de l'EI. Dans certains cas, avec l'approbation d'Emploi-Québec, certains enseignements plus spécifiques peuvent être assurés par des partenaires externes. À titre d'exemple, des ententes peuvent être conclues avec des établissements scolaires offrant une formation appropriée et complémentaire à celle offerte au sein de l'EI. De plus, il faut noter qu'un service d'accueil et de référence, un service de placement tout comme un service de suivi après le parcours viennent compléter la formation sociale, professionnelle et technique offerte.

Le tableau 5⁵⁷ résume assez bien les activités des EI ainsi que les résultats à court et moyen terme escomptés chez les participants-travailleurs. L'encadré B montre les différentes actions menées auprès des participants et distingue celles ayant trait à « l'encadrement » de celles concernant la « formation et le travail en entreprises ». L'accueil, la référence, l'orientation, le suivi individuel, le soutien à des besoins spécifiques tels que le logement et l'alimentation constituent des exemples d'actions ayant trait à l'encadrement alors que la formation personnelle, sociale, technique ainsi que l'expérience de travail en entreprise et du travail en équipe sont quelques-unes des actions incluses dans la seconde catégorie.

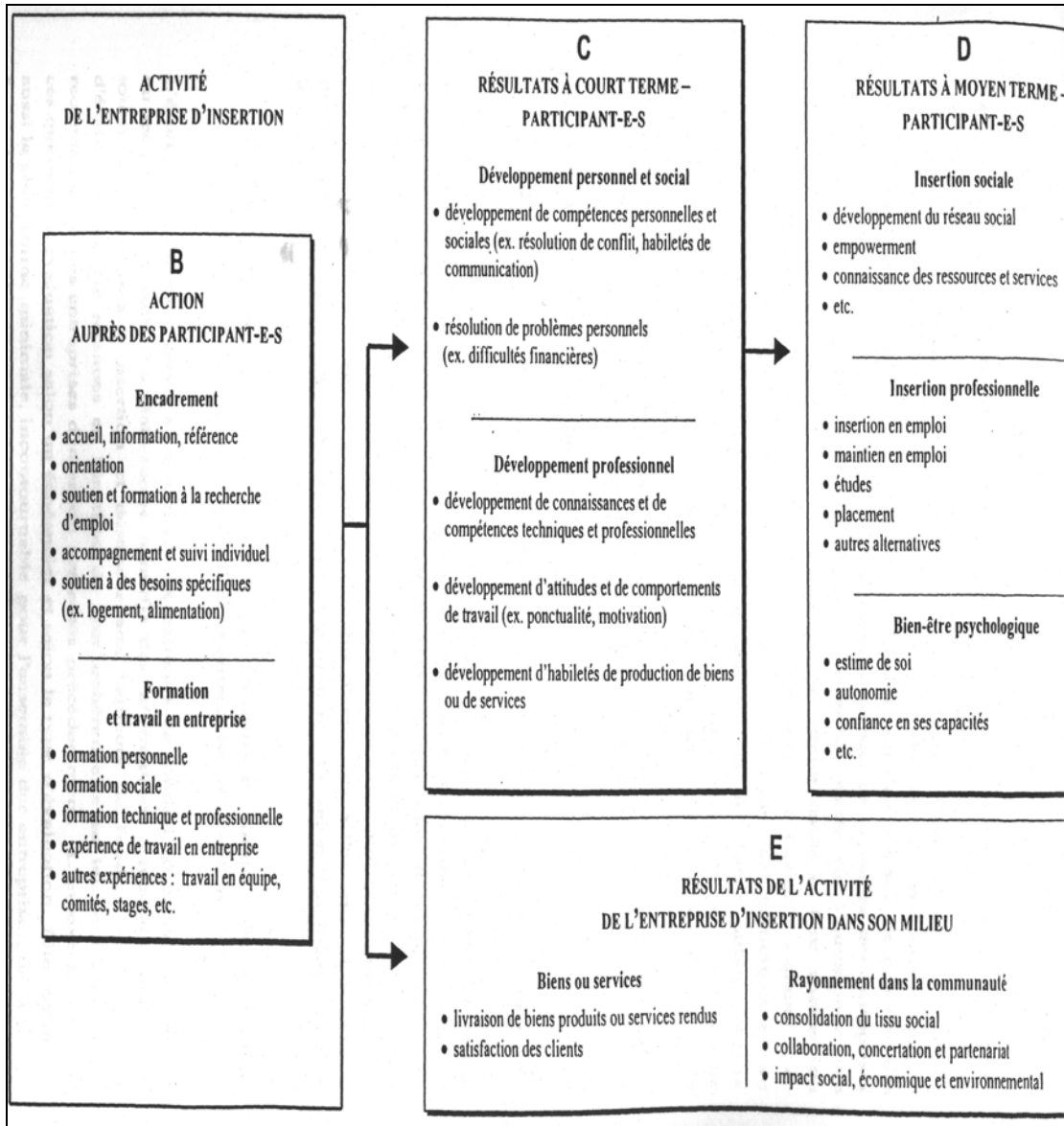
L'encadré C, pour sa part, présente les principaux résultats à court terme visés pour les participants : le développement personnel et social (résolution de conflits, habilités de communication) et développement professionnel (connaissances et compétences techniques, attitudes et comportements de travail, habilités de production).

Enfin, l'encadré D présente les résultats que l'on cherche à atteindre à moyen terme : l'insertion sociale du participant-travailleur (développement du réseau social, *empowerment*, connaissance des ressources et services), son insertion professionnelle (insertion et maintien en emploi, études, placement, autre) et son bien-être psychologique (estime de soi, autonomie, confiance en ses capacités)⁵⁸. Tout cela lui permettant de jouer un rôle actif dans la communauté.

⁵⁷ Tiré des travaux du CFP, 2004, p.16.

⁵⁸ Soulignons que l'encadré E présente les résultats de l'activité de l'EI dans son milieu, ce qui n'est certainement pas inintéressant, mais sort du cadre de la présentation du projet pédagogique et de la formation en EI.

Tableau 5 : Projet pédagogique et de formation en EI au Québec



En terminant, rappelons que les 42 EI membres du CEIQ offrent de la formation dans plus de 66 domaines d'apprentissage et ce dans 13 secteurs d'activité différents : agriculture, alimentation, bureautique, couture, entretien ménager, fabrication industrielle, imprimerie, manutention, mécanique automobile, métiers de la scène, service

à la clientèle, services divers, transformation du bois. Le tableau suivant trace un aperçu des programmes de formation offerts au Québec dans les EI.

Tableau 6 : Les programmes de formation offerts dans les EI au Québec

<p>AGRICULTURE Jardinier et ouvrier paysagiste Préposé à l'entretien de la ferme</p> <p>ALIMENTATION Aide cuisinier Aide en cuisine d'établissement et service Aide pâtissier Aides généraux en cuisine Barmaid / barman Commis d'épicerie Plongeur Préposé à la cafétéria Serveur aux tables Service en salle</p> <p>BUREAUTIQUE Commis de bureau Répartiteur au service de courrier Secrétaire / réceptionniste</p> <p>COUTURE Couturière et couturier industriel Opératrice en couture industrielle</p> <p>ENTRETIEN MÉNAGER Aide concierge / maintenance Concierge Préposé à l'entretien ménager Commercial et industriel</p>	<p>FABRICATION INDUSTRIELLE Apprenti soudeur / assembleur Assembleur d'ordinateur Journalier Opérateur de machines outils Peintre industriel : - liquide Peintre industriel : - poudrage électrostatique Préposé au recyclage et réusinage Tôlier de précision</p> <p>IMPRIMERIE Aide relieur en imprimerie Aide sérigraphiste Aide-imprimeur Opérateur de photocopieur</p> <p>MANUTENTION Aide chauffeur / livreur Commis à l'expédition / réception Emballeur de produits finis Magasinier Manutentionnaire d'entrepôt Trieur des cueillettes volet récupération</p> <p>MÉCANIQUE AUTOMOBILE Aide mécanicien automobile Mécanicien de vélo Pompiste Préposé au lave-auto Préposé au service à l'auto</p>	<p>MÉTIER DE LA SCÈNE Préposé à l'éclairage de scène de spectacle Préposé à la régie de scène de spectacle Préposé au guichet (vente de billets de spectacle) Préposé au son de scène de spectacle</p> <p>SERVICE À LA CLIENTÈLE Animateur Assistant gérant Caissière / caissier Commis de magasin / étalagiste / vendeur Messager au service du courrier Préposé au comptoir de vente Préposé centre d'appel (Télémarketing) Représentant des ventes</p> <p>SERVICES DIVERS Préposé en entretien paysager Traceur de ligne de circulation</p> <p>TRANSFORMATION DU BOIS Aide classificateur de bois Aide ébéniste et aide finisseur de meubles Aide menuisier Débiteur de bois</p>
--	--	---

2.1.3 Critères d'évaluation des entreprises d'insertion pour obtenir l'accréditation EI

Pour avoir accès à l'accréditation, les entreprises doivent se conformer aux sept critères de définition d'une entreprise d'insertion définis dans le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*⁵⁹. De plus, avant d'être accréditées officiellement, les entreprises d'insertion doivent faire la preuve de leur capacité à répondre à l'ensemble de ces critères et doivent être en mesure de fonctionner pendant deux ans⁶⁰. Cela dit, même si l'accréditation est accordée pour une période indéterminée, celle-ci ne dispense pas les EI de devoir soumettre leur dossier aux responsables du Centre local d'emploi (CLE) pour des évaluations périodiques concernant « l'entente de service ».

Ainsi, les EI doivent rendre des comptes annuellement concernant l'attente des résultats inscrits à l'entente. Les objectifs spécifiques ainsi que les critères utilisés pour en vérifier l'atteinte sont sujets à la négociation entre Emploi-Québec et les entreprises d'insertion. De plus, à chaque trois ans, une évaluation portant sur la concordance globale de l'EI aux critères de reconnaissance des EI est faite par la direction régionale d'Emploi-Québec.

Par ailleurs, il faut souligner que lors de la signature du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* en mars 1998, le Comité de suivi avait été institué et avait, entre autres, pour mandat de veiller à la mise en place d'un cadre d'évaluation des activités des EI au Québec. Ainsi, à l'automne 1998, le Comité de suivi a initié les travaux à ce sujet. On a donc fait appel au Centre de formation populaire de Montréal afin de « produire un cadre d'évaluation évolutif que les entreprises d'insertion pourront utiliser et adapter en fonction de leurs contraintes, de leurs spécificités et de leurs besoins » (CFP, 1999 : 7). Un comité de suivi a été formé, composé d'un responsable de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du MESS, de deux directeurs généraux d'EI membres du CEIQ, du directeur général du CEIQ, d'un conseiller à la direction des opérations locales de

⁵⁹ Ces critères (voir chapitre 1) renvoient à la mission sociale de l'organisme, à son statut juridique — organisme à but non lucratif (OBSL)—, à son caractère de véritable entreprise, aux caractéristiques des personnes qui bénéficient des services d'insertion, au statut du salarié — sous contrat de travail à durée déterminée —, au potentiel d'insertion lié au poste occupé, à la qualité de la formation offerte ainsi qu'au suivi individualisé (l'accompagnement) qui est offert.

⁶⁰ Soulignons que les entreprises réputées en opération depuis plus de deux ans au moment de l'entrée en vigueur du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* n'étaient pas assujetties à cette disposition.

la direction régionale d'Emploi-Québec à Montréal et du conseiller⁶¹ des entreprises d'insertion à la direction des ressources communautaires d'Emploi-Québec. Le cadre d'évaluation proposé dans le document du CFP a été adopté par les membres du comité de suivi ainsi que par les membres du CA du CEIQ en octobre et novembre 1999, respectivement. Soulignons qu'Emploi-Québec est encore à mettre au point un cadre d'évaluation s'inspirant de la proposition du CFP, mais qui inclurait également de nouveaux indicateurs.

Sans revenir sur l'ensemble du contenu du *Cadre d'évaluation des entreprises d'insertion au Québec*, il nous paraît important ici d'en dégager les éléments centraux. D'abord, on y souligne que l'évaluation se veut « une démarche structurante s'appuyant sur un véritable partenariat entre les bailleurs de fonds et les entreprises d'insertion, où l'autonomie de chacune des parties est respectée ». Ainsi :

Elle doit aussi se réaliser dans le respect de la nature des entreprises d'insertion, c'est-à-dire leur approche globale, leur action basée sur l'autonomie des groupes et des individus, leur enracinement dans la communauté et leur conception égalitaire des rapports entre intervenants et participants. (CFP, 1999 : 17)

Concrètement, le document propose quatre types d'évaluation : le bilan des ressources, l'évaluation de l'implantation et du processus, l'évaluation de l'efficacité ainsi que l'évaluation d'impact. :

Le bilan des ressources : Le bilan des ressources a pour but de vérifier le nombre de participants ainsi que les ressources humaines, matérielles et financières dont dispose l'EI pour la réalisation de ses activités et de son action auprès des participants. Il s'intéresse à la quantification et à la répartition de ces ressources et à la vérification du respect des engagements financiers par les partenaires. (CFP, 1999 : 18)

L'évaluation de l'implantation et du processus : Cette évaluation vise à vérifier si l'action mise en place rejoint la clientèle prévue, à déterminer si cette action ou les activités de l'entreprise sont conformes à celles prévues et à décrire le déroulement et le

⁶¹ Cette personne est également responsable du Comité de suivi du cadre de reconnaissance et de financement

fonctionnement des activités de l'entreprise ou de son action auprès des participants. Elle se rapporte, par exemple, à la qualité de l'action, à la conformité de cette action avec celle prévue, à la sélection des participants, à l'utilisation des ressources, au climat de travail au sein de l'entreprise et au déroulement du partenariat. (CFP, 1999 : 18)

L'évaluation de l'efficacité et l'évaluation de l'impact. Ces évaluations visent à vérifier dans quelle mesure les activités de l'EI ou l'action auprès des participants produisent les effets recherchés ou les changements prévus. Elles s'intéressent aussi aux effets non prévus de l'action. « L'évaluation de l'efficacité » vérifie dans quelle mesure les objectifs visés à court terme sont atteints par les participants, à savoir l'acquisition de compétences personnelles, sociales, techniques ou professionnelles. « L'évaluation d'impact » porte sur les effets attendus à moyen terme chez les participants, par exemple l'insertion sociale, l'insertion professionnelle et une amélioration du bien-être psychologique. Elle se rapporte également à l'impact de l'entreprise d'insertion dans la communauté. (CFP, 1999 : 18)

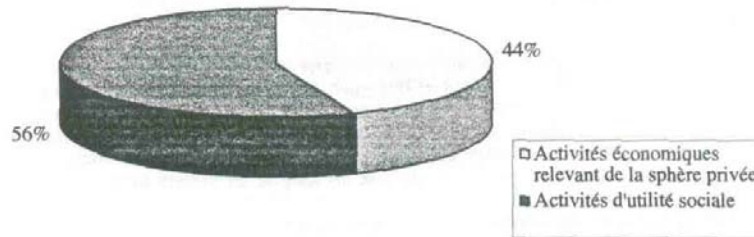
Soulignons enfin que le document revient sur les objets d'évaluation — l'action de l'entreprise auprès des participants et l'activité de l'EI dans son milieu —, soumet des indicateurs (à la fois qualitatifs et quantitatifs) et propose une méthodologie d'évaluation. Faute d'espace, nous ne présenterons pas ces éléments ici, mais nous invitons les lecteurs à consulter le document produit par le CFP pour plus d'information à cet effet.

2.1.4 Bilan statistique, taille, secteurs d'activité et publics visés des entreprises d'insertion

Le nombre d'EI au Québec est en constante progression depuis le début des années 80 et s'établit aujourd'hui à 42. À ce jour, 29 membres du CEIQ ont obtenu l'accréditation EI par Emploi-Québec. Plus de 600 personnes ont un statut d'employé permanent dans les EI membres du CEIQ, ce nombre ayant doublé depuis 1998. En ce qui concerne le nombre de participants-travailleurs formés annuellement, celui-ci est également en croissance, passant de 2 000 en 1998-1999 à plus de 2 647 en 2002-2003, soit une augmentation de 32,35 %.

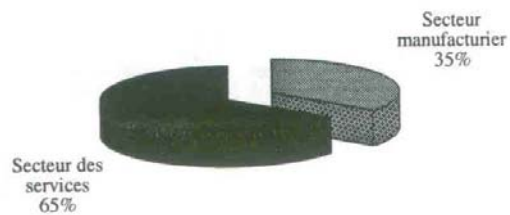
On peut distinguer deux domaines d'activité économique investis par les EI au Québec : le secteur des activités économiques relevant de la sphère privée et les activités d'utilité sociale. Le graphique 5⁶² présente l'importance relative de chacun de ces deux domaines en 1995.

Figure 5 : Les activités économiques des entreprises d'insertion (sphère privée vs utilité sociale)



Les entreprises d'insertion au Québec produisent ou vendent plus de 300 catégories de biens ou de services. Elles oeuvrent principalement dans le secteur manufacturier et le secteur des services. Le graphique 6⁶³ présente l'importance relative de chacun de ces deux secteurs en 1995 :

Figure 6 : Répartition entre secteur manufacturier et secteur des services

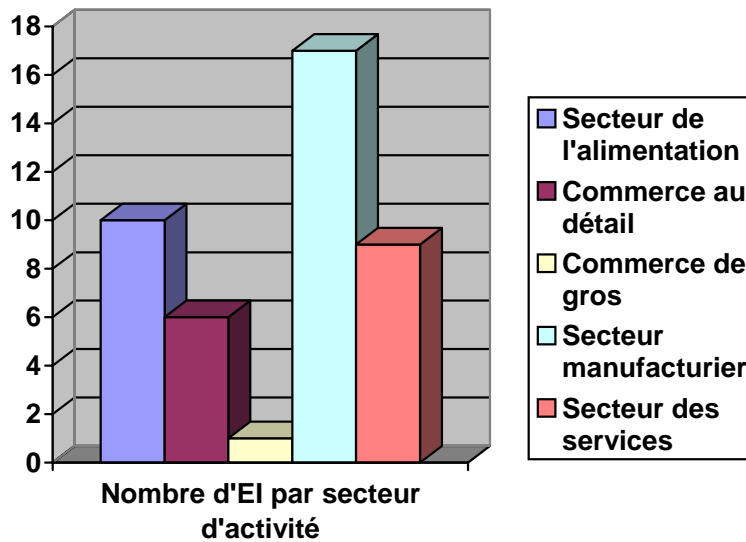


⁶² Le graphique est tiré des travaux de Valadou, 1995, p. 41. Malheureusement, des données plus récentes ne sont pas disponibles.

⁶³ Le graphique est tiré des travaux de Valadou, 1995, p. 42. Malheureusement, des données plus récentes ne sont pas disponibles.

Ainsi, les EI sont aujourd'hui présentes dans plusieurs secteurs de l'activité économique : alimentation, commerce de détail (bicyclettes, vente de biens usagés), commerce de gros (produits du terroir), manufacturier (bois, métal, informatique, papier) et services (entretien ménager, imprimerie, mécanique générale, récupération, gestion d'événement, tourisme). Soulignons que près du tiers des membres du Collectif ont une activité économique qui se consacre à la récupération et au recyclage de différents produits (2004). Le graphique 7⁶⁴, pour sa part, présente la répartition des EI par secteurs d'activité en 2004.

Figure 7 : Les secteurs d'activité des EI au Québec (2004)



Enfin, dans un autre ordre d'idées, soulignons que le chiffre d'affaires global des EI au Québec est en constante progression, passant de 11 M\$ en 1998 à plus de 20 M\$ en 2002-2003 (+ 45 %).

⁶⁴ Données compilées à partir du site Internet du CEIQ (juillet 2004).

2.1.5 La sortie de l'entreprise d'insertion

Outre la formation personnelle, sociale et technique offerte, les EI québécoises mettent également en place des mesures visant à s'assurer que le passage en EI soit une véritable « passerelle vers le marché de l'emploi et de la formation⁶⁵ ». Ainsi, les entreprises d'insertion ont mis sur pied plusieurs dispositifs afin de permettre aux participants-travailleurs de poursuivre leurs parcours d'insertion sociale et professionnelle une fois leur séjour en EI complété. D'abord, de la formation sur le fonctionnement du marché de l'emploi est donnée dans le cadre de la formation globale offerte tout au long du passage en EI. De plus, les EI assurent également des services facilitant l'accès à l'emploi une fois le parcours complété (aide à la recherche d'emploi, banque d'employeurs, etc.) À cet effet, la recherche d'une collaboration étroite avec les entreprises privées est un axe prioritaire de l'intervention des entreprises d'insertion. Leur fonction d'employeurs potentiels des clientèles formées par les entreprises d'insertion fait des entreprises privées des partenaires privilégiés bien plus que des concurrents. De plus, puisque largement impliquées dans les dynamiques locales de développement, les entreprises d'insertion peuvent s'appuyer sur un réseau diversifié de partenaires et de collaborateurs (organismes communautaires, ressources institutionnelles, établissements scolaires, etc.) qui permet d'assurer la mise en place d'alternatives adaptées et complémentaires et l'émergence de nouvelles activités créatrices d'emplois adaptés aux besoins parfois particuliers des participants-travailleurs. Ainsi, non seulement les EI créent des liens avec des partenaires du secteur privé, mais également avec une multitude d'autres partenaires susceptibles d'offrir un emploi ou encore un parcours de formation aux personnes terminant leur séjour dans l'EI.

Par ailleurs, dans la plupart des EI, un service de soutien et de suivi permet de suivre les participants-travailleurs jusqu'à deux ans après leur passage. Ce suivi vise notamment à permettre le « maintien en emploi » ou la poursuite du projet de formation initié à la suite du séjour en EI.

Le tableau 7 donne un bref aperçu de la trajectoire des participants-travailleurs à la suite de leur passage dans l'EI. On peut constater que le « taux de réussite » est passablement

⁶⁵ Cadre de reconnaissance et de financement des EI, annexe 2, critère no 1, p. 11.

élevé, soit au-delà de 75 % (emploi et études combinés) lorsque le participant-travailleur complète son contrat de 18 à 36 semaines en EI.

Tableau 7 : Trajectoire des participants-travailleurs à la sortie de l'EI⁶⁶

	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Nombre de participants-travailleurs ayant terminé leur parcours	1 025	1 411	1 442	n.d.	n.d.
% en emploi après le parcours	70 %	76 %	64 %	n.d.	n.d.
% aux études après le parcours	10 %	5 %	11 %	n.d.	n.d.
% total (emploi ou étude)	80 %	81 %	75 %		

Par ailleurs, en ce qui concerne la proportion de personnes qui réussissent le parcours d'insertion, Valadou (1995) estime que celle-ci était passablement élevée, s'établissant à plus de 74 %⁶⁷. En mars 2002, la direction des ressources externes d'Emploi-Québec publiait un rapport qui visait « à mieux connaître les causes et les conséquences de l'interruption de la participation aux mesures actives d'emploi, à construire et valider un indicateur de l'interruption, à mesurer les taux d'interruption par mesure et par clientèle de même que pour les parcours et, finalement, à identifier des facteurs prédisposant à l'interruption ».

On peut y constater que le taux d'abandon dans les entreprises d'insertion est relativement élevé : 32,9 % entre avril et septembre 1998; 39,7 % en octobre 1998 et mars 1999 ; 43,7 % entre avril et septembre 1999. Cela dit, l'application d'une période de probation de quatre semaines et, surtout, la fin avant terme plus fréquente pour raison d'emploi (comptabilisée comme un abandon) influencent certainement le taux d'interruption à la hausse. Enfin, comme autre hypothèse avancée, on mentionne des interruptions temporaires reliées à des

⁶⁶ Données tirées du *Rapport annuel 2002* du CEIQ.

⁶⁷ Nous nous référons ici aux résultats de la catégorie « ensemble », puisque les distinctions établies à l'époque par Valadou (1995) ont perdu de leur signification ; ni le *Cadre de reconnaissance et de financement* de mars 1998 ni le CEIQ n'établissant de sous-distinction entre les EI.

problématiques lourdes qui seraient enregistrées comme des interruptions avant terme même si la personne revient participer par la suite⁶⁸.

2.2 Les regroupements d'acteurs : le CEIQ

Le **Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)** existe depuis plus de 8 ans. Son assemblée de fondation a eu lieu en 1996⁶⁹. L'adoption du *Cadre de référence du Collectif des entreprises d'insertion du Québec*, rédigé l'année précédente, avait précédé l'adoption des lettres patentes⁷⁰.

Le CEIQ souhaite l'émergence d'un réseau d'initiatives qui participe à la recherche et à la mise en œuvre d'alternatives à l'exclusion d'un nombre croissant de personnes rencontrant des difficultés particulières vis-à-vis de leur insertion sociale et professionnelle. Plus particulièrement, il entend offrir un support à l'émergence, à la reconnaissance, à la promotion et au développement d'initiatives pertinentes d'insertion par l'économie au Québec, soit les entreprises d'insertion. Le principal rôle du CEIQ est d'agir comme gardien des [sept \(7\) critères](#) de définition d'une entreprise d'insertion auprès de ses membres.

Les valeurs mises de l'avant par le Collectif, comme assise de tout processus de développement, sont celles regroupées communément dans l'expression « justice sociale ». Elles incluent l'autonomie, le respect mutuel, la démocratie, la dignité de la personne humaine, l'équité, la prise en charge et la solidarité (Charte du CEIQ, 1995).

En avril 2004, le CEIQ regroupait 39 membres opérant un total de 42 entreprises d'insertion (sur les 51 EI financées par Emploi-Québec). Celles-ci doivent être des organisations communautaires constituées à des fins non lucratives. Le CEIQ compte quatre

⁶⁸ En ce qui concerne le taux d'abandon, la méthodologie utilisée afin d'établir les statistiques n'est pas uniformisée. Certains agents inscrivent un abandon comme résultat de fin de participation lorsqu'un participant abandonne avant la fin de son parcours pour un retour en emploi, alors que d'autres agents inscrivent un résultat de retour en emploi pour la même situation. Il est donc difficile de colliger des informations qui ne sont pas interprétées de la même façon dans toutes les régions.

⁶⁹ L'historique du CEIQ est largement lié à celui, plus général, des entreprises d'insertion au Québec et déjà présenté dans le premier chapitre. Pour des raisons de concision, nous ne présenterons pas l'historique spécifique du CEIQ dans cette section. Nous invitons plutôt le lecteur à se référer au premier chapitre pour plus de détails à ce sujet.

⁷⁰ Le texte complet du *Cadre de référence du CEIQ* est présenté à l'annexe 4.

employés. Il est géré par un conseil d'administration formé de douze personnes provenant des diverses régions d'où proviennent les membres⁷¹.

La « vision » du CEIQ : L'extrait suivant, tiré de l'énoncé de la « vision » du CEIQ, présente la raison d'être du CEIQ et la démarche qui sous-tend son existence :

Doté d'une indépendance de pensée et d'action, le Collectif [CEIQ] est un regroupement d'entreprises d'insertion à caractère provincial et qui fait preuve de solidarité. Il est à la fois consultatif et décisionnel, selon les mandats, et met en place des services répondant aux besoins des membres. Il est capable de développement et de critique sociale, capable de saisir les enjeux sociaux, de recueillir l'information pertinente, de l'analyser et de la diffuser à ses membres et partenaires clairement et rapidement. Parce qu'il est préoccupé par les besoins des personnes, il prend fait et cause pour les populations exclues et s'engage à agir de façon responsable et durable auprès des gens à qui il s'adresse. Il veille au respect de l'application des 7 critères définissant les entreprises d'insertion et de leur synergie entre eux, auprès de ses membres.

On constate que les membres du CEIQ ont choisi de constituer un collectif et non une fédération. Pour les membres, la formation d'un collectif, tout en rendant possible la concertation des membres et la représentation de ceux-ci auprès des instances politiques, permet également à chacune des entreprises d'insertion de conserver leur autonomie alors que la mise sur pied d'une fédération pourrait conduire à hiérarchiser les rapports entre les acteurs. Il s'agit donc là d'un choix stratégique en droite ligne avec les principes démocratiques défendus par les promoteurs de l'insertion par l'économie au Québec :

Le caractère de regroupement mis en pratique par le Collectif des entreprises d'insertion est fondé sur l'autonomie totale de chacun de ses membres et sur l'adhésion volontaire à ses objectifs. Le Collectif ne possède pas et ne souhaite pas posséder les pouvoirs hiérarchiques d'une fédération. (Extrait du Cadre de référence du CEIQ, 1995)

⁷¹ La composition du conseil d'administration est la suivante (2003-2004) : André Trudel (président ; D-Trois Pierres), André Potvin (vice-président, L'Escale du Lac), Guy Larocque (trésorier, SOS Vélo), Marthe Bureau (secrétaire, Part du Chef) et les administrateurs Nahid Aboumansour (Petites Mains), André Babin (Tecnobois), Agnès Beaulieu (Insertech Angus), Jacques Bernier (Recyclage Vanier), Jacques Bertrand (La Relance), Chantal Aznavourian (Resto-Plateau), Richard Gravel (Buffet Insère-Jeunes), Marcel Leduc (Pro Prêt Service d'entretien), Annick Van Campenhout (Cuisine-Atout).

Les objectifs du CEIQ : Depuis sa création, le CEIQ cherche à réaliser les objectifs suivants :

- Promouvoir et soutenir les intérêts des entreprises d'insertion membres qui favorisent l'insertion sociale et professionnelle de personnes en situation d'exclusion ;
- Regrouper en corporation les organismes du Québec se définissant comme entreprise d'insertion ;
- Favoriser les échanges entre intervenants des entreprises d'insertion et des structures d'insertion par l'économie au plan légal, national et international ;
- Assurer un rôle de représentation des entreprises d'insertion auprès de leurs partenaires institutionnels, socioéconomiques et gouvernementaux ;
- Favoriser le développement et la reconnaissance de l'expertise des membres ;
- Accroître la visibilité de l'ensemble des organismes membres ;
- Offrir des services de sensibilisation, d'éducation et de formation en direction de ses membres.

Les services offerts : Concrètement, afin d'atteindre sa mission de promouvoir et de soutenir les entreprises d'insertion membres, mais d'abord de promouvoir et de soutenir l'intégration sociale et professionnelle des personnes en quête d'un meilleur avenir, le CEIQ agit dans les quatre domaines d'activité suivants :

- La vie associative et les services aux membres ;
- La représentation ;
- La promotion et le développement des affaires ;
- La recherche et le développement.

Le CEIQ propose aussi à ses membres des occasions d'échanges et crée des événements de réflexion de façon à ce que les directeurs, les employés, les administrateurs des entreprises d'insertion et les partenaires puissent se doter de moyens communs d'action et regrouper leurs efforts pour accomplir leur mission et leurs objectifs d'insertion sociale et professionnelle. À ce titre, les services aux membres offerts par le CEIQ sont les suivants :

- **Animation.** Espace d'échanges et de rencontres ; animation de réunions, d'assemblées générales, de journées de réflexion à la demande des entreprises membres ou de leurs partenaires.
- **Formation.** Programmes spécifiques pour les responsables de projets, les dirigeants et le personnel d'encadrement ; session de formation pour les partenaires des entreprises d'insertion.
- **Communication/Information/Documentation.** Publication d'un *Bref info* réservé aux membres ; production d'outils de promotion des produits et services ; publication d'un répertoire de produits et services ; publication d'un répertoire descriptif des entreprises d'insertion ; promotion des initiatives d'insertion par l'économique et de l'économie sociale ; constitution d'un fonds documentaire spécialisé dans le domaine de l'insertion par l'économique ; diffusion de documentation.
- **Accompagnement/Conseil.** Soutien, accompagnement et conseils aux membres ; accompagnement/conseil pour le démarrage de nouvelles entreprises d'insertion.

De plus, le CEIQ a mis sur pied plusieurs comités de travail, généralement composés de représentants d'EI membres et du CEIQ. Ces comités permettent aux membres de s'impliquer activement dans le travail du collectif. À l'époque où la recherche est conduite, les comités de travail actifs sont les suivants :

- Comité Exécutif
- Comité des adhésions
- Comité Communication
- Comité Congrès
- Comité Éthique et déontologie
- Comité Rencontre internationale
- Formation des membres
- Financement

Enfin, soulignons que lorsque ses ressources lui permettent, le CEIQ offre également un service aux promoteurs de nouvelles entreprises d'insertion pour que ceux-ci puissent connaître et comprendre les tenants et les aboutissants d'une entreprise d'insertion.

La représentation : L'un des rôles les plus importants du CEIQ est d'assurer la représentation de ses membres auprès des instances gouvernementales et au sein des diverses instances de concertation mises en place. Pour mener à bien ses missions de concertation et de représentation, des représentants du CEIQ participent aux travaux des comités suivants⁷² :

- Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement
- Comité aviseur sur le cadre d'évaluation des entreprises d'insertion
- Forum des ressources externes
- Réseau d'investissement social du Québec (RISQ)
- Chantier de l'économie sociale
- Comité sectoriel de main-d'œuvre - Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC)
- Comité aviseur Jeune
- Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDM)
- Partenaires pour des échanges solidaires (PESO)
- Institut canadien d'éducation aux adultes (ICEA)
- Boscoville 2000
- Chaire sur l'insertion socio-économique des personnes sans emploi (UQÀM)

2.3 Les principales institutions publiques liées à l'IAE

Dans cette section, nous présenterons les principales institutions publiques liées à l'IAE au Québec. Nous nous attarderons d'abord au ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Ensuite, nous reviendrons sur le rôle d'Emploi-Québec et de ses instances régionales — les directions régionales d'Emploi-Québec — et locales — les Centres locaux d'emploi (CLE).

2.3.1 Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille

Au Québec, c'est le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF) qui est le grand responsable des politiques relatives à l'emploi et la formation et,

⁷² Une description plus complète de chacune de ces instances est présentée dans la quatrième section de ce chapitre.

incidemment, du secteur de l'insertion par l'activité économique. Dans le cadre de sa mission « emploi », le MESSF est chargé d'administrer, notamment, les lois et règlements suivants et se rapportant, du moins en partie, au secteur de l'insertion par l'activité économique :

- Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre
- Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre

Dans le cadre de sa mission « solidarité sociale », le MESSF administre les lois suivantes :

- Loi instituant au Québec la lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail
- Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale
- Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale ⁷³

2.3.2 *Emploi-Québec*

Au Québec, c'est Emploi-Québec, agence (unité autonome) au sein du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du gouvernement du Québec (MESSF), qui est responsable de gérer la politique liée à l'insertion par l'activité économique. Cette agence est née de la fusion, en 1998, de différents services d'emploi et de main-d'œuvre. La fusion avait alors comme objectif de faire converger l'ensemble des efforts et des ressources en la matière vers les grands objectifs du Québec. Emploi-Québec est chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle.

En ce qui a trait spécifiquement à l'insertion par l'activité économique, son orientation générale est donnée par le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* mis en place en mars 1998. Emploi-Québec est responsable de sa mise en œuvre. Le budget consacré au financement des EI s'élève aujourd'hui à 31,8 millions de dollars.

De plus, la direction nationale d'Emploi-Québec coordonne différentes instances de concertation — le Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement, le Comité aviseur sur le cadre d'évaluation des entreprises d'insertion et le Forum des ressources externes — ayant pour fonction de réunir les principaux acteurs de

l'insertion par l'activité économique au Québec et d'aviser le gouvernement au sujet des politiques qui y sont liées.

2.3.3 Directions régionales d'Emploi-Québec

Les instances régionales d'Emploi-Québec, présentes dans chacune des régions administratives du Québec à travers un réseau de 17 bureaux régionaux, sont aujourd'hui responsables de l'accréditation et du financement des entreprises d'insertion. Ce sont également les bureaux régionaux d'Emploi-Québec qui supervisent la négociation des ententes de service liant les EI à Emploi-Québec ainsi que les processus d'évaluation annuelle et trisannuelle de chacune d'entre elles⁷⁴.

2.3.4 Centres locaux d'emploi (CLE)

Les 150 Centres locaux d'emploi répartis sur l'ensemble du territoire québécois sont également impliqués dans la gestion de l'insertion par l'activité économique. Dans certaines régions du Québec, notamment dans la région de Montréal, ce sont les Centres locaux d'emploi qui administrent et négocient les ententes de service avec les EI ainsi que le processus d'évaluation et la reddition de comptes.

2.4 Les instances de concertation de l'IEA au Québec

- **PROVINCIALES**

2.4.1 Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement

Le Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement est composé d'une personne représentant la direction nationale d'Emploi-Québec (responsable des EI), d'un membre du ministère du Développement économique et régional du Québec, de trois représentants des directions régionales d'Emploi-Québec de Montréal, Québec et du Lac-Saint-Jean et de trois représentants du Collectif des entreprises d'insertion du

⁷³ Les textes complets de ces différentes lois sont disponibles en ligne, http://www.messf.gouv.qc.ca/lois_reglements/index.asp, consulté le 25 mars 2004.

⁷⁴ Dans certains cas, c'est surtout le personnel des Centres locaux d'emploi qui négocient et gèrent les ententes de service avec les EI. Ainsi, suivant les régions, ce sera parfois la direction régionale et parfois le Centre local d'emploi qui entretiendra des liens étroits avec les EI. Bien que des évaluations trisannuelles aient été prévues, elles n'ont encore jamais eu lieu.

Québec (CEIQ). Il est chargé de surveiller la mise en œuvre du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, du suivi des dossiers en cours et des accréditations, du montage financier et de la préparation des ententes et de l'évaluation.

2.4.2 Comité aviseur sur le cadre d'évaluation des entreprises d'insertion

Ce comité est en fait un « sous-comité » du Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement. Il rédige actuellement un plan de travail (en collaboration avec Emploi-Québec) dans le but de produire une entente-cadre permettant de baliser le processus d'évaluation des entreprises d'insertion au Québec.

2.4.3 Forum des ressources externes

Le Forum des ressources externes regroupe des représentants d'Emploi-Québec (direction nationale), du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille ainsi que de plusieurs regroupements d'organismes « en employabilité » : Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE), Réseau des services spécialisés en main-d'œuvre (RSSMO), Association des Clubs de recherche d'emploi du Québec (ACREQ), Réseau canadien des entreprises d'entraînement (RCEE), le Réseau des Carrefour jeunesse-emploi du Québec et le CEIQ. Le Forum a mis sur pied divers comités permettant de faciliter, entre les participants, les échanges concernant des dossiers tels que celui de la reconnaissance et des partenariats, de la question de la reddition de comptes, du financement ainsi que de la « reconnaissance des acquis ».

2.4.4 La Commission des partenaires du marché du travail

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a été créée le 25 juin 1997 par la *Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité*. C'est l'instance nationale où les principaux décideurs du monde du travail mettent en commun leur expertise et leurs idées. La Commission agit de concert avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les différentes organisations liées à l'emploi et à la formation de la main-d'œuvre. Cette concertation devrait permettre d'obtenir une information plus précise sur le marché du travail, de produire des interventions mieux adaptées aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises et de faciliter l'arrimage des politiques publiques aux pratiques privées.

Les membres de la Commission des partenaires du marché du travail sont nommés par le gouvernement. Ils sont choisis parmi divers groupes d'acteurs du marché du travail, afin que les partenaires **patronaux**, **syndicaux**, **communautaires** et ceux de l'**éducation** puissent être associés à la définition des politiques, des orientations, des programmes et des mesures de main-d'œuvre de même qu'à la gestion des services. Ils sont nommés par le gouvernement pour un mandat de trois ans⁷⁵.

2.4.5 *Autres instances de concertation*

Les instances de concertation présentées précédemment ont été spécifiquement constituées afin d'assurer correctement la mise en place du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* au Québec. S'ajoute à celles-ci une série d'instances de concertation touchant de près ou de loin le secteur de l'insertion par l'activité économique et au sein desquelles le CEIQ est également représenté. Parmi celles-ci, nous retrouvons le Réseau d'investissement social du Québec (RISQ)⁷⁶, le Chantier de l'économie sociale⁷⁷, le Comité sectoriel de main-d'œuvre - Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC)⁷⁸, le Comité aviseur Jeune, la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDM)⁷⁹, les Partenaires pour des échanges solidaires (PESO), l'Institut canadien d'éducation aux adultes (ICEA) et Boscoville 2000.

⁷⁵ Tiré du site Internet d'Emploi-Québec,

<http://emploi.quebec.net/francais/organisation/commpartenaires/index.htm>, consulté le 20 mars 2004.

⁷⁶ Le Réseau d'investissement social du Québec (RISQ) est un fonds de capital de risque à but non lucratif qui a pour mission de rendre accessible un financement adapté à la réalité des entreprises d'économie sociale. Il vise à soutenir l'essor des entreprises collectives par l'injection de capitaux de connivence servant de levier financier pour la réalisation de leurs projets.

⁷⁷ La principale mission du Chantier de l'économie sociale est de promouvoir l'économie sociale comme partie intégrante de la structure socio-économique du Québec et, ce faisant, de faire reconnaître le caractère pluriel de l'économie québécoise. Le Chantier travaille ainsi à favoriser et à soutenir l'émergence, le développement et la consolidation d'entreprises et d'organismes d'économie sociale dans un ensemble de secteurs de l'économie.

⁷⁸ Le Comité sectoriel de main-d'œuvre - Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC) a pour mission de favoriser et de consolider la concertation et le partenariat afin de résoudre les problèmes de main-d'œuvre du secteur. Il vise à assurer une connaissance approfondie du marché du travail et l'élaboration de stratégies d'action et de formation continue en économie sociale et en action communautaire.

⁷⁹ Depuis près de dix ans, la COCDM s'est engagée à combattre l'exclusion sociale et professionnelle des citoyens laissés en marge du développement économique et social. Rassemblant les revendications d'une vingtaine de réseaux d'organismes communautaires nationaux, la Coalition regroupe plus de quatre cents groupes communautaires enracinés dans les différentes collectivités du Québec, qui œuvrent auprès de milliers de personnes exclues ou marginalisées sur le plan de l'insertion sociale ou professionnelle.

- **RÉGIONALES**

2.4.6 Conseil régional des partenaires du marché du travail d'Emploi-Québec

Chaque région du Québec dispose d'un Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ces conseils sont des lieux de concertation privilégiés des partenaires au plan régional. Le conseil régional analyse les problèmes de la région et **recommande** à la Commission des partenaires du marché du travail un plan d'action qui prend en compte les besoins locaux. Il est aussi responsable de **l'adaptation des mesures** et services d'Emploi-Québec aux besoins de la région. Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail se composent des personnes suivantes : six représentants des entreprises, six représentants de la main-d'œuvre (dont le CEIQ à Montréal), quatre représentants des réseaux d'éducation, deux représentants des organismes communautaires, le directeur régional d'Emploi-Québec, trois représentants, sans droit de vote, d'autres ministères : de l'Éducation, du Développement économique et régional ou des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, dans le cas des régions de Laval, des Laurentides, de Lanaudière, de Montréal et de la Montérégie⁸⁰.

2.4.7 Comité consultatif régional - accréditation des entreprises d'insertion

Les Comités consultatifs régionaux sont composés d'au moins un responsable du Centre local d'emploi (CLE) du territoire où se trouve l'EI demandant l'accréditation, d'un responsable de la direction régionale d'Emploi-Québec, d'un représentant du CEIQ ainsi que d'un représentant d'une EI membre du CEIQ, mais située dans une autre région que celle où a lieu la demande. Les Comités consultatifs régionaux sont de type *ad hoc* ; ils sont mis en place seulement lorsqu'un nouveau processus d'accréditation est mis en branle et sont dissous une fois le processus d'accréditation terminé. Il a pour fonction de fournir un avis à la direction régionale d'Emploi-Québec concernant l'accréditation des EI.

⁸⁰ Paragraphe tiré du site Internet d'Emploi-Québec.

2.4.8 Comité d'harmonisation de Montréal

Le Comité d'harmonisation de Montréal regroupe, entre autres, des représentants d'Emploi-Québec (direction nationale), du ministère des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, du ministère de l'Industrie et du Commerce du Québec, des Régies de la santé et des services sociaux, du ministère des Finances, de l'Économie et de la Recherche, du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, du ministère de l'Éducation et du CEIQ.

Les travaux du Comité d'harmonisation de Montréal ont permis la mise en place d'un programme de formation des gestionnaires des EI favorisant le développement des opportunités d'affaires ; la mise en place d'expériences diverses qui permettent de reconnaître la formation en EI comme un diplôme d'études professionnelles (DEP) ; la mise sur pied d'un comité chargé d'étudier l'impact de « l'aggravation des problématiques vécues par les clientèles » sur le travail des entreprises d'insertion et la mise sur pied d'un comité chargé d'étudier l'impact du nombre accru de participants-travailleurs issus de l'immigration sur les pratiques et les services offerts par les entreprises d'insertion.

2.4.9 Forum régional des ressources externes

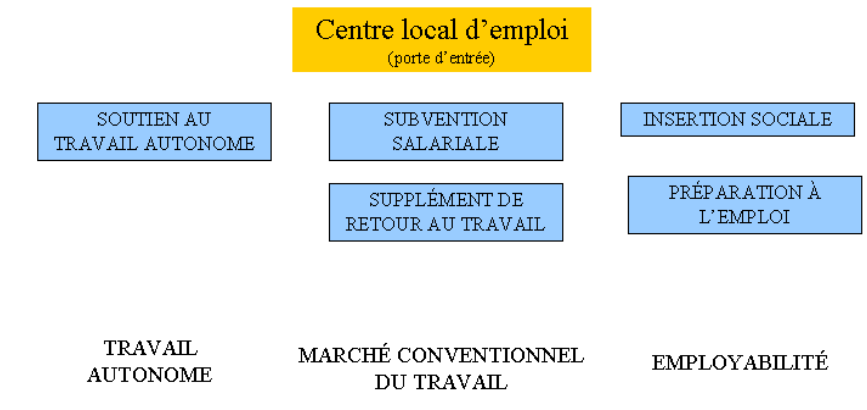
Il s'agit du pendant régional du Forum national des ressources externes d'Emploi-Québec. Il regroupe des personnes des bureaux régionaux d'Emploi-Québec, du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille ainsi que de plusieurs regroupements régionaux d'organismes « en employabilité ».

3. Parcours d'insertion et portrait sociodémographique des publics

Au Québec, les centres locaux d'emploi (CLE) constituent la porte d'entrée en ce qui concerne les mesures et services de soutien à l'emploi pour les individus. Acteur central au cœur de la lutte contre le chômage, Emploi-Québec a mis en place une panoplie de mesures visant à aider les travailleurs court-circuités du marché de travail. Ainsi, l'insertion par l'activité économique proposée à travers les entreprises d'insertion soutenues par Emploi-Québec ne constitue qu'un des volets de sa Politique active du marché du travail (PAMT).

Le schéma suivant présente l'ensemble des mesures et services d'emploi pour les individus mis en place par Emploi-Québec. Soulignons que le soutien à l'insertion par l'activité économique à travers les entreprises d'insertion relève des mesures de « préparation à l'emploi » (en bas à droite sur le schéma).

Figure 8 – Mesures et services d'emploi pour les individus
MESURES ET SERVICES D'EMPLOI POUR
LES INDIVIDUS (EMPLOI QUÉBEC)



3.1 Les parcours d'insertion

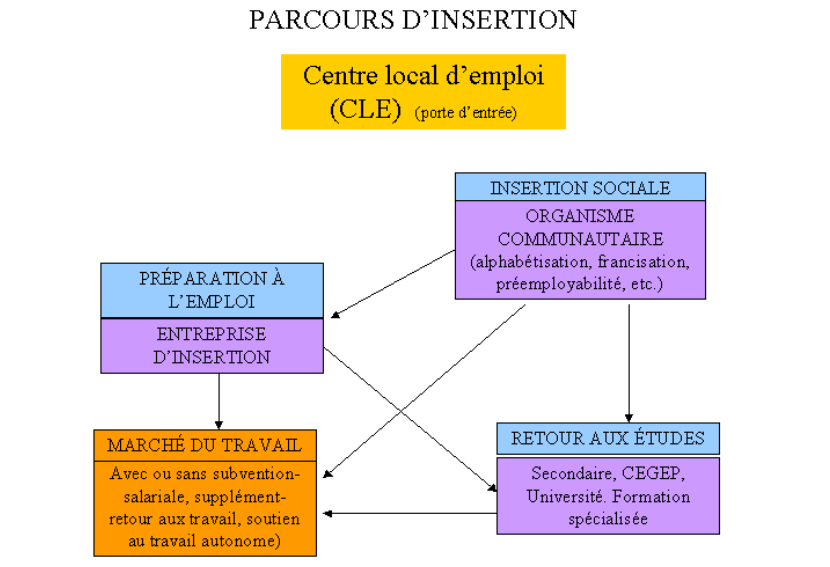
Le second schéma, bien qu'il puisse paraître complexe, est relativement simple. Si l'on s'attarde au cas particulier des entreprises d'insertion, on constate que les participants-

travailleurs intégrant ce type de structure peuvent y accéder directement⁸¹ ou après avoir bénéficié de soutien dans le cadre des mesures dites « d'insertion sociale » se situant, généralement, en amont de l'insertion par l'activité économique. Une fois le passage en EI complété (qui ont une vocation d'entreprise-passerelle, rappelons-le), le participant-travailleur peut accéder au marché du travail ou, dans certains cas, effectuer un retour aux études qui ultimement devrait lui permettre d'intégrer le marché du travail.

Bien entendu, il n'existe pas de parcours linéaires — et encore moins obligatoires — dictant le passage des personnes d'une structure (ou d'un programme) à l'autre. Ainsi, les participants à des mesures « d'insertion sociale » ne sont pas tenus de passer par les entreprises d'insertion pour accéder au marché du travail ; il s'agit simplement d'une option qui peut être offerte à ceux pour qui cette mesure paraît convenir. Enfin, signalons que le schéma permet également de constater que des mesures de soutien (subvention salariale, supplément de retour au travail, « prime au travail », etc.) sont également accessibles une fois que les personnes ont accédé au marché du travail.

⁸¹ Leur participation est cependant conditionnelle à l'acceptation du CLE qui, par ailleurs, chapeaute l'ensemble des mesures présentées dans le schéma (mesures d'insertion sociale, mesures de préparation à l'emploi – au sein desquelles on trouve, mais pas de manière exclusive, les EI –, mesures de soutien au retour aux études, mesures de soutien directement à des personnes déjà sur le marché du travail).

Figure 9 – Parcours d'insertion



3.2 Les caractéristiques des participants-travailleurs

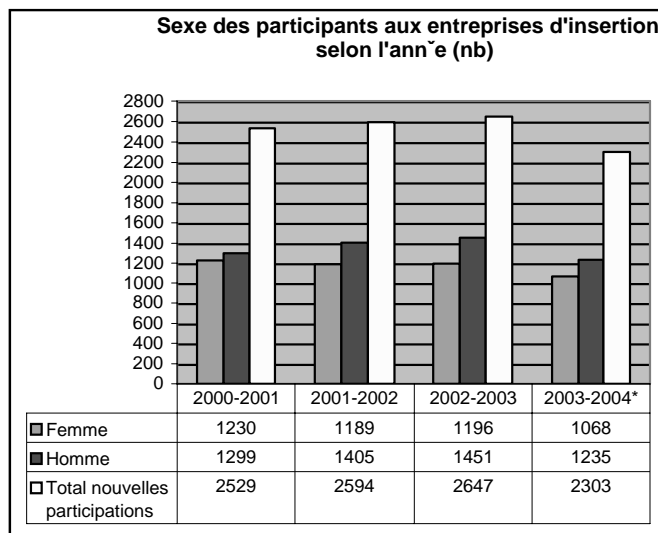
Dans cette section, nous présentons des informations concernant les caractéristiques sociodémographiques des publics accueillis dans les EI au Québec. Globalement, les entreprises d'insertion s'adressent en priorité à des personnes (jeunes ou adultes) qui ont connu des échecs répétés et pour qui les ressources existantes (formation académique ou professionnelle, aide à la recherche d'emploi, entreprises traditionnelles...) sont inadaptées, voire « rejetantes », ou à des personnes néo-immigrantes qui connaissent d'importants problèmes de langue et/ou de qualification.

Cette « clientèle », volontaire rappelons-le, est donc constituée de personnes précarisées ou en situation d'exclusion, sans revenu ou fortement défavorisées, qui bénéficient, pour beaucoup d'entre elles, de mesures d'accompagnement social.

Plus spécifiquement, on présentera dans cette section la répartition des participants-travailleurs en fonction du sexe, de l'âge et du niveau de scolarité. La situation antérieure au passage en EI — en termes de statuts — ainsi que les principales difficultés sociales

rencontrées par les participants-travailleurs seront également montrées⁸². Enfin, on s'intéressera à la situation des travailleurs à la sortie de leur cheminement dans l'EI.

Figure 10⁸³ - Sexe des participants aux entreprises d'insertion



En premier lieu, à la lecture du graphique 10, on constate que la répartition homme/femme est relativement stable depuis 2000 ; les hommes étant majoritaires (passant de 51,36 % en 2000 à 54,8 % en 2003). Conséquemment, la représentation des femmes dans les structures de l'insertion par l'activité économique au Québec a, quant à elle, légèrement régressé, passant de 48,63 % à 45,83 % durant la même période.

On constate toutefois que cette tendance semble se renverser puisque les données de 2003-2004 indiquent une légère hausse de la proportion de femmes intégrant une EI québécoise (46,37 %).

⁸² Dans ce dernier cas, les données présentées remontent à 1995.

⁸³ Produit par : Emploi-Québec, Direction des ressources externes. Source des données : ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. * Données au 20 février 2004.

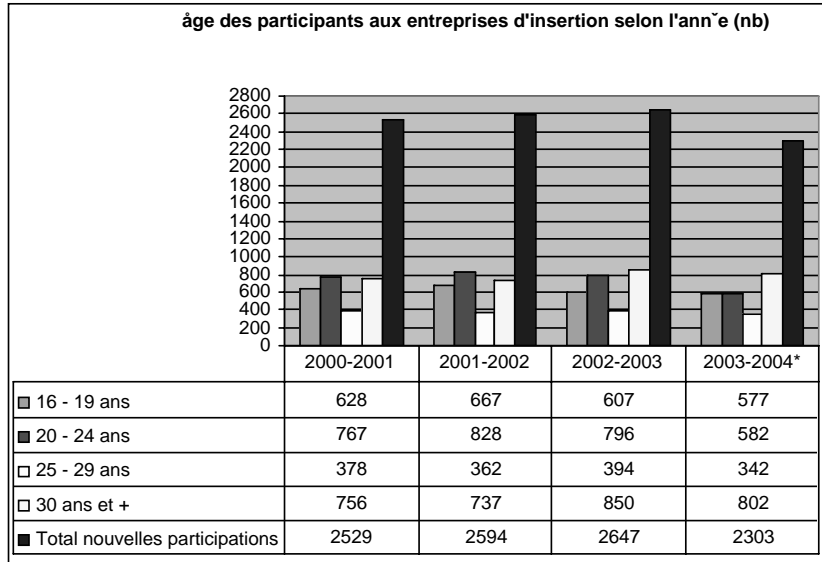


Figure 11⁸⁴ - Âge des participants aux entreprises d'insertion

⁸⁴ Produit par : Emploi-Québec, Direction des ressources externes. Source des données : ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. * Données au 20 février 2004.

En ce qui concerne l'âge des salariés en insertion, on constate que dans l'ensemble les participants-travailleurs sont jeunes. Pour chacune des périodes de référence, plus de la moitié des personnes en insertion ont moins de 24 ans (55,2 % en 2000-2001, 57,6 % en 2001-2002 et 53,0 % en 2002-2003). Les 15-19 ans représentent, en moyenne, près du quart des participants-travailleurs alors que la proportion des 20-24 ans tourne autour des 30 % (atteignant 31,92 % en 2001-2002). Pour sa part, la proportion des 25-29 ans s'établit aux environs de 15 % et ce d'année en année depuis 2000. Enfin, le groupe des plus de 30 ans compte, quant à lui, près du tiers des participants-travailleurs.

Pour ce qui est de la tendance générale, il semble que la proportion de chacun des groupes soit relativement constante dans le temps, du moins depuis 2000. Cela dit, on peut tout de même constater une légère augmentation de la participation des plus de 30 ans, la proportion des participants-travailleurs de cette tranche d'âge ayant passé de 29,9 % en 2000-2001 à 34,82 % en 2003-2004⁸⁵.

⁸⁵ Les données de 2003-2004 sont toutefois incomplètes.

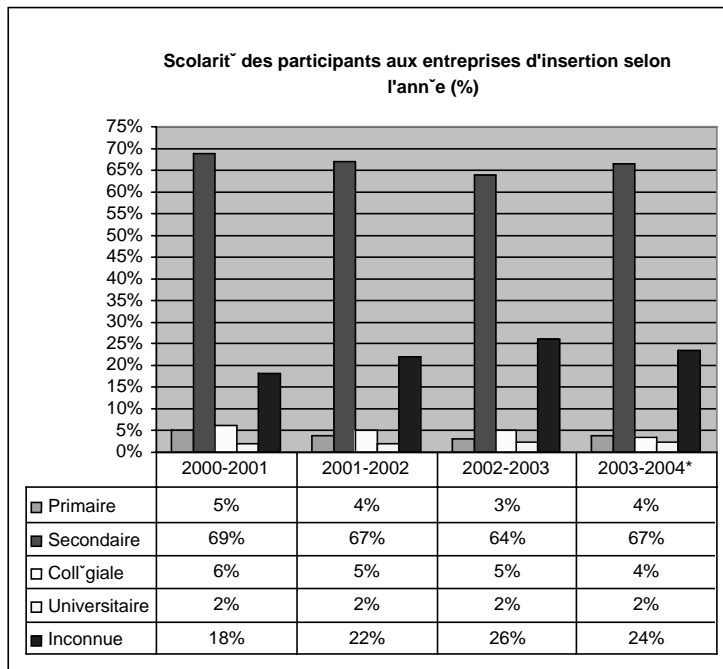


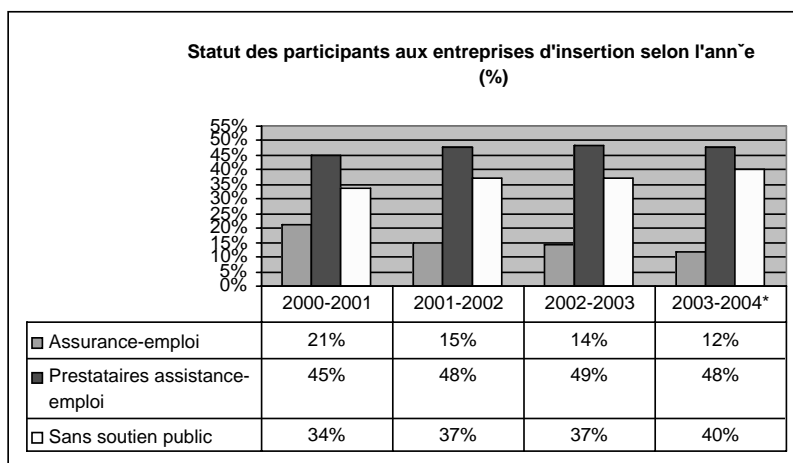
Figure 12⁸⁶ - Scolarité des participants aux entreprises d'insertion

⁸⁶ Produit par : Emploi-Québec, Direction des ressources externes. Source des données : ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. * Données au 20 février 2004.

Le graphique 12 présente le niveau de scolarité des participants-travailleurs en EI. Il permet de constater que la distribution du niveau de scolarité de ceux-ci, selon les différentes catégories de référence — éducation primaire, secondaire, collégiale, universitaire et inconnue⁸⁷ —, est relativement stable depuis 2000. Cela dit, notons que la proportion de personnes dont on ne connaît pas les antécédents scolaires est en constante progression, passant de 18 % en 2000-2001 à 24 % en 2003-2004.

Près des deux tiers des participants-travailleurs en EI ont amorcé ou complété des études de niveau secondaire, alors qu'entre 3 et 5 % ont vu leur parcours scolaire s'arrêter au niveau primaire. Une proportion variant entre 4 et 6 % des personnes en insertion ont, pour leur part, amorcé ou complété des études collégiales. Deux pour cent ont fait des études universitaires.

Figure 13⁸⁸ - Statut des participants aux entreprises d'insertion



⁸⁷ Incluant les personnes ayant amorcé des études sans les avoir complétées (valable pour l'ensemble des catégories).

⁸⁸ Produit par : Emploi-Québec, Direction des ressources externes. Source des données : ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique. * Données au 20 février 2004.

Le graphique 13 présente le statut des participants-travailleurs avant leur passage dans l'EI. D'abord, on constate que la proportion des personnes prestataires de l'assurance-emploi (prestation liée au statut de chômeur) est en décroissance depuis 2000-2001. Ainsi, la diminution de la proportion des personnes ayant ce statut — et qui sont également les moins éloignées du marché de l'emploi⁸⁹ — signifie que les personnes intégrant les structures de l'insertion par l'activité économique au Québec sont de plus en plus éloignées du marché du travail. Cela se constate par l'augmentation de la proportion des personnes bénéficiaires de l'assistance-emploi⁹⁰ (passant de 45 à 49 % entre 2000 et 2004) et des personnes sans soutien public⁹¹. Ces dernières catégories regroupent des personnes plus éloignées du marché du travail.

Par ailleurs, dans son état des lieux des EI au Québec en 1995, Valadou constatait que la durée d'exclusion moyenne hors du marché du travail des participants-travailleurs s'établissait à 25 mois (75 % des participants-travailleurs n'avaient pas eu de travail depuis au moins un an). Plus de 34 % des participants avaient de « lourdes » difficultés financières, 28 % des problèmes de « consommation », 21 % des problèmes de santé, 18 % des difficultés avec la justice et 17 % des difficultés à obtenir un logement ou à s'y maintenir⁹².

Sur une note plus qualitative, le CEIQ constate que le « profil » des participants-travailleurs a changé au cours des années. Le Collectif constate l'intensification et la multiplication des problèmes :

La multiplication des problèmes chez une même personne est un phénomène qui tend à se généraliser chez les participantes et participants des entreprises d'insertion. Il n'est pas rare de voir des personnes vivant

⁸⁹ Pour bénéficier de ce statut, la personne doit avoir travaillé, et ce pour une période relativement longue, lors de la dernière année. Le nombre d'heures travaillées nécessaires afin d'avoir droit aux prestations d'assurance-emploi, de même que la durée maximum des prestations, varient. Un barème établi par le gouvernement fédéral en balise les conditions spécifiques.

⁹⁰ La prestation d'assistance-emploi était auparavant connue sous le nom de sécurité du revenu ou d'aide sociale (bien-être social). Il s'agit, *grosso modo*, de l'équivalent du RMI français.

⁹¹ Les personnes sans soutien public sont parfois des jeunes, âgés de moins de 18 ans, et par conséquent non admissibles à la prestation d'assistance-emploi. De plus, avec les différentes réformes de l'assistance-emploi — et ses modalités d'application plus restrictives —, de nombreux adultes sont aussi exclus de toute forme de soutien public.

⁹² Bien que des données plus récentes ne soient pas disponibles, on peut supposer que les difficultés concernant l'accès au logement se sont aggravées dans le contexte de la « crise du logement », apparue depuis quelques années déjà dans les grands centres du Québec.

plusieurs problématiques, ce qui exige des interventions beaucoup plus longues et plus nombreuses.

Le tableau 8 (page suivante), tiré d'un document de travail du CEIQ, permet de constater les principales tendances en ce qui concerne l'évolution du « profil » des participants-travailleurs au cours des récentes années.

Tableau 8 : Profils des personnes en difficulté dans les EI⁹³

Hier	Aujourd'hui
<ul style="list-style-type: none"> • Principalement des jeunes entre 16 et 30 ans; concentration 16-24 ans • Échecs répétés en emploi • 70 à 75 % prestataires de l'aide sociale; 15 à 20 % sans revenu et 5 à 10 % chômeurs • EI accueillent autant H que F • Accueillent des personnes qualifiées de décrocheurs • Les problématiques : <ul style="list-style-type: none"> - Toxicomanie - Consommation - Famille éclatée - Problèmes psychologiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun changement • Pas de « réelles expériences de travail », généralisation du travail au noir et très peu, voire aucune notion, du marché du travail • Aucun changement • Aucun changement • Accueillent des personnes qualifiées de décrocheurs • Troubles d'apprentissage et de comportement plus graves et plus nombreux • Accentuation de la pauvreté • Accentuation du problème de l'endettement • Augmentation du nombre de femmes peu scolarisées qui veulent accéder au marché de l'emploi après que les enfants soient entrés à l'école • Les problématiques se cumulent <ul style="list-style-type: none"> - Dépendance au jeu - Toxicomanie - Famille éclatée, nouveaux pères, mères monoparentales - Problèmes psychiatriques plus lourds - Problème de santé - Suicide ou idées suicidaires - Absence de rêve, de projet de vie - Mobilité réduite - Itinérance - Présence plus importance des 16/18 - Problèmes liés à l'immigration - Phénomène de gang

⁹³ CEIQ. Novembre 2001. Profil des personnes en difficulté présenté par le CEIQ au Forum des ressources externes à Emploi-Québec. p. 4.

Nous ne reviendrons que brièvement sur le tableau 9, qui reprend l'essentiel de celui présenté à la rubrique « La sortie de l'entreprise d'insertion » de la deuxième section du second chapitre. Ainsi, nous aimerions simplement attirer l'attention sur les principaux résultats. Au fil des années, lorsque le participant-travailleur complète le parcours, l'objectif d'insertion socioprofessionnelle est atteint dans 79 % des cas (moyenne 1998-2001). En ce qui concerne le « taux de rétention », l'objectif est de le maintenir élevé (car cela signifie que les participants-travailleurs complètent leur parcours), mais il faut aussi comprendre qu'un abandon causé, par exemple, par un retour aux études ne peut être considéré comme un véritable échec bien que comptabilisé ainsi. Ce paradoxe engendre donc certaines incongruités dans les résultats.

Tableau 9 : Principaux résultats (sortie de l'EI)

	1995 ⁹⁴	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003
Nombre de participants ayant terminé leur parcours	1 100	1 025	1 411	1 442	n.d.	n.d.
Taux de rétention ⁹⁵	74 %	61.23 ⁹⁶	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
% en emploi après le parcours ⁹⁷	72 %	70 %	76 %	64 %	n.d.	n.d.
% aux études après le parcours ⁹⁸	7 %	10 %	5 %	11 %	n.d.	n.d.
% total (emploi ou étude) ⁹⁹	79 %	80 %	81 %	75 %	n.d.	n.d.

⁹⁴ Les données de 1995 sont tirées de Valadou (1996). Sauf mention contraire, le reste des données provient des rapports annuels du CEIQ.

⁹⁵ Le nombre de personnes complétant le parcours de 27 semaines en EI.

⁹⁶ Mars 2002, Direction des ressources externes d'Emploi-Québec.

⁹⁷ Parmi les personnes ayant complété leur parcours.

⁹⁸ *Idem.*

⁹⁹ *Idem.*

4. les enjeux politiques actuels

Cette section présente les enjeux politiques actuels concernant l'insertion par l'activité économique au Québec tels que perçus par les acteurs. Pour ces raisons, le texte qui suit reprend presque intégralement les principaux points abordés par les membres du comité Rencontre internationale du CEIQ dans une série de cinq courts textes traitant respectivement de l'aggravation des problématiques des participants, de la formation globale, de la vie démocratique, du développement des entreprises d'insertion et des rapports avec le milieu.

4.1 L'aggravation des problématiques des participants¹⁰⁰

Les EI constatent depuis quelques années que les clientèles qui leur sont référées ou qui font appel à leurs services présentent des problématiques de plus en plus complexes : problèmes de santé mentale, problèmes de comportement, toxicomanie, sans domicile, déficience intellectuelle, etc. Non seulement les problématiques sont-elles plus complexes, mais il est de plus en plus fréquent de voir arriver des individus qui présentent des problématiques cumulées.

Les personnes qui assurent les services d'insertion sociale et professionnelle ont, de façon générale, une approche globale de la personne. Elles ne sont pas des spécialistes. Malgré leur bon vouloir, elles ne disposent ni des connaissances ni des compétences requises pour venir efficacement en aide aux personnes qui présentent des problématiques multiples requérant des interventions pointues. Ainsi, pour les EI, une vigilance s'impose à deux niveaux :

- Évaluer précisément les clients référés et ainsi éviter d'admettre des personnes qui sont en démarche de **préinsertion** et dont le cheminement personnel ne permet pas une réinsertion professionnelle ;
- Ne pas surcharger les équipes de travail qui sont rapidement dépassées lorsque s'expriment des besoins qui font appel à des ressources spécialisées.

¹⁰⁰ Extrait d'un document interne du CEIQ, *Enjeux de l'insertion au Québec : Aggravation des problématiques des participantEs*, mars 2004.

Ainsi, les EI tentent de développer des ententes de collaboration avec des organisations publiques, privées ou communautaires afin de trouver des solutions adéquates. Toutefois, ces collaborations se butent, principalement en raison de leur caractère informel, à des problèmes d'accessibilité aux services. En regard de cette situation, deux options s'offrent aux EI :

- Obtenir davantage de ressources financières des bailleurs de fonds qui permettent : de soutenir davantage le travail des intervenants en insertion sociale et professionnelle des EI ; de mettre en place des activités de formation ; de procéder à l'ajout de ressources lorsque nécessaire ; de recourir à des services spécialisés sur une base contractuelle ;
- Développer des ententes formelles, voire des contrats de service, avec des établissements, des institutions et des organismes du milieu qui ont développé des expertises pointues en regard des problématiques auxquelles les EI sont confrontées ; ces ententes pourraient être assorties de clauses de réciprocité qui permettraient aux clientèles de ces organisations d'avoir accès à des services de réintégration sociale et professionnelle.

4.2 La formation globale¹⁰¹

La formation globale est d'une grande importance pour obtenir une insertion durable et ainsi répondre à la mission des entreprises d'insertion. La formation est relativement facile à réaliser lorsqu'il s'agit du domaine technique, tant du côté des éléments à transférer que de l'intérêt des personnes en insertion. Par contre, elle est plus complexe lorsqu'il s'agit d'aborder la dimension personnelle, les habiletés relationnelles, le comportement et les attitudes. De plus, la dimension sociale et personnelle suscite moins d'intérêt chez les personnes en insertion.

Par ailleurs, avec l'aggravation des problématiques des salariés en insertion la formation globale doit être sans cesse adaptée. Ainsi, en fonction des réalités locales, des secteurs d'activité, des publics cibles et de la durée des parcours d'insertion, les EI ont développé des approches spécifiques dont la reconnaissance par les différents acteurs de l'emploi et de la formation demeure un enjeu actuel.

¹⁰¹ Extrait d'un document interne du CEIQ, *Enjeux de l'insertion au Québec : La formation globale*, mars 2004.

La reconnaissance informelle par les acteurs du milieu (marché du travail, secteur professionnel, partenariat communautaire, etc), parfois appuyée par des attestations maison, a fait ses preuves et peut être mesurée, notamment grâce au taux de placement obtenu année après année. Par contre, la reconnaissance formelle soulève bien des interrogations. En premier lieu, il n'existe pas actuellement d'instruments de mesure (en dehors d'études de cas individuels) pour jauger les résultats qualitatifs de la formation globale.

Face à un État comptable qui a tendance à évaluer l'effet de ses politiques uniquement sous un volet quantitatif, il importe de pouvoir établir des modalités de reconnaissance des pratiques des EI et de leurs effets positifs dans l'insertion durable de personnes exclues du marché du travail. Il faut donc être en mesure d'établir des outils de reconnaissance d'une réalité individuelle et de son évolution dans le cadre d'un parcours d'insertion. Cependant, ce processus de reconnaissance risque d'institutionnaliser la démarche, de rigidifier les outils pédagogiques et d'uniformiser les approches. Comme il est difficile d'évaluer les transferts sur l'individu et leurs effets positifs, la reconnaissance risque de se focaliser sur les acquis techniques dans une démarche académique. Dans ce cas, alors que les EI essaient de s'adapter en priorité aux besoins des individus, le processus de reconnaissance pourrait pousser à privilégier la structure au détriment de la personne.

Le CEIQ réfléchit actuellement à la pertinence et au type de processus nécessaire pour faire reconnaître ce modèle de formation globale par l'État et les employeurs. Cette démarche suscite de nombreuses questions. Quelles sont les réalités vécues par chaque EI dans son milieu, dans son secteur d'activité et par rapport aux salariés en insertion ? Le processus de reconnaissance ne commence-t-il pas par des échanges dans lesquels chacun pourra se reconnaître et enrichir sa démarche grâce à l'expérience des autres ? Quels sont les obstacles rencontrés et les pièges à éviter ?

4.3 Vie démocratique¹⁰²

En faisant en sorte que les populations les plus marginalisées d'une collectivité donnée développent les compétences personnelles et les habiletés professionnelles leur permettant

¹⁰² Extrait d'un document interne du CEIQ, *Enjeux de l'insertion au Québec : La vie démocratique*, mars 2004.

d'occuper un emploi, comme n'importe quel autre citoyen, l'EI contribue à la démocratisation du travail. L'EI exprime la volonté d'un milieu, qu'il soit géographique (ville ou quartier) ou d'intérêt (jeunes, immigrants, etc.), de venir en aide aux populations les plus démunies en leur donnant l'occasion d'occuper un emploi valorisant qui permet de « gagner sa vie ». L'assemblée générale et le conseil d'administration sont les porteurs de cette volonté : l'assemblée générale parce qu'elle est le chien de garde des orientations et du choix des administrateurs et le conseil d'administration parce qu'il porte la responsabilité politique de la philosophie de gestion de l'EI, du plan d'action et de sa mise en œuvre.

La composition du conseil d'administration et la représentativité de ses membres sont des facteurs déterminants qui assurent que l'EI est ouverte sur son milieu et qu'elle le demeure. La culture démocratique de l'entreprise peut prendre différentes formes, mais elle doit reposer sur des indicateurs mesurables au même titre que sa performance économique. Ces indicateurs peuvent être notamment :

- Les mécanismes de consultation concrets favorisant la participation des salariés et des participants à la vie de l'entreprise ;
- Une culture de communication qui permet et encourage la rétroaction à tous les niveaux ;
- Des mandats clairs qui balisent les pouvoirs et les responsabilités respectives des membres du conseil et du directeur général ;
- Une vie associative dynamique qui implique la communauté et qui intègre tous les niveaux de l'EI ;
- Une implication directe et active de l'EI dans son milieu.

Des facteurs externes importants peuvent toutefois miner la vie démocratique d'une EI. Des atteintes à l'autonomie de gestion constituent l'un de ces facteurs. Certains bailleurs de fonds peuvent compromettre la vie démocratique des EI lorsqu'ils imposent leurs vues et dictent les orientations au nom de directives gouvernementales ou de changements politiques. Pour le CEIQ, la vie démocratique de l'EI n'a de sens que dans la mesure où ceux qui sont nommés pour prendre des décisions sont effectivement en mesure de les prendre et d'en être imputables.

Ainsi, la question de l'autonomie de gestion continue à prendre une place importante dans les interventions du CEIQ et dans le quotidien des relations entre les entreprises d'insertion et Emploi-Québec. Le CEIQ espère éradiquer cette lourde tendance de l'administration publique à vouloir contrôler plutôt que comprendre, accompagner, et donc de laisser les conseils d'administration et les directions générales des EI, élus démocratiquement, assumer leurs rôles.

D'autre part, la conciliation des impératifs économiques et de la mission sociale d'entreprises d'économie sociale, dont font partie les EI, constitue aussi un enjeu démocratique majeur. Les « affaires » sont souvent question de visions, d'opportunités, de capacité à les saisir et de rapidité d'intervention. Il arrive parfois que cet opportunisme semble mal s'accommoder des processus décisionnels basés sur la consultation ou, pis encore, sur une quelconque adéquation avec la mission sociale de l'EI. Force est de reconnaître que ces opportunités d'affaires sont un préalable à la réalisation de la mission. Toute entreprise, fut-elle d'économie sociale, doit savoir s'ajuster aux marchés si elle veut survivre. Sur le plan de la démocratie, personne ne sortirait gagnant de la disparition d'une EI parce que cette dernière n'aurait pas su profiter des opportunités qui s'offrent à elle.

La vie démocratique est d'abord et avant tout une question de choix idéologiques qui découlent de l'enracinement de l'EI dans sa communauté, de son historique, de ses valeurs et de ses pratiques, bref de sa culture d'entreprise. À ce chapitre, il est donc légitime de s'interroger sur la pertinence d'intégrer la vie démocratique comme l'un des champs de préoccupation d'un exercice de planification stratégique et d'en faire l'objet d'évaluations structurées.

4.4 Développement des entreprises d'insertion¹⁰³

Pour le CEIQ, le développement des EI doit passer par une reconnaissance de leur apport au marché du travail, d'une évaluation adéquate de leur action et du rôle de régulation qu'elles jouent dans une perspective de raréfaction annoncée de la main-d'œuvre. Cette

¹⁰³ Extrait d'un document interne du CEIQ, *Enjeux de l'insertion au Québec : Le développement des entreprises d'insertion*, mars 2004.

évaluation passe par la définition de critères adaptés aux dimensions économiques et sociales de l'EI.

Sur le critère économique, les exigences du marché obligent les EI à performer pour rester compétitive alors que leurs ressources humaines stables jouent un rôle d'encadrement des personnes en insertion qui sont certes productives, mais loin d'être compétitives. Dans ces conditions, le taux de survie des entreprises d'insertion à 3 et 5 ans mériterait d'être comparé avec celui, global ou sectoriel, de la création d'entreprises. L'apport des programmes dans l'équilibre économique des EI devrait être mesuré en rapport avec la compétitivité de la main-d'œuvre et des efforts réalisés dans les démarches globales d'accompagnement individualisé. Enfin, par leur forme juridique, les EI ne peuvent pas prétendre aux mêmes soutiens que les entreprises conventionnelles. Le fait de ne pas avoir accès aux financements sectoriels, aux outils de capitalisation, aux crédits d'impôt et autres mesures d'appui économique mériterait également une évaluation objective.

Sur le critère social, au-delà des données quantitatives brutes comme le nombre de parcours réalisés et le taux de placement, il conviendrait de mesurer la qualité de la clientèle à l'entrée des parcours d'insertion et les problématiques individuelles qu'elle rencontre (ainsi que leur alourdissement). Il faudrait également définir des critères objectifs pour mesurer, sur la durée du parcours, le saut qualitatif réalisé, comme la capacité de transformer à l'intérieur d'un parcours de 6 mois un ex-toxicomane en un chercheur d'emploi actif. L'impact psychologique et social du salariat mériterait également d'être évalué dans ses composantes économiques, d'estime de soi et d'apport macro-économique, comme la participation au marché de la consommation, d'impact sur les transferts sociaux, d'activation des dépenses passives, etc. Enfin, l'impact de l'intervention globale et des cheminements particuliers doit être mesuré au cas par cas dans une vision qualitative de l'apport micro-économique et microsocial.

L'ensemble de ces considérations doit conduire à une appropriation collective de la définition des outils d'évaluation micro et macro-économique de la contribution des EI à l'équilibre et à la fluidité du marché du travail ainsi que de leur apport au développement harmonieux d'une société en mutation qui reconnaît le droit de chacun à participer au bien-être collectif. Ensuite, sur la base de la reconnaissance de l'apport des EI, il faut que les

décideurs politiques et économiques favorisent le développement des EI en proportion des services à rendre à la collectivité. Il en va d'un échange mutuel qui nourrit les besoins en main-d'œuvre des entreprises conventionnelles tout en activant les dépenses sociales du gouvernement pour arriver au bout de compte à une réduction de la précarité et de la pauvreté.

4.5 Les rapports avec le milieu¹⁰⁴

Dans leur milieu respectif, les entreprises d'insertion (EI) entretiennent des rapports de différentes natures avec les acteurs socio-économiques que sont les entreprises privées, la société civile et les organismes communautaires. En raison de leur activité économique, elles se reconnaissent comme partie prenante des réseaux de l'économie sociale et solidaire. Leur mission d'insertion sociale et professionnelle interpelle, de façon différente mais non moins tangible, plusieurs instances gouvernementales et les syndicats. Le même interlocuteur peut selon les circonstances être un partenaire, un client, un fournisseur ou un mandataire. Ainsi, dans un contexte donné, une EI peut entretenir un rapport de partenariat qui prend en considération la capacité de s'adapter aux besoins et aux contraintes de l'un et de l'autre alors que, dans un autre contexte, un lien contractuel déterminera la nature des rapports.

Le milieu communautaire : Plusieurs EI tirent leur origine du travail d'organismes communautaires préoccupés par les situations d'exclusion sociale et professionnelle. Ces préoccupations témoignent d'une vision plus large du développement local qui s'oppose à un néolibéralisme mondialisant, producteur d'exclusion, essentiellement centré sur la performance économique. Cette convergence idéologique se bute toutefois à des résistances découlant du fait que le financement des EI fait l'objet d'une entente contractuelle avec l'État, ce qui compromettrait, selon le milieu communautaire, leur autonomie.

Le secteur privé : Le milieu d'affaires a des relations multiples avec les EI. Tantôt fournisseur tantôt client, l'EI est parfois perçue comme un bassin de main-d'œuvre jouissant d'une bonne formation, parfois comme un concurrent déloyal parce que

¹⁰⁴ Extrait d'un document interne du CEIQ, *Enjeux de l'insertion au Québec : Les rapports avec l'environnement*, mars 2004.

bénéficiant de subventions qui réduisent ses coûts de production. La nature des rapports est souvent fonction des individus, de leurs origines et de leurs valeurs. Néanmoins, le milieu des affaires peut aussi être une ressource estimable en ce qui concerne l'expertise en développement et en connaissance du marché des affaires et en termes de support des processus de production et de gestion. En endossant la cause des EI, le milieu des affaires peut aussi être un des alliés importants en ce qui a trait aux représentations politiques.

La société civile : L'implication de la **société civile** témoigne de l'arrimage de l'EI dans son milieu. Cette implication repose sur deux facteurs : la motivation des individus et la reconnaissance de leur compétence comme administrateur. Cette reconnaissance est essentielle pour soutenir la motivation de ceux qui investissent bénévolement temps et énergie. La reconnaissance des EI comme entreprises d'**économie sociale et solidaire** se bute parfois à une incompréhension de leur activité économique. Plusieurs n'y voient que l'activité d'insertion subventionnée au détriment des activités solvables de production de biens et de services.

L'État : *Ex aequo* avec les problématiques de mise en marché, l'impact des orientations gouvernementales en matière d'insertion sociale et professionnelle des personnes marginalisées constitue le principal déterminant de la viabilité des EI. La souplesse requise pour s'adapter aux besoins changeants des participants et des marchés se bute régulièrement à la rigidité des cadres normatifs gouvernementaux. À ce casse-tête s'ajoute l'urgence de concilier la reddition de comptes, découlant du rôle de bailleurs de fonds de l'**État**, et l'autonomie de gestion des administrateurs issus de la société civile. La capacité des individus en place à tisser des liens fonctionnels constitue un facteur déterminant de la qualité des relations entre les organisations.

Les syndicats : Au même titre que le milieu communautaire et les réseaux de l'économie sociale et solidaire, le milieu **syndical** et les EI partagent le même idéal d'une société inclusive, égalitaire et équitable. Toutefois, en raison de la nature de leurs activités économiques et du contexte néolibéral, les EI (comme les ressources en employabilité, d'ailleurs) sont parfois perçues comme des sous-traitants susceptibles de menacer des emplois syndiqués, ce qui constitue un important motif de friction. Par ailleurs, les exigences académiques liées à l'obtention de certains emplois ont été identifiées comme un

frein important à l'intégration des participants des EI. Les syndicats devraient être des alliés majeurs pour ouvrir les portes des entreprises aux participants, leur permettant ainsi d'avoir accès à des emplois de qualité favorisant la sortie de la pauvreté.

Bibliographie

- Bordeleau, Danièle. 1997. « Entre l'exclusion et l'insertion : les entreprises d'insertion au Québec, *Économie et Solidarités*, vol. 28, no. 2, Les Presses de l'Université du Québec, Gatineau, pp. 75-93.
- CEIQ. 1995. Charte des entreprises d'insertion, document préparé par le CEIQ, Montréal.
- CEIQ. Mai 2002. *Le CEIQ : Une histoire à évoquer aujourd'hui pour demain*, document préparé par le CEIQ, Montréal, 27p.
- CEIQ. Mars 2004. *Les Entreprises d'insertion : Travail, Formation, Emploi*, document préparé par le CEIQ, Montréal.
- CEIQ. 2003. *Rapport annuel 2002*, document préparé par le CEIQ, Montréal.
- CEIQ. 2002. *Rapport annuel 2001*, document préparé par le CEIQ, Montréal.
- CEIQ. 2001. *Rapport annuel 2000*, document préparé par le CEIQ, Montréal.
- CEIQ. Novembre 2001. *Profil des personnes en difficulté présenté par le CEIQ au Forum des ressources externes à Emploi-Québec*, Montréal, 6p.
- CEIQ. 2000. *Rapport annuel 1999*, document préparé par le CEIQ, Montréal.
- Centre de Formation Populaire. Novembre 1999. *Cadre d'évaluation des entreprises d'insertion*, Montréal, novembre 1999, 48p.
- Elkouzi, Nada (sous la direction de Marie-Claire Malo). Juin 2001. « Alliances stratégiques et apprentissages : Comité économie sociale Inter-CDÉC, Collectif des entreprises d'insertion du Québec », *Cahier du Crises*, vol. 1, no. 2, Centre de recherche sur les innovations sociales (CRISES), Montréal, 160p.
- Favreau, Louis et Benoit Lévesque. 1996. *Développement économique communautaire : économie sociale et intervention*, Les Presses de l'Université du Québec, Québec, pp. 65-85.
- Fontan, Jean-Marc. 1994. « Le développement économique communautaire québécois : élément de synthèse et point de vue critique », *Lien social et Politiques-RIAC*, no. 32, Éditions Saint-Martin, pp. 115-126.
- MESS. Mars 1998. *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*. Emploi-Québec, Gouvernement du Québec.
- Ministère de la Sécurité du revenu, 1996. *Un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi : la réforme de la sécurité du revenu*, Gouvernement du Québec.
- Valadou, Christian. Juillet 1996. *Parcours d'insertion socio-économique : Modélisation, Initiatives pour un développement économique ET solidaire (IDÉES)*, Montréal.
- Valadou, Christian ; Rufo, B. et Bordeleau, D. Décembre 1995. *Les entreprises d'insertion au Québec : État des lieux*, document préparé pour le CEIQ, Montréal, 83p.
- Valadou, Christian et Danièle Bordeleau. Novembre 1995. *Agir pour l'insertion : initiatives d'insertion par l'économique au Québec*, IFDEC, Montréal, 93p.

Yarochevski, Carole. Février 2004. « Comment les entreprises d'insertion québécoises résistent au workfare », *La lettre de l'insertion par l'activité économique*, no. 100, Paris, pp. 3-4.

Annexe I
Les critères de définition des entreprises d'insertion

Critères inscrits dans le cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion (Annexe 1, document adopté par le MES, mars 1998)	Critères de définition du Collectif
<p>Potentiel d'insertion L'entreprise d'insertion s'inscrit dans les objectifs de la PAMT. Elle est issue du milieu local avec lequel elle entretient des liens de partenariat étroit. Elle fait une promotion active de sa main-d'œuvre, en particulier auprès de l'entreprise privée. Elle démontre que ses services conduisent à des emplois ou de la formation.</p>	<p>Partenariat Issue du milieu, l'entreprise d'insertion se situe au centre d'un réseau de partenaires. Elle est un carrefour privilégié pour mettre en place une réelle concertation pour consolider et renforcer l'efficacité des actions en direction de leur clientèle. Elle s'inscrit dans la dynamique de son milieu*. * selon une approche de développement économique communautaire, ce dernier élément doit faire l'objet d'autres discussions.</p>
<p>Mission La mission de l'entreprise doit être l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation d'exclusion. Elle offre une passerelle vers le marché du travail ou la formation.</p>	<p>Mission Les organismes doivent avoir une mission tournée vers l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation d'exclusion. L'entreprise d'insertion offre une passerelle aux participant-e-s vers le marché du travail, la formation ou d'autres alternatives.</p>
<p>Caractéristiques des personnes Les participants sont des personnes en situation d'exclusion, connaissant des échecs répétés et pour lesquelles les ressources existantes s'avèrent inadéquates. Elles sont fortement désavantagées à plusieurs égards, dépendantes des ressources de l'État ou sans revenu et ont nécessairement besoin d'une passerelle pour accéder au monde du travail. Elles s'engagent dans une démarche d'insertion sur une base volontaire.</p>	<p>Participants : L'entreprise d'insertion sociale et professionnelle s'adresse à des personnes en grande difficulté en leur proposant une réelle expérience de travail. Elle s'adresse en priorité à des personnes (jeunes ou adultes) qui connaissent des échecs répétés et pour qui les ressources existantes sont inadéquates. Cette clientèle en situation d'exclusion, sans revenus ou fortement défavorisée, est temporairement incapable d'affronter la réalité du marché du travail. Elles s'engagent dans une démarche d'insertion sur une base volontaire.</p>
<p>Statut de salarié Une entreprise d'insertion s'engage à accorder un statut de travailleur salarié à durée déterminée (environ six mois) aux participants, selon les normes du travail en vigueur.</p>	<p>Statut du salarié Une entreprise d'insertion s'engage à accorder un statut de travailleur salarié à durée déterminée à ses participant-e-s, selon les normes du travail en vigueur.</p>

<p>Critères inscrits dans le cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion (Annexe 1, document adopté par le MES, mars 1998)</p>	<p>Critères de définition du Collectif</p>
<p>Statut juridique et véritable entreprise L'entreprise d'insertion est un organisme sans but lucratif qui emploie des salariés et commercialise les biens ou services qu'elle produit. Elle présente des garanties raisonnables d'opération sur deux ans. Elle offre une expérience de travail réelle et significative. L'activité économique se veut au service de la démarche des participants. Lorsqu'elle produit des excédents budgétaires, l'entreprise les investit au service de sa mission.</p>	<p>Entreprise authentique L'entreprise d'insertion est un organisme sans but lucratif qui emploie des salariés et commercialise les biens ou services qu'elle produit et vit avec les contraintes du marché. Elle présente des garanties raisonnables d'opération sur trois ans. Elle offre une expérience de travail réelle et significative. L'activité économique se veut au service de la démarche des participant-e-s. Lorsqu'elle produit des excédents budgétaires, l'entreprise les investit au service de sa mission.</p>
<p>Formation L'approche de formation est globale, centrée sur les besoins des participants, et lie autant les aspects personnels, sociaux que professionnels dans un parcours d'insertion individualisée. L'encadrement des participants est structuré, suffisant et compétent.</p>	<p>Formation globale Centrée sur les besoins des individus, l'approche y est globale et lie autant les aspects personnels et sociaux que professionnels. La formation est intégrée et vise non seulement l'amélioration de l'employabilité et la qualification des individus, mais aussi à restituer leur citoyenneté et leur identité. L'encadrement doit être suffisant et compétent.</p>
<p>Suivi individualisé L'entreprise d'insertion offre aux participants un suivi individualisé tout au long du parcours d'insertion et après leur passage (environ deux ans).</p>	<p>Accompagnement personnalisé En lien avec les problématiques à l'origine des difficultés vécues par la personne, l'entreprise d'insertion offre au participant, dans le cadre d'une intervention concertée et planifiée, un accompagnement personnalisé tout au long de son parcours d'insertion et même après.</p>

Annexe 2 :

Répertoire des EI membres du CEIQ

SECTEUR DE L'ALIMENTATION

Restaurants

- **Restaurant Le Piolet**
103, Racine
Loretteville, Qc
G2B 1C9
Tél: (418) 842-7462
Fax: (418) 842-7495
restaurant@lepiolet.com
<http://www.lepiolet.com>
Jeunes 18-30 ans en difficulté
- **Resto 3F (le tournant)**
1500, rue des Érables (Galerie des
Érables)
Dolbeau-Mistassini, Qc
G8L 2P9
Tél: (418) 276-8445
leturnant3f@belnet.ca

Service alimentaire

- **Part du Chef**
2023, Parthenais
Montréal, Qc
H2K 3T2
Tél: Info (514) 526-7278 / commandes
de surgelés (514) 526-2681
Fax: (514) 526-7569
part@projets-part.qc.ca
<http://www.projets-part.qc.ca>
Adultes prestataires de la sécurité du revenu
éprouvant des problèmes de santé mentale

Traiteurs

- **Buffet Ac cès Emploi**
666, St-Isidore, C.P. 250
Ville des Laurentides, Qc
J0R 1C0
Tél: 1 877 439-3465
Fax: (450) 439-3400
info@bae.qc.ca
<http://www.bae.qc.ca>
Adultes de 18 à 35 ans
- **Buffets Insère -Jeunes**
C.P.275, succ.St-Michel
Montréal, Qc
H2A 3M1
Tél: (514) 721-1747
Fax: (514) 721-6461
buffet.insere.jeunes@videotron.ca
Jeunes en difficulté entre 16 et 25 ans

- **Cuisine Atout entreprise d'insertion inc.**

1945, rue Mullins, bureau 140
Montréal, Qc
H3K 1N9
Tél: (514) 939-4080
Fax: (514) 939-2816
cuisineatouttraiteur@ca.ira.com

Sans emploi, souvent analphabètes ou
faiblement scolarisés

- **Cuisine Collective Hochelaga-
Maisonnette**

3568, rue Adam
Montréal, Qc
H1W 1X9
Tél: (514) 529-0789
Fax: (514) 529-1186
cc hm-ei@qc.aira.com

Adultes

- **La Corbeille Bordeaux-Cartier ville**

5080, rue Dudemaine
Montréal, Qc
H4J 1N6
Tél: (514) 856-0838
Fax: (514) 856-2663
info@lacorbeillebc.org
<http://le.festigout@lacorbeillebc.org>

Prestataires de la sécurité du revenu, de
l'assurance-emploi et sans revenu

- **Le Pignon Bleu**

270, St-Vallier Ouest
Québec, Qc
G1K 1K5
Tél: (418) 648-0598
Fax: (418) 648-1985
pignon@qbc.lic.net
<http://www.lic.net/~pignon>

Sans emploi, prestataires de la sécurité du
revenu

- **Resto Plateau**

4450, St-Hubert, bur. 235
Montréal, Qc
H2J 2W9
Tél: (514) 527-5997
Fax: (514) 527-5965
rpinser@odyssee.net

Personnes fortement défavorisées sur le plan
de l'emploi, d'origines culturelles diverses

Annexe 3 : Charte des entreprises d'insertion du CEIQ(1995)

Les entreprises d'insertion membres du Collectif des entreprises d'insertion adhèrent aux principes définis par la présente charte. Sans en faire un nouveau cadre normatif, elles entendent se mobiliser et mobiliser leurs partenaires pour que ces principes deviennent des réalités.

L'entreprise d'insertion... outil économique au service d'un projet social. Outil économique au service d'un projet social, l'entreprise d'insertion permet aux personnes qu'elle accueille :

- D'accéder, dans les meilleures conditions possibles, au marché du travail ou de retourner aux études ;
- De vivre une expérience positive de travail ;
- De participer à une formation qualifiante et/ou transférable ;
- De s'engager dans une démarche personnelle valorisante ;
- De (re)trouver le chemin de l'autonomie ;
- De jouer un rôle actif au sein de la collectivité.

L'entreprise d'insertion a également pour fonction de promouvoir l'embauche de ces clientèles et de sensibiliser les partenaires économiques et sociaux aux problématiques de l'exclusion et au défi de l'insertion. L'entreprise d'insertion produit des biens ou des services et intègre l'ensemble des dimensions de l'activité économique de toute entreprise (rentabilité, qualité, productivité...) dans sa propre finalité sociale. Ses activités économiques, de quelque domaine qu'elles relèvent (sphère privée ou domaine d'utilité sociale), sont avant tout compatibles avec les besoins d'intégration socioprofessionnelle des participants. Elle s'inscrit enfin dans une stratégie de développement économique communautaire.

L'entreprise d'insertion... pour lutter contre l'exclusion. L'entreprise d'insertion s'adresse en priorité à des personnes (jeunes ou adultes) qui connaissent des échecs répétés et pour qui les ressources existantes (formation académique ou professionnelle, aide à la recherche d'emploi, entreprises traditionnelles...) sont inadaptées, voire « rejetantes », ou à des

personnes néo-immigrantes qui connaissent d'importants problèmes de langue et de qualification.

Cette clientèle, volontaire, est constituée de personnes précarisées ou en situation d'exclusion, sans revenu ou fortement défavorisées, qui bénéficient pour beaucoup d'entre elles de mesures d'accompagnement social. L'entreprise d'insertion constitue bien souvent la seule réponse possible et adaptée face à une situation de réel « décrochage social », et une étape préalable (un pré-requis) nécessaire dans une démarche de réinsertion professionnelle.

L'entreprise d'insertion... pour se former, (re)prendre sa place, être reconnu. L'entreprise d'insertion propose un système intégré d'apprentissages dont le fondement est la situation de travail, où les activités de formation et les activités de production sont intimement liées. Cette approche est centrée sur les besoins de l'individu et implique un encadrement pluridisciplinaire qui tient compte des dimensions sociales, personnelles, techniques et professionnelles de la formation.

Sur un plan social, elle vise à faire acquérir les comportements et attitudes (savoir-être) qui rendent possible la réalisation d'une activité en société, en développant des situations et des processus qui renforcent l'estime de soi, la confiance en ses moyens, les sentiments d'appartenance, l'autonomie et la responsabilité. Sur un plan professionnel, en permettant l'acquisition d'expérience et de compétences dans le cadre d'une activité de production, l'entreprise d'insertion favorise le développement des comportements de travail essentiels tels que la ponctualité, l'assiduité, la capacité de travailler en équipe et l'apprentissage de savoir-faire transférables à d'autres secteurs d'activité. La reconnaissance des participants comme « travailleurs rémunérés en formation » est un élément fondamental qui leur permet de s'inscrire dans un processus de réussite, de valorisation et d'autonomisation (en rupture avec les logiques d'assistanat), et contribue à leur (ré)insertion sociale et professionnelle durable. Les personnes en insertion sont donc employées pour une durée déterminée. Leur emploi fait l'objet d'un contrat de travail et de formation qui précise les engagements de chacune des parties signataires ainsi que les objectifs à atteindre et les moyens mis en œuvre pour ce faire.

L'entreprise d'insertion... au centre d'un réseau de partenaires. Généralement issue de son milieu, en réponse à des besoins locaux, l'entreprise d'insertion s'appuie sur un réseau diversifié de partenaires et de collaborateurs (milieu des affaires, organismes communautaires, ressources institutionnelles...).

La recherche d'une collaboration étroite avec les entreprises privées est un axe prioritaire de l'intervention des entreprises d'insertion. Leur fonction d'employeurs potentiels des clientèles formées par les entreprises d'insertion fait de ces entreprises privées des partenaires privilégiés bien plus que des concurrents.

L'entreprise d'insertion œuvre avec les autres intervenants sociaux et économiques à la mise en place d'alternatives adaptées et complémentaires s'inscrivant dans la logique d'un réel parcours d'insertion pour les personnes en situation d'exclusion, d'une revitalisation du tissu local, et d'une émergence de nouvelles activités créatrices d'emplois. Elle constitue enfin l'un des maillons essentiels pour la mise en place d'une dynamique collective de développement.

L'entreprise d'insertion... un financement adapté nécessaire. La réussite et la viabilité de l'entreprise d'insertion nécessitent, en complément du chiffre d'affaires issu de la production, le soutien financier des pouvoirs publics pour compenser le manque à gagner dû aux conditions d'exploitation spécifiques ou surcoût social (suivant la dénomination que lui donnent les entreprises d'insertion elles-mêmes).

Ce surcoût social se justifie essentiellement par :

- Le manque de rentabilité des personnes employées ;
- Le sur-encadrement lié aux publics accueillis ;
- La forte rotation des effectifs ;
- Le coût de la formation (temps formateurs et participants, pertes de matières premières, investissements matériels...).

Le financement public, lié au surcoût social des entreprises d'insertion, se doit d'être suffisant, souple, global, récurrent et d'assurer une pleine autonomie de gestion aux promoteurs de ces initiatives.

Pour les entreprises d'insertion dont l'activité économique se situe dans un domaine d'utilité sociale indispensable à la collectivité (ex. : services alimentaires pour une clientèle en situation de grande pauvreté), les financements publics doivent couvrir les coûts relatifs à une mission qui intègre également cette autre dimension sociale (fourniture d'un service d'utilité collective).

Annexe 4 : Cadre de référence du CEIQ

Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec est un regroupement d'organisations communautaires dont la mission est de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des clientèles marginalisées ou « fortement » défavorisées sur le plan de l'emploi.

Cette organisation a une approche qui utilise l'entreprise comme médium privilégié de formation. Elle est solidement associée aux acteurs du milieu dans une optique de développement économique communautaire.

• L'appellation « entreprise d'insertion » réfère à des principes énoncés par la charte des entreprises d'insertion, résumés ici :

- Un outil économique au service d'un projet social pour lutter contre l'exclusion ;
- Pour permettre aux personnes de se former, de prendre leur place, d'être reconnues, de récupérer leur pouvoir sur leur vie ;
- Par une approche globale de formation liant autant les aspects personnels, sociaux que professionnels ;
- Un accompagnement étroit fait pendant, puis au moins deux ans après leur passage dans l'organisation ;
- Une entreprise authentique, comme pivot privilégié de formation, où les personnes sont des travailleurs et travailleuses pour vivre une expérience significative de travail ;
- Une action au centre d'un réseau de partenaires des différents milieux.

• Le caractère de regroupement mis en pratique par le Collectif des entreprises d'insertion est fondé sur l'autonomie totale de chacun de ses membres et sur l'adhésion volontaire à ses objectifs. Le Collectif ne possède pas et ne souhaite pas posséder les pouvoirs hiérarchiques d'une fédération.

• Les entreprises d'insertion regroupées au sein du Collectif sont des organisations communautaires constituées à des fins non lucratives. Elles cherchent d'abord à répondre

aux besoins identifiés par leurs membres en regroupant des gens autour d'un projet à réaliser.

- La notion de développement économique communautaire à laquelle se réfère le Collectif, suggère une transformation des structures et des systèmes menant à une amélioration de la qualité de vie pour toutes les personnes vivant sur un même territoire. Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec préconise une vision globale de développement qui tient simultanément compte du contexte économique, politique, social, culturel et écologique dans lequel les gens vivent. Il prend pour acquis que ses membres possèdent un objectif de lutte à la pauvreté et à l'exclusion et une volonté commune de faire face aux problèmes de désintégration économique et sociale de leur milieu.
- La participation au développement du milieu nécessite des actions concrètes qui dépassent les préoccupations spécifiques des entreprises d'insertion membres du Collectif, des actions axées sur les besoins de la population en général.
- Les stratégies de développement ont un fondement qui repose sur la mise à contribution optimale des ressources du milieu. Sur le plan économique, le Collectif des entreprises d'insertion prône le développement d'une économie sociale. Au chapitre environnemental, il préconise un développement durable et viable. Au niveau social, il opte pour une intervention qui tient compte de toute la personne et non pas d'un seul problème immédiat.
- Le Collectif des entreprises d'insertion du Québec propose un mode de formation basé sur l'appropriation qui fait de chaque événement et de chaque activité une démarche d'apprentissage et de réflexion critique.
- Les valeurs mises de l'avant par le Collectif, comme assise de tout processus de développement, sont celles regroupées communément dans l'expression « justice sociale ». Elles incluent l'autonomie, le respect mutuel, la démocratie, la dignité de la personne humaine, l'équité, la prise en charge et la solidarité.
- Les services du Collectif des entreprises d'insertion, tels le partage de l'information et des outils de travail, la mise en commun de services techniques, sont des faits par et pour les membres.

Glossaire

<i>Insertion sociale par l'économique – définition du gouvernement québécois</i>	102
<i>Le recrutement et la sélection des participants-travailleur et la « validation » par Emploi-Québec</i>	103
<i>Accréditation des entreprises d'insertion</i>	104
<i>Cadre législatif</i>	105
<i>Les acteurs institutionnels</i>	106
<i>Les instances de concertation</i>	107
<i>Provinciales</i>	107
<i>Régionales</i>	110
<i>Les acteurs de terrain</i>	111
<i>Regroupement d'acteurs de terrain</i>	115
<i>Bailleurs de fonds</i>	119
<i>Le contrat de travail</i>	123
<i>Les statuts juridiques</i>	124
<i>Quelques termes supplémentaires</i>	125

¹⁰⁵ Glossaire compilé et édité par Yanick Noiseux.

Insertion sociale par l'économique – définition du gouvernement québécois

À notre connaissance, il n'existe pas de définition gouvernementale de l'insertion par l'activité économique au Québec. Même si l'un de ses objectifs consiste à situer l'intervention des entreprises d'insertion par rapport à l'ensemble des dispositifs d'insertion soutenus par l'État dans le cadre de la Politique active du marché du travail (PAMT), le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* ne propose pas une définition spécifique de l'insertion par l'activité économique.

L'*annexe 1* du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* présente les critères de reconnaissance du statut d'entreprise d'insertion au Québec. Ces critères font donc office de référence en ce qui concerne la définition institutionnelle des entreprises d'insertion par le gouvernement du Québec.

À titre de définition de l'IAE au Québec, nous présentons ici les sept critères inscrits dans le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, tel que figurant à l'*annexe 1* du document adopté par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS¹⁰⁶) en mars 1998.

- La mission de l'entreprise d'insertion doit être l'insertion sociale et professionnelle des personnes en exclusion. L'entreprise d'insertion offre une passerelle vers le marché du travail ou la formation.
- L'entreprise d'insertion est un organisme sans but lucratif qui emploie des salariés et commercialise les biens ou les services qu'elle produit. Elle présente des garanties raisonnables d'opération sur deux ans. Elle offre une expérience de travail réelle et significative. L'activité économique se veut au service de la démarche des participants. Lorsqu'elle produit des excédents budgétaires, l'entreprise les investit au service de sa mission.
- L'entreprise d'insertion s'inscrit dans les objectifs de la Politique active du marché du travail (PAMT). Elle est issue du milieu local avec lequel elle entretient des liens de partenariat étroit. Elle fait une promotion active de sa main-d'œuvre, en particulier auprès de l'entreprise privée. Elle démontre que ses services conduisent à des emplois ou à de la formation.
- Les participants sont des personnes en situation d'exclusion, connaissant des échecs répétés et pour lesquels les ressources existantes s'avèrent inadaptées. Elles sont fortement désavantagées à plusieurs égards, dépendantes des ressources de l'État ou sans revenu et ont nécessairement besoin d'une passerelle pour accéder

¹⁰⁶ En avril 2003, le Parti libéral du Québec a changé le nom de ce ministère; le MESS est alors devenu le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF).

au monde du travail. Les personnes s'engagent dans une démarche d'insertion de manière volontaire.

- Une entreprise d'insertion s'engage à accorder le statut de travailleur salarié à durée déterminée (environ 6 mois) aux participants, selon les normes du travail en vigueur.
- L'approche de formation est globale, centrée sur les besoins des participants, et lie autant les aspects personnels, sociaux que professionnels dans un parcours d'insertion individualisé. L'encadrement des participants est structuré, suffisant et compétent.
- L'entreprise d'insertion offre aux participants un suivi individualisé tout au long du parcours d'insertion et après leur passage (environ deux ans).

Le recrutement et la sélection des participants-travailleur et la « validation » par Emploi-Québec

Bien que les entreprises d'insertion recrutent¹⁰⁷ elles-mêmes leurs participants-travailleurs, une validation du recrutement de ces derniers est nécessaire. Cette validation est effectuée par le Centre local d'emploi (CLE), instance locale d'Emploi-Québec. Le recrutement des travailleurs se fait sur la base de critères établis — âge, genre, problématiques spécifiques, etc. — dans « l'entente de service » liant l'EI à Emploi-Québec. Ainsi, ces critères peuvent donc varier d'une EI à l'autre.

La durée du parcours des participants-travailleurs dans une EI est généralement de 26 semaines. Cette période peut toutefois être de durée plus courte (à partir de 18 semaines) ou plus longue (jusqu'à 38 semaines), selon les ententes. Dans certains cas, une prolongation est possible. Celle-ci est alors théoriquement sujette à l'approbation d'Emploi-Québec¹⁰⁸. Précisons qu'il est possible pour une EI de référer un candidat qui a déjà commencé son parcours vers une autre EI si celui-ci exprime plus d'intérêt pour un autre domaine de formation. Cela se fait au cas par cas. De plus, les candidats peuvent aussi, avec l'accord d'Emploi-Québec et après un premier parcours et une période de latence, faire un second parcours dans une autre EI qui les accepte. Ces cas d'espèce sont toutefois assez rares¹⁰⁹.

¹⁰⁷ Le plus souvent (80 % des cas), le recrutement se fait par le bouche à oreille. Les publicités dans les journaux ainsi que les références par des organismes communautaires et des institutions publiques et parapubliques sont également utilisées. [Source : Entretien avec Chantal Aznavourian, 2 juin 2004.]

¹⁰⁸ Dans la pratique, il semble qu'il y ait une certaine flexibilité à ce niveau.

¹⁰⁹ Le fait qu'une personne ait bénéficié de nombreuses « mesures » d'insertion est d'ailleurs bien souvent la raison évoquée par Emploi-Québec pour ne pas « valider » le recrutement d'un participant-travailleur.

Enfin, il est important de souligner que les participants-travailleurs acceptent de joindre l'EI sur une base volontaire. Inversement, en aucun temps, l'EI n'est obligée d'accueillir une personne lui ayant été référée lorsqu'elle juge qu'elle ne sera pas en mesure de répondre adéquatement aux besoins de cette personne.

Accréditation des entreprises d'insertion

Au Québec, la reconnaissance officielle et à long terme des entreprises d'insertion prend la forme d'une accréditation. Pour avoir accès à l'accréditation, les entreprises doivent se conformer aux 7 critères de définition d'une entreprise d'insertion tels que définis dans le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*. L'entreprise d'insertion doit être en mesure de fonctionner pendant deux ans avant de pouvoir demander une accréditation¹¹⁰. Toutefois, le bailleur de fonds — Emploi-Québec — reconnaît sa responsabilité à l'égard de cette phase de développement. Pour ces raisons, les instances régionales d'Emploi-Québec accordent un financement annuel non récurrent durant cette période. Le fait d'obtenir du financement à cette étape, bien que constituant une forme de reconnaissance, ne garantit pas d'obtenir l'accréditation.

Le processus conduisant à l'accréditation est initié par le dépôt d'une demande auprès des instances régionales d'Emploi-Québec, qui l'analyseront en fonction du bilan global des deux premières années d'opération et en fonction de l'atteinte des résultats inscrits à l'entente de service. Ce sont les instances régionales d'Emploi-Québec qui assurent la coordination des travaux liés aux processus d'accréditation. Pour ce faire, des Comités consultatifs régionaux-Accréditation *ad hoc* sont mis en place dans chacune des régions. Ces comités sont chargés d'évaluer les dossiers des EI demandant l'accréditation et d'émettre un avis à la direction régionale d'Emploi-Québec. Celle-ci a la responsabilité finale quant à la décision d'accorder ou non l'accréditation à la partie demandante. Lorsque la direction régionale d'Emploi-Québec octroie une accréditation, elle doit en informer la direction des ressources externes (niveau provincial) d'Emploi-Québec ainsi que le Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement. L'accréditation

¹¹⁰ Soulignons que les entreprises réputées en opération depuis plus de deux ans au moment de l'entrée en vigueur du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* n'étaient pas assujetties à cette disposition.

ouvre la porte à un financement triennal. La durée de l'accréditation sanctionnée par Emploi-Québec est valide tant que l'EI est réputée conforme aux sept critères. Cela dit, les entreprises d'insertion doivent se conformer à une évaluation annuelle fondée sur l'atteinte des objectifs spécifiques précisés dans « l'entente de service » liant l'EI à Emploi-Québec. Ces objectifs spécifiques ainsi que les critères utilisés pour en vérifier l'atteinte sont sujets à la négociation entre Emploi-Québec et les entreprises d'insertion. De plus, le *Cadre de reconnaissance* prévoit qu'à chaque trois ans, une évaluation plus poussée est effectuée¹¹¹. Elle porte sur la concordance globale aux critères de reconnaissance des entreprises d'insertion.

Cadre législatif

Le gouvernement du Québec (ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale) a adopté en mars 1998, le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*. Ce cadre de reconnaissance est aujourd'hui la pièce maîtresse balisant le champ de l'intervention étatique dans le secteur de l'intervention par l'économique au Québec. Le cadre comporte deux volets. D'une part, le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* présente en détail les modalités opérationnelles menant à l'établissement de la reconnaissance et en quoi elle se distingue de l'accréditation (cette section présente aussi les sept critères). D'autre part, il trace les modalités de financement entre Emploi-Québec et les entreprises d'insertion.

La section 1 du *Cadre de reconnaissance et de financement des EI* souligne que la reconnaissance d'un statut d'EI vise deux objectifs. D'abord, elle offre des balises permettant d'octroyer le statut d'entreprise d'insertion aux organismes qui se qualifient et ce dans une perspective d'accès aux ressources prévues pour ce type d'intervention. Ensuite, la reconnaissance du statut d'entreprise d'insertion permet de situer l'intervention de cette catégorie spécifique d'organismes oeuvrant dans le domaine de l'insertion sociale et professionnelle par rapport à l'ensemble du dispositif d'insertion soutenu par l'État dans le cadre de la Politique active du marché du travail (PAMT).

¹¹¹ Pour l'instant (avril 2004), ce processus d'évaluation n'a pas encore été mis en place de façon formelle.

Depuis l'entrée en vigueur du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, un comité de suivi est chargé de surveiller sa mise en œuvre. Outre cette fonction, il a pour objectif de développer une vision globale touchant l'évolution des entreprises d'insertion au Québec et, plus spécifiquement, de « l'insertion par l'économique ».

Les acteurs institutionnels

Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille : Au Québec, c'est le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille (MESSF) qui est le grand responsable des politiques relatives à l'emploi et la formation et, incidemment, du secteur de l'insertion par l'activité économique. Dans le cadre de sa mission « emploi », le MESSF est chargé d'administrer, notamment, les lois et règlements suivants et se rapportant, du moins en partie, au secteur de l'insertion par l'activité économique :

Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre
Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre

Dans le cadre de sa mission « solidarité sociale », le MESSF administre les lois suivantes :

Loi instituant au Québec la lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail
Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale
*Loi visant à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale*¹¹²

Emploi Québec : Au Québec, c'est Emploi-Québec, agence (unité autonome) au sein du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille du gouvernement du Québec (MESSF), qui est responsable de gérer la politique liée à l'insertion par l'activité économique. Cette agence est née de la fusion, en 1998, de différents services d'emploi et de main-d'œuvre. La fusion avait alors comme objectif de faire converger l'ensemble des efforts et des ressources en la matière vers les grands objectifs du Québec. Emploi-Québec est chargée de proposer les orientations de la politique pour l'emploi et la formation professionnelle.

¹¹² Les textes complets de ces différentes lois sont disponibles en ligne, http://www.messf.gouv.qc.ca/lois_reglements/index.asp, consulté le 25 mars 2004.

En ce qui a trait spécifiquement à l'insertion par l'activité économique, son orientation générale est donnée par le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* mis en place en mars 1998. Emploi-Québec est responsable de sa mise en œuvre. Le budget consacré au financement des EI s'élève aujourd'hui à 31,8 millions de dollars. De plus, la direction nationale d'Emploi-Québec coordonne différentes instances de concertation — le Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement, le Comité aviseur sur le cadre d'évaluation des entreprises d'insertion et le Forum des ressources externes — ayant pour fonction de réunir les principaux acteurs de l'insertion par l'activité économique au Québec et d'aviser le gouvernement au sujet des politiques qui y sont liées.

Directions régionales d'Emploi-Québec : Les instances régionales d'Emploi-Québec, présentes dans chacune des régions administratives du Québec à travers un réseau de 17 bureaux régionaux, sont aujourd'hui responsables de l'accréditation et du financement des entreprises d'insertion. Ce sont également les bureaux régionaux d'Emploi-Québec qui supervisent la négociation des ententes de service liant les EI à Emploi-Québec ainsi que les processus d'évaluation annuelle et trisannuelle de chacune d'entre elles¹¹³.

Centres locaux d'emploi (CLE) : Les 150 Centres locaux d'emploi répartis sur l'ensemble du territoire québécois sont également impliqués dans la gestion de l'insertion par l'activité économique. Dans certaines régions du Québec, notamment dans la région de Montréal, ce sont les Centres locaux d'emploi qui administrent et négocient les ententes de service avec les EI ainsi que le processus d'évaluation et la reddition de comptes.

Les instances de concertation

Provinciales

Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement : Le comité est composé d'un représentant de la direction nationale d'Emploi-Québec (direction des ressources externe), de trois représentants des instances régionales d'Emploi-Québec,

¹¹³ Dans certains cas, c'est surtout le personnel des Centres locaux d'emploi qui négocient et gèrent les ententes de service avec les EI. Ainsi, suivant les régions, ce sera parfois la direction régionale et parfois

de trois représentants du Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ) et d'un représentant du ministère du Développement économique et régional (MDRE). Il est chargé de surveiller la mise en œuvre du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, du suivi des dossiers en cours et des accréditations, du montage financier et de la préparation des ententes et de l'évaluation. Plus spécifiquement, les principaux mandats qui ont été confiés au Comité de suivi sont les suivants :

- S'assurer de la diffusion, auprès des instances gouvernementales concernées, de l'information relative au *Cadre de reconnaissance et de financement* ; répondre aux demandes d'information ou d'appui provenant des instances gouvernementales régionales.
- Collaborer au développement des outils d'évaluation des résultats et des services offerts par les EI afin que le mécanisme d'évaluation puisse être appliqué à partir de l'exercice financier 1998-1999¹¹⁴.
- Recevoir les plaintes des organismes au sujet de l'application du cadre d'accréditation et de financement; émettre des avis aux autorités d'Emploi-Québec sur les questions liées à l'application du cadre.
- Faciliter la concertation avec les autres ministères susceptibles de participer au développement d'outils destinés aux entreprises d'insertion.
- Collaborer avec la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi et de la Solidarité, après les trois premières années d'application du cadre, à une évaluation globale de l'intervention par l'économique des EI et recommander, si nécessaire, des modifications au cadre de reconnaissance¹¹⁵.

Comité aviseur sur le cadre d'évaluation des entreprises d'insertion : Ce comité est en fait un « sous-comité » du Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement. Il rédige actuellement un plan de travail (en collaboration avec Emploi-Québec) dans le but de produire une entente-cadre permettant de baliser le processus d'évaluation des entreprises d'insertion au Québec.

Forum des ressources externes : Le Forum des ressources externes regroupe des représentants d'Emploi-Québec (direction nationale), du ministère de l'Emploi, de la

le Centre local d'emploi qui entretiendra des liens étroits avec les EI. Bien que des évaluations trisannuelles aient été prévues, elles n'ont encore jamais eu lieu.

¹¹⁴ Ceci s'est traduit par la production d'un « cadre d'évaluation des entreprises d'insertion du Québec » par le Centre de formation populaire en 1999. Nous y reviendrons.

Solidarité sociale et de la Famille ainsi que de plusieurs regroupements d'organismes « en employabilité » : Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (RQuODE), Réseau des services spécialisés en main-d'œuvre (RSSMO), Association des Clubs de recherche d'emploi du Québec (ACREQ), Réseau canadien des entreprises d'entraînement (RCEE), le Réseau des Carrefour jeunesse-emploi du Québec et le CEIQ. Le Forum a mis sur pied divers comités permettant de faciliter, entre les participants, les échanges concernant des dossiers tels que celui de la reconnaissance et des partenariats, de la question de la reddition de comptes, du financement ainsi que de la « reconnaissance des acquis ».

La Commission des partenaires du marché du travail : La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) a été créée le 25 juin 1997 par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité. C'est l'instance nationale où les principaux décideurs du monde du travail mettent en commun leur expertise et leurs idées. La Commission agit de concert avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail, les comités sectoriels de main-d'œuvre et les différentes organisations liées à l'emploi et à la formation de la main-d'œuvre. Cette concertation devrait permettre d'obtenir une information plus précise sur le marché du travail, de produire des interventions mieux adaptées aux besoins de la main-d'œuvre et des entreprises et de faciliter l'arrimage des politiques publiques aux pratiques privées.

Les membres de la Commission des partenaires du marché du travail sont nommés par le gouvernement. Ils sont choisis parmi divers groupes d'acteurs du marché du travail, afin que les partenaires **patronaux, syndicaux, communautaires** et ceux de **l'éducation** puissent être associés à la définition des politiques, des orientations, des programmes et des mesures de main-d'œuvre de même qu'à la gestion des services. Ils sont nommés par le gouvernement pour un mandat de trois ans¹¹⁶.

¹¹⁵ Tiré de la section 2.5 du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, mars 1998.

¹¹⁶ Tiré du site Internet d'Emploi-Québec, <http://emploi.quebec.net/francais/organisation/commpartenaires/index.htm>, consulté le 20 mars 2004.

Régionales

Conseil régional des partenaires du marché du travail Emploi Québec : Chaque région du Québec dispose d'un Conseil régional des partenaires du marché du travail. Ces conseils sont des lieux de concertation privilégiés des partenaires au plan régional. Le conseil régional analyse les problèmes de la région et *recommande* à la Commission des partenaires du marché du travail un plan d'action qui prend en compte les besoins locaux. Il est aussi responsable de *l'adaptation des mesures* et services d'Emploi-Québec aux besoins de la région. Les conseils régionaux des partenaires du marché du travail se composent des personnes suivantes : six représentants des entreprises, six représentants de la main-d'œuvre (dont le CEIQ à Montréal), quatre représentants des réseaux d'éducation, deux représentants des organismes communautaires, le directeur régional d'Emploi-Québec, trois représentants, sans droit de vote, d'autres ministères : de l'Éducation, du Développement économique et régional ou des Affaires municipales, du Sport et du Loisir, dans le cas des régions de Laval, des Laurentides, de Lanaudière, de Montréal et de la Montérégie¹¹⁷.

Comité consultatif régional - accréditation des entreprises d'insertion : Les Comités consultatifs régionaux sont composés d'au moins un responsable du Centre local d'emploi (CLE) du territoire où se trouve l'EI demandant l'accréditation, d'un responsable de la direction régionale d'Emploi-Québec, d'un représentant du CEIQ ainsi que d'un représentant d'une EI membre du CEIQ, mais située dans une autre région que celle où a lieu la demande. Les Comités consultatifs régionaux sont de type ad hoc ; ils sont mis en place seulement lorsqu'un nouveau processus d'accréditation est mis en branle et sont dissous une fois le processus d'accréditation terminé. Il a pour fonction de fournir un avis à la direction régionale d'Emploi-Québec concernant l'accréditation des EI.

Forum régional des ressources externes : Les Forums régionaux des ressources externes regroupent des représentants d'Emploi-Québec (direction régionale), du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille ainsi que de plusieurs regroupements régionaux d'organismes « en employabilité » .

¹¹⁷ Paragraphe tiré du site Internet d'Emploi-Québec.

Autres instances de concertation : Les instances de concertation présentées précédemment ont été spécifiquement constituées afin d'assurer correctement la mise en place du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* au Québec. S'ajoute à celles-ci une série d'instances de concertation touchant de près ou de loin le secteur de l'insertion par l'activité économique et au sein desquelles le CEIQ est également représenté. Parmi celles-ci, nous retrouvons le Réseau d'investissement social du Québec (RISQ)¹¹⁸, le Chantier de l'économie sociale¹¹⁹, le Comité sectoriel de main-d'œuvre - Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC)¹²⁰, le Comité aviseur Jeune, la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDM)¹²¹, les Partenaires pour des échanges solidaires (PESO), l'Institut canadien d'éducation aux adultes (ICEA) et Boscoville 2000.

Les acteurs de terrain

Entreprises d'insertion : La naissance des premières « entreprises d'insertion », au sens où on les définit aujourd'hui, remonte, pour ce qui est du Québec, au début des années 80. On assiste à la naissance de La Relance en 1982, puis de celle du Boulot vers... en 1983. Pendant cette décennie, c'est cependant au compte-gouttes que les EI arrivent à se mettre en place¹²². C'est la période d'incubation, pour reprendre la terminologie utilisée par le

¹¹⁸ Le Réseau d'investissement social du Québec (RISQ) est un fonds de capital de risque à but non lucratif qui a pour mission de rendre accessible un financement adapté à la réalité des entreprises d'économie sociale. Il vise à soutenir l'essor des entreprises collectives par l'injection de capitaux de connivence servant de levier financier pour la réalisation de leurs projets.

¹¹⁹ La principale mission du Chantier de l'économie sociale est de promouvoir l'économie sociale comme partie intégrante de la structure socio-économique du Québec et, ce faisant, de faire reconnaître le caractère pluriel de l'économie québécoise. Le Chantier travaille ainsi à favoriser et à soutenir l'émergence, le développement et la consolidation d'entreprises et d'organismes d'économie sociale dans un ensemble de secteurs de l'économie.

¹²⁰ Le Comité sectoriel de main-d'œuvre - Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC) a pour mission de favoriser et de consolider la concertation et le partenariat afin de résoudre les problèmes de main-d'œuvre du secteur. Il vise à assurer une connaissance approfondie du marché du travail et l'élaboration de stratégies d'action et de formation continue en économie sociale et en action communautaire.

¹²¹ Depuis près de dix ans, la COCDM s'est engagée à combattre l'exclusion sociale et professionnelle des citoyens laissés en marge du développement économique et social. Rassemblant les revendications d'une vingtaine de réseaux d'organismes communautaires nationaux, la Coalition regroupe plus de quatre cents groupes communautaires enracinés dans les différentes collectivités du Québec, qui œuvrent auprès de milliers de personnes exclues ou marginalisées sur le plan de l'insertion sociale ou professionnelle.

¹²² À cette époque, d'autres entreprises se sont formées, puis dissoutes, le principal point d'écueil ayant été l'importance prépondérante accordée au projet économique.

CEIQ. Par la suite, à partir de 1990, notamment après la création de l'École-Entreprise Formétal¹²³, on voit surgir un nombre croissant de demandes d'information relativement à la formule « entreprise d'insertion » et au financement de projets d'entreprises d'insertion. En 1995, 26 EI sont recensées par Valadou dans *Les entreprises d'insertion, un état des lieux au Québec*. Entre 1997 et 1999, on assiste à la croissance la plus marquée du nombre d'EI au Québec. Cette période correspond avec l'établissement du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion*, ratifié en mars 1998. Depuis 2001, le nombre de d'EI membres du CEIQ s'est encore accru, mais de façon plus lente, passant de 38 à 42¹²⁴. À ce jour, 29 membres du CEIQ ont obtenu l'accréditation EI par Emploi-Québec, la plus récente étant La mine d'or, située à Chibougamau. Plus de 600 personnes ont un statut d'employé permanent dans les EI membres du CEIQ. Ce nombre d'employés permanents a doublé depuis 1998. Le nombre de participants-travailleurs formés annuellement est en croissance, passant de 2 000 en 1998-1999 à plus de 2 647 en 2002-2003, soit une augmentation de 32,35 %.

La mission des entreprises d'insertion¹²⁵ : Les entreprises d'insertion sont des organismes communautaires et des entreprises d'économie sociale. Dotées d'une mission d'insertion sociale, leur originalité réside dans la cohabitation d'une fonction d'insertion/formation et d'une activité économique véritable, sans but lucratif. La spécificité des entreprises d'insertion est qu'elles répondent à des besoins de formation et d'accompagnement de personnes en sérieuses difficultés d'intégration au marché du travail, dans un objectif de lutte à la pauvreté et à l'exclusion.

Pour les travailleurs en formation, le passage dans une telle entreprise devient un outil essentiel pour trouver un emploi et le conserver ou pour la quête d'une plus grande autonomie par le biais des études. Les entreprises d'insertion apprennent aussi aux travailleurs en formation à développer leurs compétences personnelles, professionnelles et sociales, à développer les habitudes et les attitudes favorables à leurs objectifs d'insertion

¹²³ En réussissant à obtenir du financement récurrent du palier fédéral, l'École-Entreprise Formétal a créé un précédent qui s'est répercuté sur le dynamisme de l'ensemble du secteur.

¹²⁴ La liste complète des EI, par secteurs d'activité, est présentée à l'annexe 2.

¹²⁵ *Les entreprises d'insertion : Travail, Formation, Autonomie*, document préparé par le CEIQ en février 2004.

sociale, à s'intégrer dans un milieu de travail, à occuper une place comme travailleur, à jouer un rôle actif dans sa communauté et à vivre une expérience positive de travail.

Comme toute entreprise, elles gèrent des ressources humaines, matérielles ainsi que financières et commercialisent les biens ou services qu'elles produisent en regard des normes de qualité propres à leurs secteurs d'activité. En entreprise d'insertion, on fait de l'insertion sociale en véritable situation de travail. Entreprises « passerelles », elles offrent aux travailleurs en formation un parcours d'une durée moyenne de 27 semaines, qui leur permet d'acquérir des habiletés et des connaissances spécifiques et transférables, tout en leur apportant un support et un accompagnement dans leur démarche d'intégration sociale et professionnelle. Les futurs employeurs peuvent compter alors sur une main-d'œuvre mieux préparée à affronter la réalité actuelle du marché du travail.

Largement impliquées dans les dynamiques locales de développement, les entreprises d'insertion s'appuient sur un réseau diversifié de partenaires et de collaborateurs (milieu des affaires, organismes communautaires, ressources institutionnelles, syndicats, etc.) pour assurer le succès de leur mission, soit l'intégration professionnelle et sociale de personnes en situation d'exclusion.

Contrairement au cas français où les EI peuvent adopter toute forme juridique, notamment celle de « société anonyme » (l'équivalent de l'incorporation au Québec) et de « société anonyme à responsabilité limitée (SARL) », au Québec, les EI doivent obligatoirement prendre le statut juridique d'OSBL¹²⁶, l'équivalent d'Association de type Loi 1901 en France. Les EI du Québec sont administrées par un conseil d'administration où siègent, en moyenne, 10 personnes représentant une très grande variété de personnalité, catégories professionnelles, institutions, entreprises et organismes.

Les entreprises d'insertion au Québec accueillent des « personnes en sérieuse difficulté d'intégration sociale et professionnelle¹²⁷ ». Chaque entreprise d'insertion peut choisir d'accueillir une catégorie particulière de personnes en difficulté — jeunes, personnes avec des problèmes de santé mentale, contrevenants, femmes, immigrants, etc. — en fonction de sa vocation, de sa mission, du contexte local, etc. Le choix de s'adresser en priorité à

¹²⁶ Organisme sans but lucratif.

certain types de population renvoie également à des expertises, des compétences et des expériences en travail social ainsi qu'à des positions éthiques. Dans ce cas, les caractéristiques particulières des participants-travailleurs que l'EI accueille sont définies dans « l'entente de service » négociée avec Emploi-Québec. Toutefois, certaines d'entre elles cherchent plutôt à élargir leur « clientèle » afin d'éviter de créer un « effet ghetto ».

Au Québec, il y a deux définitions des critères définissant les entreprises d'insertion. La définition institutionnelle du *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* de 1998 et la définition que se sont donnée les EI elles-mêmes, cette dernière ayant largement inspiré la première. Ainsi, selon la définition, les EI doivent répondre à sept critères afin d'être éligible à l'accréditation. Ces critères sont largement inspirés du texte de la Charte des entreprises d'insertion rédigée en 1995 par les fondateurs du CEIQ.

¹²⁷ Mission des EI, www.collectif.qc.ca, consulté en mars 2004.

Le texte complet des critères de définition d'une EI, tels que définis par les membres de CEIQ¹²⁸ :

Les critères du CEIQ

- 1. Mission d'insertion sociale :** Les organismes doivent avoir une mission tournée vers l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation d'exclusion. L'entreprise d'insertion offre une passerelle vers le marché du travail, la formation ou d'autres alternatives, aux participants et participantes.
- 2. Caractéristiques des participants en difficulté :** L'entreprise d'insertion sociale et professionnelle s'adresse à des personnes en grande difficulté, en leur proposant une réelle expérience de travail. Elle s'adresse en priorité à des personnes (jeunes ou adultes) qui connaissent des échecs répétés et pour qui les ressources existantes sont inadéquates. Cette clientèle, en situation d'exclusion, sans revenus, ou fortement défavorisée, est temporairement incapable d'affronter la réalité du marché du travail. Elle s'engage dans une démarche d'insertion sur une base volontaire.
- 3. Entreprise véritable :** L'entreprise d'insertion est un organisme à but non lucratif qui emploie des salarié(e)s, commercialise les biens ou services qu'elle produit et vit avec les contraintes du marché. Elle présente des garanties raisonnables d'opération sur trois ans. Elle offre une expérience de travail réelle et significative. L'activité économique se veut au service de la démarche des participant(e)s. Lorsqu'elle produit des excédents budgétaires, l'entreprise les investit au service de sa mission.
- 4. Statut de salarié aux travailleurs en formation :** Une entreprise d'insertion s'engage à accorder un statut de travailleur salarié à durée déterminée à ses participant(e)s, selon les normes du travail en vigueur.
- 5. Accompagnement personnalisé :** En lien avec les problématiques à l'origine des difficultés vécues par la personne, l'entreprise d'insertion offre au participant(e), dans le cadre d'une intervention concertée et planifiée, un accompagnement personnalisé tout au long de son parcours d'insertion et même après.
- 6. Formation globale (personnelle, sociale et technique) :** Centrée sur les besoins des individus, l'approche y est globale et lie autant les aspects personnels et sociaux que professionnels. La formation est intégrée et vise non seulement l'amélioration de l'employabilité et la qualification des individus, mais aussi à exercer pleinement leur citoyenneté et à renforcer l'affirmation de leur identité. L'encadrement doit être suffisant et compétent.
- 7. Partenariat avec les acteurs de son milieu :** Issue du milieu, l'entreprise d'insertion se situe au centre d'un réseau de partenaires. Elle est un carrefour privilégié pour mettre en place une réelle concertation pour consolider et renforcer l'efficacité des actions en direction de leur clientèle. Elle s'inscrit dans la dynamique de son milieu.

Regroupement d'acteurs de terrain

Le CEIQ existe depuis plus de 8 ans. Son assemblée de fondation a eu lieu en 1996. L'adoption du *Cadre de référence du Collectif des entreprises d'insertion du Québec* (rédigé l'année précédente) avait précédé l'adoption des lettres patentes¹²⁹.

¹²⁸ Les définitions du CEIQ et du Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion sont présentées côte à côte à l'annexe 1 de la monographie portant sur le Québec.

¹²⁹ Le texte complet du *Cadre de référence du CEIQ* est présenté à l'annexe 4 de la monographie québécoise.

Le CEIQ souhaite l'émergence d'un réseau d'initiatives qui participe à la recherche et à la mise en œuvre d'alternatives à l'exclusion d'un nombre croissant de personnes rencontrant des difficultés particulières vis-à-vis de leur insertion sociale et professionnelle. Plus particulièrement, il entend offrir un support à l'émergence, à la reconnaissance, à la promotion et au développement d'initiatives pertinentes d'insertion par l'économie au Québec, soit les entreprises d'insertion. Le principal rôle du CEIQ est d'agir comme gardien des [sept \(7\) critères](#) de définition d'une entreprise d'insertion auprès de ses membres. Les valeurs mises de l'avant par le Collectif, comme assise de tout processus de développement, sont celles regroupées communément dans l'expression « justice sociale ». Elles incluent l'autonomie, le respect mutuel, la démocratie, la dignité de la personne humaine, l'équité, la prise en charge et la solidarité (Charte du CEIQ, 1995). Depuis sa création, le CEIQ cherche à réaliser les objectifs suivants :

- Promouvoir et soutenir les intérêts des entreprises d'insertion membres qui favorisent l'insertion sociale et professionnelle de personnes en situation d'exclusion ;
- Regrouper en corporation les organismes du Québec se définissant comme entreprise d'insertion ;
- Favoriser les échanges entre intervenants des entreprises d'insertion et des structures d'insertion par l'économie au plan légal, national et international ;
- Assurer un rôle de représentation des entreprises d'insertion auprès de leurs partenaires institutionnels, socioéconomiques et gouvernementaux ;
- Favoriser le développement et la reconnaissance de l'expertise des membres ;
- Accroître la visibilité de l'ensemble des organismes membres ;
- Offrir des services de sensibilisation, d'éducation et de formation en direction de ses membres.

En avril 2004, le CEIQ regroupait 39 membres opérant un total de 42 entreprises d'insertion. Celles-ci doivent être des organisations communautaires constituées à des fins non lucratives. Le CEIQ compte quatre employés. Il est géré par un conseil d'administration formé de douze personnes provenant des diverses régions d'où proviennent les membres¹³⁰.

¹³⁰ La composition du conseil d'administration est la suivante (2003-2004) : André Trudel (président ; D-Trois Pierres), André Potvin (vice-président, L'Escale du Lac), Guy Larocque (trésorier, SOS Vélo), Marthe Bureau (secrétaire, Part du Chef) et les administrateurs Nahid Aboumansour (Petites Mains), André Babin (Tecnobois), Agnès Beaulieu (Insertech Angus), Jacques Bernier (Recyclage Vanier),

La « vision » du CEIQ présente sa raison d'être et la démarche qui sous-tend son existence :

Doté d'une indépendance de pensée et d'action, le Collectif [CEIQ] est un regroupement d'entreprises d'insertion à caractère provincial et qui fait preuve de solidarité. Il est à la fois consultatif et décisionnel, selon les mandats, et met en place des services répondant aux besoins des membres. Il est capable de développement et de critique sociale, capable de saisir les enjeux sociaux, de recueillir l'information pertinente, de l'analyser et de la diffuser à ses membres et partenaires clairement et rapidement. Parce qu'il est préoccupé par les besoins des personnes, il prend fait et cause pour les populations exclues et s'engage à agir de façon responsable et durable auprès des gens à qui il s'adresse. Il veille au respect de l'application des 7 critères définissant les entreprises d'insertion et de leur synergie entre eux, auprès de ses membres.

Les membres du CEIQ ont choisi de constituer un collectif et non une fédération. Pour les membres, la formation d'un collectif, tout en rendant possible la concertation des membres et la représentation de ceux-ci auprès des instances politiques, permet également à chacune des entreprises d'insertion de conserver leur autonomie alors que la mise sur pied d'une fédération pourrait conduire à hiérarchiser les rapports entre les acteurs.

Concrètement, afin d'atteindre sa mission de promouvoir et de soutenir les entreprises d'insertion membres, mais d'abord de promouvoir et de soutenir l'intégration sociale et professionnelle des personnes en quête d'un meilleur avenir, le CEIQ agit dans les quatre domaines d'activité suivants :

- La vie associative et les services aux membres ;
- La représentation ;
- La promotion et le développement des affaires ;
- La recherche et le développement.

L'un des rôles les plus importants du CEIQ est d'assurer la représentation de ses membres auprès des instances gouvernementales et au sein des diverses instances de concertation

Jacques Bertrand (La Relance), Chantal Aznavourian (Resto-Plateau), Richard Gravel (Buffet Insère-Jeunes), Marcel Leduc (Pro Prêt Service d'entretien), Annick Van Campenhout (Cuisine-Atout).

mises en place. Pour mener à bien ses missions de concertation et de représentation, des représentants du CEIQ participent aux travaux des comités suivants¹³¹ :

- Comité de suivi de l'application du cadre de reconnaissance et de financement
- Comité aviseur sur le cadre d'évaluation des entreprises d'insertion
- Forum des ressources externes
- Réseau d'investissement social du Québec (RISQ)
- Chantier de l'économie sociale
- Comité sectoriel de main-d'œuvre - Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC)
- Comité aviseur Jeune
- Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (COCDM)
- Partenaires pour des échanges solidaires (PESO)
- Institut canadien d'éducation aux adultes (ICEA)
- Boscoville 2000
- Chaire sur l'insertion socio-économique des personnes sans emploi (UQÀM)

Le CEIQ propose aussi à ses membres des occasions d'échanges et crée des événements de réflexion de façon à ce que les directeurs, les employés, les administrateurs des entreprises d'insertion et les partenaires puissent se doter de moyens communs d'action et regrouper leurs efforts pour accomplir leur mission et leurs objectifs d'insertion sociale et professionnelle. À ce titre, les services aux membres offerts par le CEIQ sont les suivants :

- **Animation.** Espace d'échanges et de rencontres ; animation de réunions, d'assemblées générales, de journées de réflexion à la demande des entreprises membres ou de leurs partenaires.
- **Formation.** Programmes spécifiques pour les responsables de projets, les dirigeants et le personnel d'encadrement ; session de formation pour les partenaires des entreprises d'insertion.
- **Communication/Information/Documentation.** Publication d'un *Bref info* réservé aux membres ; production d'outils de promotion des produits et services ;

¹³¹ Une description plus complète de chacune de ces instances est présentée dans la quatrième section de ce chapitre.

publication d'un répertoire de produits et services ; publication d'un répertoire descriptif des entreprises d'insertion ; promotion des initiatives d'insertion par l'économie et de l'économie sociale ; constitution d'un fonds documentaire spécialisé dans le domaine de l'insertion par l'économie ; diffusion de documentation.

- **Accompagnement/Conseil.** Soutien, accompagnement et conseils aux membres ; accompagnement/conseil pour le démarrage de nouvelles entreprises d'insertion.

De plus, le CEIQ a mis sur pied plusieurs comités de travail, généralement composés de représentants d'EI membres et du CEIQ. Ces comités permettent aux membres de s'impliquer activement dans le travail du collectif. À l'époque où la recherche est conduite, les comités de travail actifs sont les suivants :

- Comité Exécutif
- Comité des adhésions
- Comité Communication
- Comité Congrès
- Comité Éthique et déontologie
- Comité Rencontre internationale
- Formation des membres
- Financement

Bailleurs de fonds

Aides gouvernementales

Emploi Québec : Trois ans après la rédaction de la *Charte des entreprises d'insertion*, le *Cadre de reconnaissance et de financement des entreprises d'insertion* scelle l'engagement du gouvernement du Québec à intervenir dans le secteur de l'insertion par l'économie à travers une institution : Emploi-Québec.

Les objectifs poursuivis par le gouvernement sont clairement indiqués dans le cadre. Il s'agit d'abord « de reconnaître la pertinence et la formule de l'insertion par l'économie développée par les entreprises d'insertion ainsi que son apport parmi la gamme de dispositifs dont doit disposer le Québec pour rejoindre l'ensemble des personnes affectées par l'exclusion sociale et professionnelle ». En second lieu, « d'apporter une solution à une

situation caractérisée par l'insuffisance et la dispersion des sources de financement, la non-récurrence de certaines sources et l'absence de coordination ». Le cadre a aussi comme objectif « d'accroître la stabilité des entreprises d'insertion en permettant de planifier leurs activités par la reconduction de leur financement sur une base triennale ». Comme le souligne l'article 2.3 du Cadre, les fonds versés par Emploi-Québec dans le cadre d'un « achat de services d'insertion » doivent permettre de couvrir :

- Les frais liés au statut de salarié des participants-travailleurs (incluant les avantages sociaux) ;
- Les coûts liés à la rémunération du personnel affecté à l'insertion (incluant les avantages sociaux) ;
- Les dépenses de fonctionnement liées aux services d'insertion (achat de cours, loyer pour les salles de cours et *counselling*, frais d'administration) ;
- Les coûts des formations de base ;
- Les surcoûts économiques engendrés par le manque de productivité des participants- travailleurs, par la rotation de l'effectif ainsi que par l'encadrement offert sur les lieux et pendant le temps de production.

D'autre part, les frais suivants sont à la charge de l'entreprise d'insertion dont l'activité commerciale doit être supportée par des revenus autonomes :

- Le salaire du personnel non affecté à l'insertion
- Les immobilisations et les équipements divers
- La mise en marché
- L'acquisition des matières premières et divers frais d'administration

Ainsi, les sommes versées doivent permettre de couvrir la totalité des coûts liés à la mission d'insertion des entreprises, c'est-à-dire que le montant doit être suffisant pour atteindre pleinement les objectifs de formation et d'insertion sociale et professionnelle¹³². L'aide versée provient du *Fonds de développement du marché du travail d'Emploi-Québec*.

¹³² Outre les aides allouées une fois que l'EI est dûment « accréditée », Emploi-Québec peut également, selon le *Cadre de reconnaissance et de financement*, allouer des ressources financières aux EI pour les étapes de pré-démarrage et de démarrage puisque « les étapes de développement ne peuvent être entièrement assumées par les organismes promoteurs ». Dans la pratique cependant, il semble qu'Emploi-Québec

Concrètement, c'est par le biais d'une « entente de service » que s'établit le rapport financier entre Emploi-Québec et les entreprises d'insertion. Des objectifs de résultats sont liés à l'entente. Elle est conclue entre les instances régionales d'Emploi-Québec et l'entreprise d'insertion. Les services qui seront offerts aux participants-travailleurs et des objectifs négociés et mesurables (sur le plan qualitatif et quantitatif) y sont stipulés. Les objectifs sont formulés en fonction de la mission des entreprises, des caractéristiques des participants-travailleurs et des caractéristiques socio-économiques des régions desservies. Les ententes de service conclues avec Emploi-Québec ont une durée de trois ans, ce qui permet de garantir une certaine stabilité aux entreprises d'insertion. Dans la mesure où les résultats annuels négociés dans l'entente de service sont atteints, la reconduction triennale de l'achat de service est assurée, sous réserve, bien sûr, de l'adoption des crédits suffisants par l'Assemblée nationale du Québec. La reconduction des ententes de service est sanctionnée au niveau régional. Soulignons que le contrat triennal ne dispense pas l'entreprise d'insertion de présenter une offre annuelle de service dans laquelle des objectifs seront négociés.

Les autres types d'aides publiques (provinciales)

Fonds CRDIM : En 2001, le Conseil régional de développement de l'île de Montréal a octroyé une aide financière de 295 000 dollars afin de permettre la réalisation de neuf projets portés par des membres du CEIQ sur le territoire de la ville de Montréal. Cette somme était prévue dans le cadre de *l'entente complémentaire sur les entreprises d'insertion*. Il s'agit là d'un fonds de type territorial uniquement réservé aux entreprises situées sur l'île de Montréal. Soulignons que ce financement était ponctuel. Les sommes qui étaient disponibles sont aujourd'hui épuisées.

n'octroie pas, du moins actuellement, de financement pour le démarrage de projet. Ainsi, les promoteurs d'une éventuelle EI doivent faire appel à d'autres instances (CLD, CRD, fondations diverses, etc.) Enfin, une fois passée l'étape du démarrage, la future EI conclut une entente de service, reconduite annuellement, avec Emploi-Québec, ce qui lui permettra de financer ses opérations durant la période de « probation » d'une durée de 2 ans. Ce n'est qu'à ce moment que l'entreprise d'insertion pourra se voir accorder l'accréditation.

Les Centres locaux de développement (CLD) : La mission des CLD est de mobiliser l'ensemble des acteurs locaux dans une démarche commune tournée vers l'action en vue de favoriser le développement de l'économie et la création d'emplois sur son territoire dans le cadre d'un partenariat entre le gouvernement et la communauté locale¹³³. Les entreprises d'insertion peuvent obtenir des fonds — notamment pour le prédémarrage et le démarrage — auprès du fonds d'économie sociale des CLD.

Les Régies régionales de la santé et des services sociaux (RRSSS)¹³⁴ : Les Régies régionales de la santé et des services sociaux — antennes régionales du MSSS — peuvent mettre à la disposition des EI certaines sommes pour des projets liés à son champ d'intervention (santé et services sociaux).

Ministère de l'Environnement : Le ministère de l'Environnement a déjà mis à la disposition des EI certaines sommes pour des projets liés à son champ d'intervention, notamment les ressourceries et les centres de récupération.

Ministère de l'Éducation : À travers des partenariats mis en place avec des commissions scolaires, les entreprises d'insertion peuvent obtenir du financement indirect (prêt de salle de cours, formation dispensée par les travailleurs de la commission scolaire, etc.)

Fonds locaux discrétionnaires des députés : Ces fonds étant disponibles pour des projets liés à l'action bénévole, certaines EI ont pu disposer de ce genre d'aide ponctuelle et non-récurrente.

Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) : Le MRCI peut également mettre à la disposition des EI certaines sommes pour des projets liés à son champ d'intervention, notamment pour des projets visant spécifiquement les immigrants.

Les autres types d'aides publiques (fédérales)

¹³³ Tiré du site de l'ACLDQ (Association des Centres locaux de développement du Québec), <http://www.acldq.qc.ca/francais/cld/mission.html>, consulté le 4 mars 2004.

¹³⁴ En avril 2004, lors de sa « réingénierie » de l'état québécois, le Parti libéral du Québec a transformé les RRSSS en Agence de développement de réseaux locaux de santé et de services sociaux (ADRLSSSS).

Ressources humaines et Développement des compétences (RHDC – anciennement Direction des ressources humaines Canada [DRHC]) : Le RHDC peut également mettre à la disposition des EI certaines sommes pour des projets liés à son champ d'intervention, notamment à travers le programme « Placement-Carrière-Été » et « Connection et compétences ». Dans ces cas, il s'agit, le plus souvent, de financements ponctuels pour des postes à durée déterminée.

Le financement privé

Centraide¹³⁵ : Certaines entreprises d'insertion obtiennent du financement de Centraide du Grand Montréal et de Centraide Québec. Ce financement est généralement octroyé pour le volet d'activités lié à « l'intervention communautaire » et prend souvent la forme d'une subvention-salaire.

Fondations privées : Certaines entreprises d'insertion obtiennent du financement de diverses fondations privées. Ce financement est généralement octroyé pour l'achat de matériel, le renouvellement de l'équipement de production ou encore pour le financement d'infrastructures.

Autofinancement

Collecte de fonds : Enfin, il nous paraît important de souligner que toutes les entreprises d'insertion autofinancent une part de leurs activités, bien évidemment à travers la vente des produits et des services qu'elles produisent, mais aussi par des activités de collecte de fonds au sens plus traditionnel (campagne de sollicitation, bazar, etc.)

Le contrat de travail

Au Québec, les participants-travailleurs dans les entreprises d'insertion ont un contrat de travail conventionnel à durée déterminée.

¹³⁵ Centraide du Grand Montréal et Centraide Québec sont des organisations autonomes qui misent sur la vitalité des bénévoles et de l'action bénévole en invitant tous les membres de la communauté à mettre leurs talents au service de la communauté. Chaque organisation est régie par un conseil d'administration autonome qui, fort de l'appui des bénévoles et des permanents, contribue à bâtir des communautés dynamiques et à répondre à une vaste gamme de besoins à l'échelon pancanadien. Les Centraide - United

Définition¹³⁶ du contrat de travail à durée déterminée :

Contrat de travail prévoyant un début et une fin et liant les parties jusqu'à son échéance qui est fixée soit par une date, soit par un événement précis devant se produire.

Note - La fin des récoltes ou un objectif à atteindre sont des exemples d'événements qui peuvent servir à fixer l'échéance d'un contrat à durée déterminée. Dans ces cas précis, la loi utilise le terme contrat pour une entreprise déterminée.

Les statuts juridiques

Au Québec, les entreprises d'insertion doivent obligatoirement adopter le statut juridique d'organisme sans but lucratif (OSBL). L'acronyme OBNL, pour organisme à but non lucratif, est également utilisé.

Les organismes sans but lucratif (OSBL) ou organismes à but non lucratif (OBNL) sont des *personnes morales* constituées en vertu de la Partie III de la Loi sur les compagnies. Bien qu'il s'agisse d'une compagnie, l'OSBL se caractérise par le fait que la notion de profit est absente de ses activités¹³⁷.

Sur le plan fiscal, un organisme **sans but lucratif** (OSBL) est une entité formée et exploitée exclusivement à des fins non lucratives. Ses revenus ne doivent pas être distribués parmi ses propriétaires, ses actionnaires ou ses membres ni mis à leur disposition pour leur propre profit. Au Québec, on compte au-delà de 35 000 OSBL. Les particuliers, les successions et les organismes de bienfaisance **ne sont pas** considérés comme des OSBL¹³⁸.

Way offrent un appui financier direct à quelque 7 000 organismes et, par l'entremise du programme de désignation, à plus de 10 000 organisations. (Tiré du site Internet de Centraide)

¹³⁶ Tiré du site de La Commission des normes du travail du Québec,
<http://www.cnt.gouv.qc.ca/fr/gen/lexique/index.asp>

¹³⁷ Tiré du site du Fonds québécois de l'habitation communautaire,
<http://www.fqhc.qc.ca/documents/lexique.pdf>

¹³⁸ Tiré du site du Gouvernement du Québec, <http://www.revenu.gouv.qc.ca/fr/entreprise/impot/osbl/info.asp>

Quelques termes supplémentaires

Engagement qualité des membres du CEIQ : Comme toute entreprise, le CEIQ croit important de signifier à sa clientèle son souci de fournir des produits et des services de qualité. C'est pour cette raison que les entreprises d'insertion, membres du Collectif, se sont donné collectivement, en 1999, la responsabilité de prendre un engagement qualité envers leurs clients, qui se résume ainsi :

- Produits et services de qualité qui rencontrent les exigences du client ;
- Service après-vente professionnel ;
- Respect des délais ;
- Prix compétitifs ;
- Souci de l'environnement.

Soulignons que chaque entreprise d'insertion est responsable de l'engagement qualité afin de donner pleine satisfaction à ses clients.