

Dissidence et détresse

Un rapport discordant

du

*Groupe de travail du Premier ministre sur le travail saisonnier
2004*

Soumis au

Très honorable Paul Martin

Premier ministre du Canada

Le 13 décembre 2004

Par

L'honorable Pierrette Ringuette

Sénateur pour le Nouveau-Brunswick

SÉNAT



SENATE

L'honorable Pierrette Ringuette

CANADA
Ottawa
K1A 0A4

The Honourable Pierrette Ringuette

Le 13 décembre, 2004

Le très honorable Paul Martin
Premier ministre du Canada
Édifice Langevin
80, rue Wellington
Ottawa, Ontario K1A 0A2

Monsieur le Premier Ministre :

Groupe de travail du Premier ministre sur le travail saisonnier 2004

C'est avec un profond respect que je vous présente les 25 recommandations suivantes pour votre considération et action urgentes.

Ces recommandations exposent une vue quelque peu discordante du rapport officiel du Groupe de travail sur le travail saisonnier; je suis toutefois de l'avis que ces recommandations reflètent plus exactement les opinions des témoins que nous avons entendus. Elles représentent d'autant plus un appel uni de la part de canadiens et canadiennes à travers le pays dont la situation de travail précaire est tout à fait involontaire.

Au nom de l'avenir de nos communautés rurales et des industries saisonnières qui les soutiennent, et dans l'intérêt du bien-être social du Canada, j'ose espérer que vous entendrez leur détresse et agirez avec l'urgence qu'elle mérite.

Je vous prie de croire, Monsieur le Premier Ministre, en ma gratitude sincère quant au renouvellement de mandat du groupe de travail en mars dernier, affirmant de ce fait aux travailleurs et aux employeurs saisonniers canadiens que la compassion de notre Premier ministre est aussi grande chez-nous qu'à l'étranger.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Premier Ministre, l'expression de ma plus haute considération.

A handwritten signature in blue ink that reads 'P. Ringuette'.

Hon. Pierrette Ringuette
Sénateur (Nouveau Brunswick)

INTRODUCTION	a
SOMMAIRE DE RECOMMANDATIONS	i
SECTION I (RECOMMANDATIONS 1 À 8)	
DÉTENTE DES CRITÈRES D'ACCÈS ET AMÉLIORATION DES BÉNÉFICES POUR LES PRESTATIRES D'ASSURANCE-EMPLOI	1
SECTION II (RECOMMANDATIONS 9 À 13)	
ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (EDMT) AMÉLIORATIONS DES RÉSULTATS	12
SECTION III (RECOMMANDATIONS 14 À 18)	
FAVORISER LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE	16
SECTION IV (RECOMMANDATIONS 19 À 21)	
SOUTENIR STIMULER LES INDUSTRIES SAISONNIÈRES	19
SECTION V (RECOMMANDATIONS 22 À 25)	
AUTRES MESURES IMPORTANTES	20

Le groupe de travail du Premier ministre sur le travail saisonnier fut établi en octobre 2003 et a son mandat original consistait à

- Évaluer les difficultés auxquelles font face les industries saisonnières et d'examiner les besoins des travailleurs et des collectivités qui en dépendent;
- Évaluer les ressources et les lacunes existantes ; et
- Fournir des conseils (au premier ministre) quant aux domaines d'intervention possibles.

Le changement à la chefferie du gouvernement en novembre 2003 a engendré le besoin de renouveler le mandat du groupe de travail. Enfin arrivé en mars 2004, le mandat avait été augmenté pour inclure "un examen détaillé" des facteurs suivants :

- les besoins particuliers des industries et des travailleurs saisonniers relativement au perfectionnement des connaissances, à l'apprentissage à vie et à l'alphabétisation;
- les moyens de favoriser une plus grande diversité économique et des économies locales plus fortes, notamment dans les collectivités rurales et éloignées partout au pays;
- le soutien requis pour aider les collectivités qui dépendent du travail saisonnier à s'adapter pour être en mesure de saisir les possibilités qu'offre la nouvelle économie du savoir;
- les moyens de réduire les obstacles à la mobilité régionale et interprovinciale des travailleurs;
- les moyens de coordonner les programmes d'aide au revenu comme l'assurance emploi et l'aide sociale versée par les provinces dans le but d'améliorer l'aide au revenu tout en favorisant l'intégration à plein temps et à l'année ronde des travailleurs saisonniers dans la main-d'œuvre;
- les façons de relever les défis et les possibilités que présentent les travailleurs étrangers temporaires;
- le rôle que pourrait jouer le gouvernement dans la promotion de nouvelles démarches visant le développement communautaire, c'est à dire l'économie sociale;
- l'évaluation des possibilités et des défis propres aux économies saisonnières dans l'optique de promouvoir la protection de l'environnement.

INTRODUCTION

Au cours des audiences du groupe de travail à travers le pays, les témoins ont affirmé de manière consistante qu'en dépit de la réalisations largement partagée des circonstances difficiles vécues par beaucoup de travailleurs saisonniers au Canada, le régime d'assurance-emploi n'atteint toujours pas ses objectifs en réponse aux besoins légitimes de trop de travailleurs saisonniers.

Clairement, il y a conscience du problème; les citations qui suivent en font preuve. Pourtant il continue à y avoir peu de mesures substantielles pour redresser la situation, et les actions qui ont été entreprises, à mon avis font défaut.

Le parti libéral du Canada

« Un gouvernement libéral s'engagera massivement envers le développement régional, rural et industriel en octroyant 2 milliards \$ de nouvelles ressources pour les cinq prochaines années... La solide performance économique du Canada au cours des dernières décennies a permis au gouvernement de réduire les cotisations à l'assurance-emploi de façon régulière... Un gouvernement libéral apportera les changements nécessaires aux règles de l'assurance-emploi pour corriger les anomalies devenues apparentes. »

Parti libéral du Canada
Plateforme électorale de juin 2004

Le Premier Ministre

« Ce gouvernement accorde une grande importance aux opinions des personnes qui sont touchées directement par nos politiques, notamment les travailleurs saisonniers. Notre caucus s'applique très activement à faire connaître le point de vue de ce secteur et continuera de jouer un rôle important en approfondissant son étude de la question », a dit le Premier ministre Paul Martin.

« Nous vivons des moments particulièrement difficiles dans l'un des secteurs les plus forts de notre économie, et je me réjouis à la perspective de travailler de concert avec les parlementaires et tous les Canadiens en vue de trouver des solutions. »

Le très honorable Paul Martin
Premier ministre du Canada
Communiqué annonçant le renouvellement du mandat du
Groupe de travail du Premier ministre sur le travail saisonnier

Le gouvernement du Canada

À l'ouverture du trente-huitième Parlement du Canada, le gouvernement fédéral a réitéré son engagement (quoique dans la langue caractéristiquement vague des discours de trône) à un programme efficace d'assurance-emploi :

« Le gouvernement continuera en outre d'examiner le régime d'assurance-emploi pour s'assurer qu'il répond toujours aux besoins de la main-d'œuvre canadienne. »

La très honorable Adrienne Clarkson
Gouverneure générale du Canada

Discours du trône du 5 octobre, 2004

L'Opposition Officielle

Le 18 octobre, 2004, lors du débat à la Chambre des communes sur l'Adresse en réponse au discours du Trône, une motion des chefs de l'Opposition officielle et du Bloc Québécois a reçu le consentement unanime à la Chambre des communes pour porter un amendement à l'Adresse en réponse :

*« Que les conseillers de Votre Excellence envisagent l'opportunité des éléments suivants:
1. Un ordre de renvoi au Comité des Ressources humaines, du développement des compétences du développement social et de la condition des personnes handicapées ordonnant au comité de recommander des mesures qui assurent que toute utilisation future du programme de l'assurance emploi sera pour le seul bénéfice des travailleurs et ne peut être utilisé à d'autres fins. »*

L'hon. Stephen Harper
Chef de l'opposition,
Parti Conservateur du Canada

Gouvernement du Québec

La motion suivante fut adoptée à l'unanimité le 27 avril, 2004 :

«Que l'Assemblée nationale du Québec demande formellement au gouvernement du Canada de réviser la Loi sur l'assurance-emploi afin d'éliminer les inéquités que l'on y retrouve actuellement quant à la situation particulière vécue par les travailleuses et les travailleurs saisonniers du Québec.»

Claude Bécharde
Ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la
Famille du Québec

Il semblerait a priori que tous conviennent de la nécessité de mieux appuyer les industries et travailleurs saisonniers par voie d'un accès détendu et de prestations accrues sous le régime d'assurance-emploi.

Mais la réponse du gouvernement à date suffit-elle ? Certains observateurs du gouvernement croient que non.

Des commentaires publics récents sur les effets des réformes de l'assurance-emploi, et leur impact sur les prestataires (y compris la majorité des travailleurs saisonniers) :

Rapport de la Vérificatrice Générale : surabondance au compte d'AE

Dans son rapport au Parlement du 23 novembre, 2004, la Vérificatrice générale du Canada indique :

*« [le Bureau du vérificateur général du Canada a attiré] l'attention du Parlement sur les préoccupations, au sujet tant de la taille que de la croissance de l'excédent accumulé dans le Compte d'assurance-emploi, depuis [son]rapport de 1999. L'excédent accumulé a augmenté de 2 milliards de dollars pour atteindre 46 milliards de dollars en 2003-2004. À notre avis, le Parlement n'avait pas l'intention que s'accumule dans le Compte d'assurance-emploi un excédent supérieur à ce qu'il pourrait être raisonnable de dépenser aux fins de l'assurance-emploi, étant donné la structure actuelle des prestations et en tenant compte d'un éventuel ralentissement économique. **À notre avis, le gouvernement n'a pas respecté l'esprit de la Loi sur l'assurance-emploi.** En 2003, le gouvernement a annoncé qu'il mènerait des consultations sur un nouveau mécanisme d'établissement des taux et qu'il présenterait un projet de loi afin qu'un nouveau processus puisse être adopté pour 2005. Dans le budget de 2004, le gouvernement a indiqué qu'il étudiait les résultats des consultations et qu'il comptait toujours présenter un projet de loi pour 2005. Cependant, le gouvernement n'a pas encore donné suite à nos préoccupations au sujet de l'excédent accumulé du Compte d'assurance-emploi. »*

Sheila Fraser, Vérificatrice générale du Canada
Rapport au Parlement, le 23 novembre, 2004

Campagne 2000 : l'accès détendu à l'AE est un facteur important dans la lutte à la pauvreté chez les enfants

Par coïncidence, le 24 novembre, Campagne 2000¹, une coalition d'organismes nationaux, régionaux et locaux contre la pauvreté infantile, ont émis leur Rapport 2004 sur la pauvreté des enfants au Canada.

¹De www.Campaign2000.ca : Campagne 2000 est une coalition pancanadienne, politiquement indépendante, constituée de plus de 85 organismes nationaux et communautaires, dont l'objectif est de faire respecter la résolution, adoptée en 1989 par tous les partis de la Chambre des communes, d'enrayer la pauvreté chez les enfants au Canada.

Une des recommandations principales du Rapport fait appel au gouvernement fédéral afin de

« Le renforcement des protections [pour les enfants pauvres et leurs familles] du Programme d'assurance-emploi. »

et à

« Restaurer l'admissibilité à l'a.-e. »

Le rapport de Campagne 2000 poursuit :

« La vulnérabilité de la main-d'œuvre s'accroît surtout à cause de l'incidence élevée d'emplois peu rémunérés, de l'érosion des normes de travail, d'une diminution du taux de syndicalisation et de la prolifération d'emplois avec peu ou pas d'avantages sociaux

La restructuration et la réduction des effectifs des années 1990 ont eu pour effet de remplacer beaucoup de bons emplois par des emplois non assujettis aux normes du travail; on parle surtout de travail temps partiel, à contrat, saisonnier et à son propre compte. Aujourd'hui, le pourcentage d'emplois non assujettis aux normes du travail représente 37 % de tous les emplois au Canada, à comparer à 25 % au milieu des années 1970.²

L'assurance-emploi devrait constituer la première ligne de défense pour les parents sans emploi. Toutefois, les modifications apportées au régime d'a.-e. durant les années 1990 ont eu pour effet de priver de prestations les travailleuses et travailleurs à faible revenu qui se retrouvent en chômage. Le régime d'a.-e. ne s'est pas adapté à un marché du travail où les emplois créés ne satisfont pas nécessairement aux critères d'admissibilité. Très souvent, les travailleuses et travailleurs à temps partiel, saisonniers et temporaires ne répondent pas aux critères d'admissibilité tandis que d'autres ne sont admissibles que pour une très brève période de prestation.

En 2001, seulement 39 % des personnes sans travail recevaient des prestations d'a.-e., une baisse par rapport à 75 % dix années plus tôt. L'augmentation du nombre d'heures et de semaines de travail requises pour être admissible, conjuguée à la diminution des prestations, a eu de graves répercussions sur les femmes notamment. L'admissibilité des femmes a chuté considérablement. En 1990, 69 % des femmes sans emploi recevaient des prestations d'assurance-emploi tandis qu'en 2001, elles n'étaient plus que 33,0 % à en recevoir.³ »

Campagne 2000
Rapport 2004 sur la pauvreté des enfants au Canada

² Saunders, R. (2003). Defining vulnerability in the labour market. Ottawa: Canadian Policy Research Networks Inc.

³ Congrès du travail du Canada (Mars 2003). Falling Unemployment Insurance Protection for Canada's Unemployed. Ottawa: Congrès du travail du Canada.

L'idée que les industries saisonnières sont éperdues, localisées dans les régions rurales les plus éloignées du Canada est un mythe ; tout au contraire, *les industries saisonnières sont présentes à travers le territoire canadien.*

L'économie nationale a non seulement *évolué* grâce aux activités d'exploitation des ressources naturelles; aujourd'hui, elle en *prospère*. Dans l'état des choses prévisibles, les richesses naturelles continueront de fournir une contribution importante à notre prospérité collective et à notre niveau de vie élevé.

Le caractère saisonnier dans l'emploi est en grande partie une conséquence du climat, de la géographie et de la demande du marché ; ce n'est surtout pas une question de préférence ou de planification.

Naturellement, plusieurs entreprises qui traitent des ressources primaires se situent dans des régions boisées éloignées, sur des étendues peu peuplées, dans des lieux isolés afin de forer dans les profondeurs du sol ou encore au large pour ramasser ou forer. Il est vrai que les communautés qui se sont développées autour de ces opérations d'exploration et d'extraction sont souvent plutôt éloignées, et de nature campagnarde.

Mais bon nombre d'activités commerciales saisonnières se situent dans les centres urbains, où les secteurs comme le tourisme, l'industrie manufacturière, la construction et la vente au détail sont tout aussi susceptibles aux cycles économiques et aux marchés volatils.

Essentiellement, qui dit *saisonnier* dit *instable* ou encore *imprévisible*.

Pourtant, aussi incertaines que peuvent être les opérations saisonnières, elles sont d'autant plus indispensables à la croissance de l'économie canadienne en général. Il y a une forte interdépendance entre les fabricants et industries de service qui opèrent à l'année et les industries saisonnières qui les alimentent.

Qu'explique alors la perception impertinente et démoralisante qui veut que les travailleurs saisonniers soient des chômeurs chroniques par choix, et ainsi sont indignes de bénéfices de subsistance lorsque leurs compétences se trouvent momentanément sans marché?

Au cours des audiences du groupe de travail à travers le pays, les travailleurs saisonniers ont invariablement exprimé un vif désir de travailler, de contribuer et d'être autosuffisants. Les employeurs saisonniers pour leur part ont collectivement déploré la difficulté qu'ils éprouvent à garder des employés habiles et expérimentés qui retourneraient lors de la reprise d'activité de leur entreprise.

Pour emprunter un mot de la terminologie de l'a.-e., il s'avère que les gens sont non seulement enclins à "maintenir des liens" aux affaires, ils sont tout aussi attirés aux emplois à temps plein et à la capacité d'assurer la subsistance de leurs familles.

Pour paraphraser un parlementaire que l'on cite régulièrement : ***« Ce n'est pas le travailleur qui est saisonnier, mais bien la nature du métier ou de l'industrie qui est saisonnière. »***

L'importance de notre économie saisonnière est confirmée par les statistiques économiques : le tableau 1 montre ci-dessous les derniers chiffres sur le rendement économique saisonnier ; \$78 milliards de notre PIB et 17% de nos exportations canadiennes ont été produits par des industries saisonnières en 2003; aucunement insignifiant.

Tableau 1

Industries Saisonnières	Produit intérieur brut 2003		Exportations canadiennes 2003	
	millions de \$	Part du total	millions de \$	Part du total
Production végétale	11.078	1.1%	8.223	11.9%
Production Animale	3.901	0.4%	1.894	2.7%
Sylviculture	5.850	0.6%	583	0.8%
Pêche, chasse	921	0.1%	1.024	1.5%
Agriculture et sylviculture	1.511	0.1%	63	0.1%
Construction Résidentielle	19.876	2.0%	Non disponible	Non disponible
Construction Non résidentielle	10.671	1.1%	Non disponible	Non disponible
Mécanique, réparation	24.426	2.4%	Non disponible	Non disponible
TOTAL, INDUSTRIES SAISONNIERES	78.234	7.7%	11.788	17%
TOTAL, TOUTES INDUSTRIES	1.013.801	100%	69.331	100%

Source : Statistiques Canada

En 2002, le secteur *agricole et agroalimentaire* du Canada (traitement et vente au détail) ont représenté plus de 8% du produit intérieur brut total et ont employé approximativement 2 millions de personnes, fournissant un huitième des emplois au Canada.

La pêche, un autre secteur saisonnier reconnu, a également un impact considérable sur la balance commerciale du Canada : « L'industrie canadienne de la pêche et de l'aquaculture a affiché un rendement fort et stable sur les marchés internationaux en 2003, a affirmé le ministre canadien des Pêches et océans Geoff Regan en mars 2004. Évaluées à 4,5 milliards de dollars, nos exportations de poissons et de fruits de mer ont également continué de contribuer de façon importante à la prospérité économique du Canada l'année dernière, et ce, tant à l'échelle nationale que régionale. »

Un autre pilier de l'économie saisonnière, la *sylviculture*, alimente toute une gamme d'activités au secteur manufacturier : les scieries, les moulins de pâtes et papiers, les usines de panneau et de contre-plaqué ; les moulins de planches et produits de bois usiné ; les produits manufacturés de papier et de carton, les maisons préfabriquées, les portes et fenêtres en bois.

INTRODUCTION

Une forte proportion de notre production saisonnière de matières premières est exportée aux termes d'accords commerciaux internationaux, et la plupart de ces arrangements multilatéraux interdisent la subvention directe aux industries. Les règles de l'Organisation Moniale du Commerce et de l'ALÉNA sont claires : dans la plupart des cas, la subvention directe est déconseillée, à voir contraire aux accords.

C'est alors que le rôle de l'assurance-emploi comme stabilisateur économique prend toute sa valeur. Bien qu'il ne s'agisse pas d'une subvention, l'assurance emploi aide aux employeurs saisonniers à retenir au moins une partie de la main-d'oeuvre expérimentée dont ils dépendent pour la survie et la rentabilité de leur entreprise. On n'a qu'à regarder la question du bois d'oeuvre. Sans l'a.-e., les bûcherons expérimentés et équipés se verraient éventuellement obligés de carrément quitter l'industrie, question de subsister.

Des règles trop restrictives d'assurance-emploi favorisent également l'économie clandestine (le travail au noir). Alors que l'intention des réformes de 1996 et de 1997 à la Loi sur l'Assurance emploi était de produire des épargnes au programme, il est révélateur de noter qu'en 1999, le vérificateur général a rapporté que l'économie clandestine était estimée à 4.5% du PIB, soit une perte d'approximativement \$7 milliards en revenus d'impôt.

Cette tendance est ressortie lors des audiences de groupe de travail : les témoins des secteurs saisonniers comme l'agriculture et la construction résidentielle ont cité l'assurance-emploi, l'administration de TPS et les conditions d'immigration comme incitations de recourir à l'économie clandestine. Outre se voir renoncer à des occasions, ils se sentent contraints de payer comptant pour du travail et d'ensuite choisir au hasard dans l'annuaire téléphonique un nom pour répondre aux exigences de comptabilité. *Il doit y avoir un meilleur moyen.*

Tableau 2

Réclamations saisonnières par rapport aux réclamations régulières, par Province (2002/03)	
Province/territoire	Réclamations saisonnières comme pourcentage des réclamations régulières
Terre-Neuve et Labrador	53.8
Île-du-Prince-Édouard	56.9
Nouvelle-Écosse	43.2
Nouveau Brunswick	54.5
Québec	36.7
Ontario	23.3
Manitoba	31.5
Saskatchewan	34.9
Alberta	18.4
Colombie Britannique	25.7
Yukon	14.9
Territoires Du nord-ouest	29.2
Nunavut	32.7
Le Canada	33.0%

Source : RHDCC Rapport de contrôle et d'évaluation 2003

Le tableau 3 démontre que les travailleurs saisonniers sont présents à travers le pays. L'Alberta et le Yukon sont les seules provinces où la proportion des réclamations saisonnières d'a.-e. est inférieure à 20%.

INTRODUCTION

Les plus récentes données du rapport de contrôle et d'évaluation de la Commission de l'assurance-emploi du Canada attribuent l'« épargne » suivante à la réforme de l'assurance-emploi :

Tableau 3

L'épargne attribuable à la réforme d'assurance-emploi (millions \$)							
	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02 (maturité)	L'épargne estimée à l'échéance
Réduction des bénéfices de revenu	42	655	799	942	1.008	1.008	1.560
Sanctions accrues – fraude	1.6	2.4	5.3	16.2	24.4	37.0	245
Services améliorés	0	37.6	182.2	146.6	143.5	148.7	120
Économies administratives	2.1	25.3	25.3	25.3	25.4	32.0	100
ECONOMIES TOTALES	45.7	720.3	1011.8	1130.1	1201.3	1225.7	2025.0
Réinvestissement dans des mesures actives	175	380	600	700	800	800	N/A

Source : RHDCC Rapport de contrôle et d'évaluation 2003, page 79

Les économies cumulatives suivant la transition du programme d'assurance-chômage au programme d'assurance-emploi se montent à plus de 5,4 milliards \$ entre 1996 et 2001/02.

Tableau 4

STATUT DU COMPTE d'EMPLOI, 1993-2003 (dans des millions de \$)											
ANNÉE	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Taux de chômage %	11.4	10.4	9.4	9.6	9.1	8.3	7.6	6.8	7.2	7.7	7.71
COÛTS :											
Avantages	17.972	15.463	13.505	12.806	12.014	11.697	11.629	11.078	13.288	14.329	14.809
Administration, etc..	1.300	1.271	1.326	1.364	1.348	1.315	1.382	1.362	1.483	1.569	1.520
Coûts d'intérêt	405	310	82	--	--	--	--	--	--	--	--
COÛTS TOTAUX	19.677	17.044	14.913	14.170	13.362	13.012	13.011	12.440	14.771	15.898	16.329
REVENUS :											
Des Primes	18.469	19.327	19.180	19.091	19.379	19.623	18.880	18.885	18.436	18.502	18.040
Des Crédits D'Intérêt	--	--	--	78	278	680	976	1.488	1.286	944	1.174
REVENUS TOTAUX	18 469	19 327	19 180	19 169	19 657	20 303	19 856	20 373	19 722	19 446	18 469
EXCÉDENT (DÉFICIT)											
ANNUEL	-1.208	2.283	4.267	4.999	6.295	7.291	6.844	7.933	4.951	3.548	2.886
CUMULATIF	-5.884	-3.601	666	5.665	11.960	19.251	26.095	34.028	38.979	42.527	45.413

Source : HRDC : <http://www.RHDCC.gc.ca/en/ei/images/pr2004.pdf>

Les données décennales ci-dessus prouvent que le programme a économisé considérablement avec la réforme de l'assurance-chômage à l'assurance-emploi ; l'accès restreint aux bénéficiaires, couplés à une diminution de 2.3% du taux de chômage de 1993 à 1996-97, se montent à une économie de presque 6 milliards de dollars.

Bien sûr la rétrospection est facile et de valeur limitée; je crois néanmoins qu'elle justifie une remise en question de la nécessité des réformes et des coupures radicales infligées au programme d'assurance-chômage/emploi. Il faut se demander pourquoi les restrictions à l'admissibilité n'ont pas été révisées avant ou pourquoi on ne les a pas détendues plus substantiellement.

Recommandation 1 : Réduire les exigences minimales d'admissibilité

QUE le nombre d'heures requises pour l'admissibilité à l'assurance-emploi des personnes

- *qui ont déjà demandé des prestations (prestataires réguliers) soit réduit de 420 heures à 400 heures.*
- *qui redeviennent membre de la population active après une absence de deux ans soit réduit de 910 heures à 600 heures.*
- *qui entrent pour la première fois sur le marché du travail (personnes devenues membres de la population active) soit réduit de 910 heures à 700 heures.*

Recommandation 2 : Réduire le temps de traitement des demandes de prestations

QUE Ressources humaines et Développement des compétences Canada réduise la période de traitement des demandes de prestations en améliorant l'efficacité des systèmes et des procédures utilisés et en augmentant l'effectif au besoin.

Recommandation 3 : Supprimer la période d'attente pour les prestations de maladie et de compassion

QUE la *Loi sur l'assurance-emploi* soit modifiée de façon à supprimer la période d'attente de deux semaines pour les bénéficiaires des prestations de maladie et de compassion.

Recommandation 4 : Calculer les prestations selon la formule 12/52

QUE le calcul des prestations d'assurance-emploi soit fondé sur les 12 meilleures semaines de rémunération comprises dans les 52 dernières semaines.

Recommandation 5 : Augmenter le maximum des prestations

QUE le maximum des prestations d'assurance-emploi payables à la suite d'une demande passe de 55 % à 60 % de la rémunération brute reçue au cours des 12 meilleures semaines assurables.

Recommandation 6 : Prolonger la période de prestations

QUE la période maximale de prestations d'assurance-emploi soit prolongée en permanence de cinq semaines dans les régions où le taux de chômage est de 10 % ou plus, *sans augmenter les conditions d'admissibilité.*

Recommandation 7 : Réduire la récupération sur le revenu gagné

QUE la *Loi sur l'assurance-emploi* soit modifiée de façon à permettre aux prestataires de gagner 100 \$ ou 50 % de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, avant d'être assujettis à la disposition de récupération.

Recommandation 8 : Maintenir les taux de cotisation

QUE les cotisations d'assurance-emploi soient maintenues, sans diminution par rapport aux taux de novembre 2004 :

- *1,98 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable pour les employés, jusqu'à concurrence de 722,20 \$ par année*
- *2,77 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable pour les employeurs, jusqu'à concurrence de 1 080,30 \$ par année.*

Recommandation 9 : Apprentissage pour les industries saisonnières

QUE Ressources humaines et Développement des compétences Canada consulte ses homologues des provinces et des territoires pour que la formation en apprentissage propre aux industries saisonnières, soit désignée comme admissible à un soutien dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail.

Recommandation 10 : Accent sur la formation

QUE le gouvernement du Canada amorce des pourparlers avec les provinces et les territoires qui ont déjà signé une entente sur le développement du marché du travail afin de renouveler uniquement le volet formation de l'entente (sauf au Québec, où Emploi Québec a, selon les travailleurs et les employeurs, mis en œuvre avec succès tous les aspects de l'entente).

Recommandation 11 : Être uniforme

QUE le gouvernement du Canada vise l'application uniforme des ententes sur le développement du marché du travail dans l'ensemble des provinces et des territoires, y compris l'Ontario.

Recommandation 12 : Être redevable

QUE le gouvernement du Canada exige la transparence dans la présentation de rapports de dépenses publics de la part des provinces et des territoires participant aux ententes sur le développement du marché du travail.

Recommandation 13 : Proximité de la formation

QUE, dans l'examen de l'entente sur le développement du marché du travail avec le Nunavut, Ressources humaines et Développement des compétences Canada détermine et supprime les obstacles à la formation qui résultent de l'éloignement géographique.

Recommandation 14 : Rendre les déplacements liés au travail déductible d'impôt

QUE le gouvernement du Canada favorise la mobilité de la main-d'œuvre saisonnière en accordant des déductions d'impôt jusqu'à quatre fois par année civile, pour les déplacements liés au travail saisonnier situés à plus de 200 kilomètres de la résidence principale des travailleurs.

Recommandation 15 : Les Canadiens d'abord

QUE Ressources humaines et Développement des compétences Canada établisse un service central pour aider les travailleurs canadiens à se faire connaître des employeurs saisonniers, qui doivent souvent recruter des travailleurs étrangers temporaires et qui s'avère souvent onéreux.

Recommandation 16 : Soutenir l'entraide communautaire

QUE Ressources humaines et Développement des compétences Canada apporte un soutien financier aux collectivités où le travail saisonnier est répandu et qui désirent adopter le modèle des coopératives d'Emploi Québec pour la planification du marché du travail et la formation.

Recommandation 17 : Transférabilité de compétences

QUE le Secrétariat du Sceau rouge de Ressources humaines et Développement des compétences Canada poursuive son important travail de promotion des métiers et de la formation en apprentissage et qu'il favorise l'expansion du Programme des normes interprovinciales « Sceau rouge » en tenant un forum national annuel en vue d'étendre la liste des 45 métiers actuellement reconnus, pour inclure les activités propres aux industries saisonnières.

Recommandation 18 : Attirer des travailleurs qualifiés au Canada

QUE le gouvernement du Canada revoie les politiques de citoyenneté et d'immigration pour faciliter l'entrée au pays de travailleurs étrangers qualifiés qui sont des gens de métier munis de titres de compétence reconnus.

Recommandation 19 : R-D dans les industries saisonnières

QUE le gouvernement du Canada demande à la Fondation canadienne pour l'innovation d'examiner la possibilité d'allouer le dixième de son soutien financier à la recherche et à l'innovation dans les industries saisonnières.

Recommandation 20 : Marketing pour les industries saisonnières

QUE le gouvernement du Canada vienne appuyer les efforts actuels de développement des agences de développement économique régional en remettant en vigueur le Programme de développement rural afin d'offrir des programmes de marketing propres aux industries saisonnières.

Recommandation 21 : Réduire les formalités administratives

QUE les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux harmonisent les règlements applicables et simplifient les mécanismes de présentation de rapport pour alléger le fardeau administratif des industries saisonnières.

Recommandation 22 : Leadership du gouvernement dans l'emploi saisonnier

QUE le gouvernement du Canada, les sociétés d'État fédérales et les organismes fédéraux assurent un leadership comme employeurs saisonniers en procurant des emplois d'une durée ininterrompue d'au moins quatre mois pour chaque période de travail.

Recommandation 23 : Stigmate du travail saisonnier

QUE la *Loi sur l'assurance-emploi* soit revue immédiatement pour que l'on repère et supprime les politiques qui désavantagent ou dévalorisent la contribution cruciale du travail saisonnier à la performance économique du Canada.

Recommandation 24: Intégration véritable

Recommandation 24 A – (premières nations):

QUE le gouvernement du Canada collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour assurer et surveiller la participation de membres des Premières nations et de Métis à des projets où leur intégration est invoquée pour justifier l'accès aux ressources.

Recommandation 24 B – (travailleurs âgés):

QUE le gouvernement du Canada apporte un soutien financier à un nouveau programme permanent d'emploi qui aurait comme but de jumeler les travailleurs âgés avec des organisations communautaires à but non lucratives qui nécessiteraient des ressources humaines supplémentaire et que les participants à ce programme seraient éligibles à des prestations régulières.

Recommandation 25 : Encourager le leadership

QUE le ministère fédéral des Ressources naturelles invite ses homologues des provinces et des territoires à déterminer et à adopter des pratiques exemplaires d'aménagement forestier.

Recommandation 1: Réduire les exigences minimales d'admissibilité

QUE le nombre d'heures requises pour l'admissibilité à l'assurance-emploi des personnes

- *qui ont déjà demandé des prestations (prestataires réguliers) soit réduit de 420 heures à 400 heures.*
- *qui redeviennent membre de la population active après une absence de deux ans soit réduit de 910 heures à 600 heures.*
- *qui entrent pour la première fois sur le marché du travail (personnes devenues membres de la population active) soit réduit de 910 heures à 700 heures.*

Une étude publiée en décembre 2001 par l'unité d'Évaluation et développement des données (EDD) d'RHDCC, intitulé *Évaluation de l'emploi saisonnier - aperçu* signalait que les travailleurs saisonniers qui gagnaient moins de \$12 000 étaient compromis par les réformes de l'assurance-emploi et que ces travailleurs saisonniers étaient moins aptes à se qualifier pour recevoir des bénéfices au lendemain des réformes de l'assurance-emploi de 1996/97.

Entre autres le rapport émet les conclusion suivantes:

- Environ 9.0 % de tous les individus éprouvant une séparation du travail sont des travailleurs saisonniers qui ont gagné moins de \$12 000 dans l'année précédente. Ceci inclut **plus de la moitié** (58.4%) de tous les travailleurs saisonniers.
- Environ 82% de tous les travailleurs saisonniers sont éligibles à des prestations d'assurance-emploi, mais seulement 76% des travailleurs saisonniers qui gagnent moins de \$12 000 y ont droit.
- La transition au système à base d'heures a vu une baisse de 18,6% de la probabilité d'admissibilité pour les travailleurs saisonniers touchant moins de 12 000 \$.

Les employés saisonniers nous ont souligné qu'ils sont souvent inéligibles aux programmes provinciaux d'assistance sociale quand ils épuisent leurs prestations d'assurance-emploi parce que beaucoup de programmes provinciaux refusent les bénéfices aux personnes ou familles possédant aussi peu que 1 000 \$ en biens personnels.

Prenons simplement l'exemple de travailleurs saisonniers qui vivent dans des régions rurales et qui n'ont pas accès aux transports en communs. Leur voiture – leur unique moyen de garder un emploi rémunérateur – est souvent le même bien qui les disqualifie des prestations d'assistance sociale si leurs prestations d'assurance-emploi sont écoulées avant qu'ils ne se trouvent un nouvel emploi. Ceci devient rapidement un cercle vicieux qui peut laisser nos travailleurs saisonniers démunis au pire temps de l'année. Plusieurs entreprises saisonnières réduisent leurs

I DÉTENTE DES CRITÈRES D'ACCÈS ET AMÉLIORATION DES BÉNÉFICES POUR LES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI

opérations en fin d'automne, ce qui veut dire que les employés saisonniers se retrouvent face à leurs plus importantes factures de service au moment-même où leur revenu est à son plus bas.

Avant 1996-97, dans le cadre du programme d'assurance-chômage, les personnes se joignant à la population active pour le première fois (les nouveaux entrants) n'avaient besoin que de 20 semaines (environ 700 heures) de travail pour se qualifier aux prestations.

Dans le cadre du nouveau programme d'assurance-emploi, ce même groupe de travailleurs a maintenant besoin de 910 heures de travail pour se qualifier, ce qui représente environ 26 semaines.

Au moment des réformes, les arguments principaux du ministère du Développement des ressources humaines Canada soutenant la transition du calcul basé sur les semaines vers le calcul basé sur les heures, visaient à permettre aux travailleurs dans des emplois à temps partiel d'accéder aux prestations d'assurance-emploi. Toutefois les données d'admissibilité recueillies depuis ce temps ne soutiennent pas ces hypothèses initiales.

Le rapport de contrôle et d'évaluation de la Commission de l'assurance-emploi du Canada pour 2003 invoque trois (3) méthodes différentes de simulation pour évaluer l'accessibilité.

D'abord, l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) : *« L'accès des femmes à l'assurance-emploi a tendance à être moins élevé par comparaison aux hommes... L'accès était le même pour les hommes et les femmes travaillant à temps plein (96 %), mais était plus faible pour les travailleurs à temps partiel, alors qu'il atteignait 41 % pour les hommes et 57 % pour les femmes... L'analyse de l'accessibilité pour les jeunes occupant un emploi a indiqué que 65 % d'entre eux auraient eu droit à des prestations s'ils avaient perdu leur emploi en décembre 2001. »*

En second lieu, la proportion d'individus sans emploi, précédemment dans emploi rémunéré, qui sont potentiellement éligible à l'assurance-emploi *« Le niveau d'accès des hommes en chômage (85 %) était légèrement supérieur à celui des femmes (82 %), tandis que l'accès pour les personnes ayant occupé auparavant un emploi à temps plein se situait à 95 % comparativement à 59 % pour celles qui avaient occupé un travail à temps partiel et à 79 % pour les travailleurs saisonniers. »*

Enfin, on a examiné la mesure d'accès à l'assurance-emploi la plus grande, soit le ratio prestataires-chômeurs, lequel étudie la proportion de tous les chômeurs qui touchent des prestations d'assurance-emploi. *« En 2002-2003, ce ratio a légèrement diminué, passant de 47,0 % à 45,4 %, ce qui est attribuable à une augmentation dans la proportion de chômeurs hors de la population active pendant une période de temps prolongée. Et finalement la plus large mesure d'accessibilité à l'assurance-emploi »*

I DÉTENTE DES CRITÈRES D'ACCÈS ET AMÉLIORATION DES BÉNÉFICES POUR LES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI

Cette analyse suggère que l'accessibilité aux prestations d'assurance-emploi est d'environ 95% pour les travailleurs à temps plein.

En revanche, le niveau d'accès à l'assurance-emploi pour les travailleurs à temps partiel (59%) et les travailleurs saisonniers (79%) est considérablement moindre. On constate qu'en 2002/03, l'emploi à temps partiel comptait pour 18,8% de tout l'emploi au pays.

En 2000, le seuil d'accès pour les réclamants aux prestations de maternité, parentales, et de maladie a été réduit de 700 à 600 heures.

De plus, les règles régissant les parents qui réintègrent le marché ont été modifiées pour entrée en vigueur en octobre 2000, soumettant les parents réintégrant aux mêmes critères horaires que les prestataires réguliers.

Recommandation 2 : Réduire le temps de traitement des demandes de prestations

QUE Ressources humaines et Développement des compétences Canada réduise la période de traitement des demandes de prestations en améliorant l'efficacité des systèmes et des procédures utilisés et en augmentant l'effectif au besoin.

Nombreux furent les intervenants au groupe de travail qui ont témoigné de délais allant parfois jusqu'à deux mois avant de recevoir un premier versement des prestations suivant leur demande initiale à l'assurance-emploi.

Les données de RHDCC indiquent que 65% des premiers versements de prestations sont émis dans les 28 jours suivant la demande initiale. Le 35% de prestataires qui doivent attendre plus longtemps correspond à l'évidence anecdotique.

**I DÉTENTE DES CRITÈRES D'ACCÈS ET
AMÉLIORATION DES BÉNÉFICES POUR LES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI**

Recommandation 3 : Supprimer la période d'attente pour les prestations de maladie et de compassion

QUE la *Loi sur l'assurance-emploi* soit modifiée de façon à supprimer la période d'attente de deux semaines pour les bénéficiaires de prestations de maladie et de compassion.

Les travailleurs ne sont pas à l'abri des malheureux événements imprévisibles impliquant la maladie.

Le groupe de travail a reçu des commentaires en majorité positifs quant à l'existence des bénéfices parentaux, des prestations de maladie et des bénéfices pour compatissants. On croit généralement que de tels avantages reflètent bien les valeurs sociales progressives des canadiens et canadiennes.

Au cours des quatre premiers mois de 2004, seulement 100 réclamants ont perçu des bénéfices pour soins compatissants.

Tableau 5: Prestations de maladie réclamées et bénéfices déboursés.

	PRESTATIONS MALADIE (personnes)		PRESTATIONS MALADIE (dollars)	
	2002	2003	2002	2003
Terre-Neuve et Labrador	14.240	15.540	21.978.550	23.150.230
Île-du-Prince-Edouard	4.760	5.570	7.272.110	8.181.170
Nouvelle-Écosse	26.760	29.320	44.089.320	46.260.620
Nouveau Brunswick	28.050	30.820	36.480.090	39.251.500
Québec	178.910	190.780	415.608.130	433.823.980
Ontario	176.560	184.560	800.570.010	820.155.260
Manitoba	21.090	22.370	62.849.380	63.718.290
Saskatchewan	12.930	14.050	50.532.600	51.124.770
Alberta	52.430	53.810	182.028.080	199.037.450
Colombie Britannique	86.310	93.800	223.889.220	231.745.660
Yukon	570	710	2.095.520	2.059.200
Territoires du Nord-ouest	510	630	3.371.170	3.761.060
Nunavut	170	220	1.448.190	1.594.780
LE Canada	603.250	642.150	1.853.015.920	1.924.757.240

Le programme d'assurance-emploi a déboursé plus de 2,7 milliards de dollars aux réclamations parentales et de maladie en 2003.

Il m'est impossible d'être en désaccord avec les témoins qui nous ont dit que la période d'attente de deux semaines pour les prestations de maladie et de soins compatissants devrait être abolie de la Loi sur l'assurance-emploi.

Recommandation 4 : Calculer les prestations selon la formule 12/52

QUE le calcul des prestations d'assurance-emploi soit fondé sur les 12 meilleures semaines de rémunération comprises dans les 52 dernières semaines.

C'est une question qui fut soulevée à travers le pays.

Tant les employeurs que les employés ont exprimé sans équivoque qu'une base de calcul de prestations désavantageuse constitue le facteur le plus désincitatif à la participation au marché du travail dans la Loi sur l'assurance-emploi.

Plusieurs travailleurs saisonniers ont affirmé que le dénominateur actuel des quatorze meilleures des vingt-six dernières semaines représente un obstacle majeur à la planification de la main-d'œuvre, et à rencontrer les besoins de main-d'œuvre dans les industries saisonnières et cycliques.

Les semaines de faibles revenus (moins que 225 dollars), communément appelées *petites semaines*, sont exclues du calcul des bénéfices seulement dans les cas où le prestataire a accumulé un nombre de *bonnes semaines* (plus de 225 dollars) supérieur ou égal au dénominateur applicable. Autrement les petites semaines sont incluses dans le calcul des prestations hebdomadaires pour équilibrer le dénominateur.

Plusieurs emplois saisonniers comme la pêche, la construction, l'agriculture et la sylviculture sont également cycliques. Le gouvernement fédéral contrôle les restrictions gouvernant les périodes régionales de pêche, les espèces permises et les quotas. D'autre part, ce sont les gouvernements provinciaux qui ont juridiction sur la période, des zones et des méthodes appliquées à la coupe d'arbres. Ces deux industries doivent donc non seulement traiter avec le caractère saisonnier de leurs opérations, mais doivent aussi composer avec leurs cycles économiques particuliers.

Les deux groupes d'employeurs ont éprouvé des situations où les employés ne sont pas ouverts à travailler dans certaines périodes, ou encore les employés acceptent de travailler pour le bien-être de l'entreprise mais sans solde, et ce à cause de l'effet amoindrissant de la petite semaine résultante qui nuirait au calcul de leur bénéfice ou que ce dernier serait réduit.

I DÉTENTE DES CRITÈRES D'ACCÈS ET AMÉLIORATION DES BÉNÉFICIAIRES POUR LES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI

Recommandation 5 : Augmenter le maximum des prestations

QUE le maximum des prestations d'assurance-emploi payables à la suite d'une demande passe de 55 % à 60 % de la rémunération brute reçue au cours des 12 meilleures semaines assurables.

À travers le pays, on a témoigné que les employés saisonniers continuent d'éprouver des difficultés financières depuis que le programme d'assurance-emploi a diminué les prestations maximales de 60% à 55% des revenus bruts. Suite aux réformes de 1996/97, le taux des indemnités hebdomadaire maximales est passé de \$465 à \$413.

Par exemple, en 2002/03 les prestations moyennes nationales étaient de \$308, et seulement 31% de tous les réclamants touchaient le taux maximum d'indemnités. Les paiements aux bénéficiaires du Manitoba, du Québec et des provinces atlantiques étaient bien en-delà de la moyenne nationale.

Tableau 6

Prestations hebdomadaires moyennes par province ou territoire (2002/03)	
Terre-Neuve et Labrador	\$298
Ile-du-Prince-Edouard	\$292
Nouvelle-Écosse	\$287
Nouveau-Brunswick	\$289
Québec	\$299
Ontario	\$322
Manitoba	\$292
Saskatchewan	\$300
Alberta	\$325
Columbia-Britannique	\$317
Yukon	\$334
Territoires du Nord-ouest	#368
Nunavut	\$350
Canada	\$308
Source: RHDCC, CAEC Rapport de contrôle et d'évaluation 2003	

Tableau 7

Toutes les réclamations touchant le supplément familial (2002/03)				
Province/Territoire	Nouv. Réclamation avec/Supp.	% des nouv. récl. Avec / supplément	Supplément hebdo. moyen (\$)	Bénéfice hebdo. moyen (\$)
NL	8 610	9,0	39	251
PE	2 750	10,9	41	255
NS	9 990	11,1	42	242
NB	9 740	10,6	41	259
QC	55 170	9,5	42	260
ON	47 860	9,2	42	260
MB	7 580	13,3	48	262
SK	5 750	12,9	48	257
AB	13 710	9,8	44	255
BC	21 150	9,9	43	269
YT	160	15,0	44	264
NT	180	7,1	42	278
NU	240	7,8	38	298
Source: RHDCC, CAEC Rapport de contrôle et d'évaluation 2003				

**I DÉTENTE DES CRITÈRES D'ACCÈS ET
AMÉLIORATION DES BÉNÉFICES POUR LES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI**

Recommandation 6 : Prolonger la période de prestations

QUE la période maximale de prestations d'assurance-emploi soit prolongée en permanence de cinq semaines dans les régions où le taux de chômage est de 10 % ou plus, *sans augmenter les conditions d'admissibilité.*

La plupart d'entre nous étions d'accord en 1995 que le système d'assurance-chômage était devenu trop coûteux et qu'étant donné l'état financier du programme, la réduction des avantages versés par le Fonds était de mise et responsable.

Presque dix ans plus tard, les témoins au groupe de travail sont quasiment unanimes en dénonçant les coupures comme ayant été trop profondes. Si la formule 10/42 en vigueur à l'époque des réformes était trop généreuse et trop coûteuse, le 15/25 actuel est considéré trop austère, laissant plusieurs travailleurs saisonniers presque 3 mois sans aucun revenu et ce, souvent en hiver.

Dans le jargon de l'emploi saisonnier, on appelle cette période de trois mois sans revenu ***le trou noir***.

Les Sans Chemises une coalition de travailleurs saisonniers du Québec, a présenté les données suivantes au groupe de travail; s'il est vrai que *les chiffres ne mentent pas*, ceux qui suivent peignent un triste tableau.

Tableau 8

# des semaines payables par régions de réclamants – de taux de chômage					
# d'heures travaillées	# équivalent de semaines	chômage de 10% - à 11%	chômage de 13% - à 14%	# total de semaines avec revenu	Trou Noir /aucun revenu
490	14	Aucuns avantages	27	41	11
525	15	-	27	42	10
525	15	21	-	36	16
595	17	-	28	45	7
595	17	22	-	39	13

Les Sans Chemises ont recommandé au groupe de travail ***que tous les niveaux d'entrée soient fixés à 350 heures, avec un minimum de 35 semaines de prestations à 60% des revenus bruts.***

Au printemps dernier le Premier ministre, suite au rapport préliminaire du groupe de travail, a reconnu la gravité du problème, et RHDCC a annoncé un projet pilote pour augmenter la période maximum des prestations de 5 semaines pour les réclamants vivant dans les zones de plus de 10% de chômage.

Lorsque cette initiative fut annoncée, RHDCC prévoyait qu'entre 100 000 et 120 000 réclamants toucheraient en moyenne \$1 000 de bénéfices supplémentaires chacun. Les membres

I DÉTENTE DES CRITÈRES D'ACCÈS ET AMÉLIORATION DES BÉNÉFICES POUR LES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI

du groupe de travail ont appris de manière non-officielle par la suite que le nombre de prestataires qui auront profité de l'initiative se chiffre plutôt à 25 000.

Nous ne pouvons nous prononcer sur les résultats de ce projet pilote puisque RHDCC n'a toujours pas rendu publique l'information demandée.

Les réclamants réguliers d'assurance-emploi peuvent présentement percevoir entre 14 et 45 semaines de prestations selon la région économique où ils résident. La réforme de 1996/97 a reculé le nombre maximum des semaines de 50 à 45. Avec le temps, les utilisateurs du système – employés et employeurs – ont remis en cause la suffisance des prestations d'assurance-emploi.

En 1997/98, 31,2% des réclamants qui ont perçu des allocations ont épuisé leurs prestations; en 2001/02, ce nombre avait diminué à 30,8%.

Un calcul simple de 30,8% de 2 748 520 donne 846 544 prestataires à travers toutes les régions économiques qui ont épuisé leur période de bénéfices d'assurance-emploi en 2001/02. Une étude effectuée par RHDCC sur le recours à l'aide sociale par les clients de l'assurance-emploi montre une décroissance partant de 6,2% en 1995/96, à 2,4% en 2000/01 suivie d'une remontée à 3,8% en 2001/02.

RHDCC a observé qu'une partie de la baisse pourrait être attribuable aux changements à l'admissibilité pour les programmes d'aide sociale provinciaux et territoriaux. En conséquence, si on considère les 3,8% des réclamants qui ont épuisé leurs bénéfices en 2001/02, on compte environ 32 169 chômeurs/familles qui se sont qualifiés pour l'aide sociale.

En résumé, pour 2001/02, sur 846.544 réclamants ayant épuisé leur période de bénéfices, seulement 32 169 ou 3.8% étaient admissibles à l'aide sociale.

On peut aussi regarder cette question du point de vue de la proportion maximale des prestations perçues par les bénéficiaires au tableau suivant. La proportion d'avantages maximum utilisés est demeurée relativement stable.

Tableau 9

Proportion des allocations d'a.-e. touchés par les prestataires réguliers				
97/98	98/99	99/00	00/01	01/02
64.8%	64.8%	65.6%	65.1%	65.8%

Source : RHDCC/CAEC Rapport de contrôle et d'évaluation 2003

Le pourcentage des allocations utilisées était le plus haut à Terre-Neuve et Labrador (74.8%), à l'Île-du-Prince-Édouard (74.9%), au Nouveau-Brunswick (69.3%) et en Nouvelle-Écosse (68.8%), reflétant un taux de chômage plus élevé et moins de possibilités d'emploi dans ces provinces. Le pourcentage des allocations utilisées était le plus bas en Ontario. Le taux de moyen de prestataires pour l'Ontario a augmenté en 2001/02, passant de 60,8% à 63,9% en raison d'un ralentissement dans l'économie.

**I DÉTENTE DES CRITÈRES D'ACCÈS ET
AMÉLIORATION DES BÉNÉFICES POUR LES PRESTATAIRES D'ASSURANCE-EMPLOI**

Recommandation 7 : Réduire la récupération sur le revenu gagné

QUE la *Loi sur l'assurance-emploi* soit modifiée de façon à permettre aux prestataires de gagner 100 \$ ou 50 % de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, avant d'être assujettis à la disposition de récupération.

L'effet du bas plafond sur les revenus permis est comparable à l'effet des petites semaines.

Les témoins ont cité ceci comme étant le deuxième plus important désincitatif au travail dans le *Loi courante sur l'assurance-emploi*. Plusieurs ont témoigné que les employés refusent carrément de travailler, travaillent sans solde ou accumulaient des heures auprès de leur employeur.

Les employeurs de toutes les industries saisonnières, non seulement ceux qui ont fait l'objet d'enquêtes, confirment la pratique d'accumulation d'heures.

Un bénéficiaire peut actuellement toucher un revenu égal au plus élevé de \$50 ou 25% de leur bénéfice hebdomadaire sans récupération. Une fois le plafond atteint, la récupération se fait intégralement.

Tableau 10

Scénarios de récupération sur les prestations d'assurance-emploi				
	25% ou \$50 max	25% ou \$50 max	50% ou \$100 max	50% ou \$100 max
Allocation	\$308	\$308	\$308	\$308 (-56)
Revenu de travail	--	\$77 (max)	\$154 (max)	\$210
Revenu total	\$308	\$385	\$462	\$462
MOINS:				
20% Impôt	(\$61.60)	(\$77)	(\$92.40)	(\$92.40)
10% dépenses travail	--	(\$7)	(\$14.40)	(\$21.00)
Revenu disponible	\$246.40	\$301	\$354.20	\$348.60
Note: \$308 représente le bénéfice national moyen d'assurance-emploi				

Recommandation 8 : Maintenir les taux de cotisation

QUE les cotisations d'assurance-emploi soient maintenues, sans diminution par rapport aux taux de novembre 2004 :

- 1,98 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable pour les employés, jusqu'à concurrence de 722,20 \$ par année
- 2,77 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable pour les employeurs, jusqu'à concurrence de 1 080,30 \$ par année.

Les taux d'assurance-emploi comportent une question importante pour les parties intéressées. Les partis politiques voient dans un taux d'assurance en baisse une panacée pour la stimulation de l'économie et la création d'emploi. Je ne crois pas que ce soit le cas.

Les primes sont passées de 3,07% en 1994 à 2,1% en 2003. Ces diminutions ne peuvent à elles seules expliquer la croissance du marché de l'emploi que le Canada a connu. La réduction et l'élimination du déficit, dans le cadre d'une politique économique saine et responsable, explique davantage la création d'emploi qu'une simple réduction des taux d'assurance.

Par exemple, le surplus dans la caisse d'assurance est estimé à 2,88 milliards de dollars pour 2003, soit environ 16% du revenu total des primes pour l'année.

Si on estime le surplus cumulé de la caisse à 45 milliards de dollars;

Si un taux d'assurance de

- 3,07% a produit 19 milliards \$ de revenu au compte en 1994, et qu'un taux de
- 2,1 % a produit 18 milliards \$ de revenu au compte en 2003,

cela suppose-t-il forcément qu'une baisse du taux de cotisation au-delà des 35% des dix dernières années mènera nécessairement à une croissance proportionnée du marché du travail? Nous savons intuitivement que cela ne sera pas le cas.

En effet, le taux de chômage a été relativement stable ces dernières années, passant de 7,6% en 1999 à 7,71% en 2003.

Le fait de maintenir le taux d'assurance à son niveau actuel permettrait à la caisse de continuer à enregistrer des excédents raisonnables (un peu plus modestes) - ***tout en restituant quelque peu les bénéfices aux contribuables.*** Je crois bien que ce soit une idée qui a fait son chemin.

Cela en vaut au moins la peine d'essayer.

II ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (EDMT): AMÉLIORATION DES RÉSULTATS

Recommandation 9 : Apprentissage pour les industries saisonnières

QUE Ressources humaines et Développement des compétences Canada consulte ses homologues des provinces et des territoires pour que la formation en apprentissage propre aux industries saisonnières, soit désignée comme admissible à un soutien dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail.

Le défi de développer des travailleurs saisonniers compétents est ressorti comme thème tout au long des audiences du groupe de travail. Le manque de coordination entre les gouvernements fédéral et provinciaux/territoriaux en matière de formation et de mobilité de la main-d'œuvre crée, intentionnellement ou non, des obstacles importants à l'utilisation et la rétention d'employés compétents pour les employeurs saisonniers.

Plusieurs témoins ont cité la réticence ou l'incapacité de RHDCC d'adapter des projets de formation pour inclure des personnes qui sont disposées à apprendre et désireux de se joindre aux rangs de la population active.

Les employeurs des industries saisonnières ou cycliques se sont également plaints d'un manque de main-d'œuvre compétente. Ils ont affirmé que des personnes habiles sont souvent encouragées à émigrer et à chercher un emploi à temps plein à l'année dans des domaines moins spécialisés.

Cette situation, si elle n'est pas corrigée, continuera de gêner le progrès des travailleurs et des employeurs saisonniers dans les secteurs de l'agriculture et la construction, les empêchant du fait même d'apporter leur meilleure contribution à l'économie du Canada.

II ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (EDMT): AMÉLIORATION DES RÉSULTATS

Recommandation 10 : Accent sur la formation

QUE le gouvernement du Canada amorce des pourparlers avec les provinces et les territoires qui ont déjà signé une entente sur le développement du marché du travail afin de renouveler uniquement le volet formation de l'entente (sauf au Québec, où Emploi Québec a, selon les travailleurs et les employeurs, mis en œuvre avec succès tous les aspects de l'entente).

Recommandation 11 : Être uniforme

QUE le gouvernement du Canada vise l'application uniforme des ententes sur le développement du marché du travail dans l'ensemble des provinces et des territoires, y compris l'Ontario.

Recommandation 12 : Être redevable

QUE le gouvernement du Canada exige la transparence dans la présentation de rapports de dépenses publics de la part des provinces et des territoires participant aux ententes sur le développement du marché du travail.

En accord avec les engagements du discours du Trône de 1996, le gouvernement du Canada s'est retiré de la formation de la main-d'œuvre et s'est engagé à de nouvelles collaborations avec les provinces et les territoires en guise d'Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), qui sont des transferts directs ou en gestion paritaire.

Les témoins au groupe de travail ont exprimé leur mécontentement en ce qui concerne les services fournis dans le cadre des accords. La plupart des témoins s'interrogeaient aussi sur la gestion et la distribution de ces fonds.

Les commentaires les plus positifs furent exprimés au Québec, où les employeurs et les travailleurs ont souligné l'exécution réussie de l'EDMT.

Bien que l'intention du gouvernement du Canada ait été de se retirer de la formation, les EDMT fournissent un appui inestimable aux clients chômeurs de l'assurance-emploi, en leur permettant d'acquérir l'expérience de travail, d'améliorer leurs qualifications ou de partir de nouvelles entreprises.

Des EDMT ont été signées avec toutes les provinces et territoires sauf l'Ontario.

II ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (EDMT): AMÉLIORATION DES RÉSULTATS

Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail Fédéral - provinciaux/territoriaux

Tableau 11

Province/Territoire	Type d'accord	Signé	Mis en application	Attribution (milliers \$) *		
				2003/2004	2002/2003	2001/2002
Terre-Neuve et Labrador	Co-gestion	24 mars 1997	24 mars 1997	130 200	129 371	127 531
Île-du-Prince-Édouard	Co-gestion	26 avril 1997	26 avril 1997	25 962	25 640	25 138
Nouvelle-Écosse	Co-gestion (Association Stratégique)	1 ^{er} novembre 1997	1 ^{er} novembre 1997	81 227	80 774	80 205
Nouveau-Brunswick	Transfert	13 décembre 1996	1 ^{er} avril 1997	92 086	91 235	90 425
Québec	Transfert	1 ^{er} avril 1997	1 ^{er} avril 1998	598 108	597 316	595 741
Ontario	Aucun accord conclu	N/A	N/A	524 29	526 154	531 255
Manitoba	Transfert	17 avril 1997	27 novembre 1997	48 349	48 958	49 521
Saskatchewan	Transfert	6 février 1998	1 ^{er} janvier 1999	38 990	38 931	38 857
Alberta	Transfert	6 décembre 1996	1 ^{er} novembre 1997	110 655	112 102	112 819
Colombie-Britannique	Co-gestion	25 avril 1997	25 avril 1997	289 978	289 458	288 999
Territoires du Nord-ouest	Transfert	27 février 1998	1 ^{er} octobre 1998	3 607	3 652	3 448
Yukon	Co-gestion	24 janvier 1998	24 janvier 1998	4 092	4 080	4 051
Nunavut	Co-gestion	11 mai 1999	1 ^{er} avril 2000	2 517	2 329	2 091
Le Canada				1 950 000	1 950 000	1 950 081

N/A = non applicable -- * ce diagramme n'inclut pas les fonds qui sont transférés pour couvrir les coûts administratifs.
Source : Bibliothèque du Parlement

En ce qui concerne l'information ci-dessus, puisque le gouvernement du Canada n'a aucune EDMT avec l'Ontario, que représentent les 531 255 000 \$ attribués à l'Ontario ?

Aux termes des Ententes *de co-gestion*, RHDCC et les provinces et territoires respectifs partagent la responsabilité de la conception et de la gestion des programmes et services de développement de marché du travail. Aux termes des Ententes *de transfert*, le gouvernement du Canada fournit une contribution annuelle vers les coûts d'administration encourus par la province ou le territoire. Sous les arrangements de ces accords, les provinces et territoires bénéficiaires ne sont pas tenus d'informer RHDCC de l'attribution de ces transferts. Par exemple, en 2002-2003, la province du Nouveau-Brunswick (ministère de la Formation et du Développement de l'emploi) a reçu 91 235 000\$ dans les transferts aux termes de l'accord Canada/Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail (EDMT). À l'exception des fonds transférés aux fins d'administration, la province de Nouveau-Brunswick était redevable pour 52 584 264\$⁴ d'un total de 91 235 000\$.

⁴ Cité dans les comptes publics du Nouveau Brunswick de 2003 comme : Diverses subventions et contributions (inférieures à 15 000\$) 12 008 437\$ au <http://www.gnb.ca/0087/PubAcct/PA03v2.pdf>, bourses d'études générales et des 2^e et 3^e cycles: 40.575.827\$ -- total 52, 584.264\$ hors de 91.235.000\$

II ENTENTES SUR LE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (EDMT): AMÉLIORATION DES RÉSULTATS

Recommandation 13 : Proximité de la formation

QUE, dans l'examen de l'entente sur le développement du marché du travail avec le Nunavut, Ressources humaines et Développement des compétences Canada détermine et supprime les obstacles à la formation qui résultent de l'éloignement géographique.

Les témoins du Nunavut ont déclaré que leur Entente de développement du marché du travail est trop rigide et ne leur permet pas de poursuivre les possibilités de formation qui répondent à leurs besoins.

Recommandation 14 : Rendre les déplacements liés au travail déductibles d'impôt

QUE le gouvernement du Canada favorise la mobilité de la main-d'œuvre saisonnière en accordant des déductions d'impôt jusqu'à quatre fois par année civile, pour les déplacements liés au travail saisonnier à plus de 200 kilomètres de la résidence principale des travailleurs.

Le groupe de travail a entendu dans les communautés d'Oliver, Colombie-Britannique et de Woodstock, Nouveau-Brunswick qu'on s'efforce de trouver du logement pour rencontrer les besoins suite à l'influx d'employés saisonniers dans leurs régions.

Le groupe de travail a d'ailleurs entendu des témoignages de représentants de l'industrie du bâtiment et des personnes de métier au Canada atlantique et en Ontario que le coût élevé des déplacements et du logement au loin de sa résidence à un chantier de construction constitue un désincitatif au travail. Les coûts de voyage et de logement sont des dépenses déductibles pour les entreprises sous *la Loi d'impôt sur le revenu*, mais ne sont applicables aux travailleurs. ***Je suis d'avis que des déductions de voyage devraient être considérées pour les travailleurs saisonniers.***

Recommandation 15 : Les Canadiens d'abord

QUE Ressources humaines et Développement des compétences Canada établisse un service central pour aider les travailleurs canadiens à se faire connaître des employeurs saisonniers, qui doivent souvent recruter des travailleurs étrangers temporaires et qui s'avère souvent onéreux.

Le groupe de travail a entendu trop souvent que les emplois saisonniers demeurent vacants en raison d'un manque de travailleurs. Il faut établir un Registre du marché du travail pour coordonner les employeurs et les chercheurs d'emplois. Vers la fin des années 80, le gouvernement fédéral a aboli le registre national du marché du travail au même titre que les Bureaux de ressources humaines des agriculteurs.

A **chaque** année, les employeurs canadiens embauchent des milliers de travailleurs étrangers pour répondre aux pénuries de main-d'œuvre agricole. RHDCC et Citoyenneté et immigration Canada (CIC), de concert avec les gouvernements provinciaux soutiennent l'économie saisonnière par le biais d'accords qui permettent l'entrée de travailleurs étrangers au Canada. Le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) permet l'entrée organisée des travailleurs étrangers pour combler les postes de travailleur agricole au Canada. PTAS a été

III FAVORISER LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'OEUVRE

développé par RHDCC et CIC en coopération avec les agriculteurs canadiens et des pays étrangers incluant le Mexique et des pays des Antilles du Commonwealth.

PTAS opère actuellement en Colombie-Britannique, en Alberta, en Saskatchewan, au Manitoba, en Ontario, au Québec, au Nouveau-Brunswick, en Nouvelle-Écosse et à l'Île-du-Prince-Édouard et répond à certains des besoins de secteurs de produits agricoles spécifiques. Puisque RHDCC ne coordonne pas à l'échelle nationale la disponibilité des travailleurs saisonniers *domestiques*, les employeurs et les employés ne peuvent avoir connaissance les uns des autres soit localement, régionalement ou dans l'ensemble du pays.

Au moment d'établir les niveaux annuels d'immigration pour PTAS, une évaluation du marché du travail doit être rendue par RHDCC au CIC afin de réexaminer le besoin de travailleurs étrangers dans cette catégorie spécifique.

Je suis de l'avis que RHDCC, dans la soumission de son opinion sur le marché du travail, ne considère pas correctement les travailleurs domestiques puisqu'on ne coordonne pas un registre des possibilités d'emploi agricoles temporaires et des travailleurs disposés à combler ces positions.

Sous l'auspice de ce programme de travailleurs étrangers en agriculture, les employeurs sont responsables de défrayer le coût du transport aller-retour du pays d'origine des travailleurs; ce coût seul peut faire des travailleurs domestiques une alternative concurrentielle, sinon plus attrayante.

Recommandation 16 : Soutenir l'entraide communautaire

QUE Ressources humaines et Développement des compétences Canada apporte un soutien financier aux collectivités où le travail saisonnier est répandu et qui désirent adopter le modèle des coopératives d'Emploi Québec pour la planification du marché du travail et la formation.

Ce fut en région que j'ai constaté une des applications les plus pertinentes des EDMT.

Grâce au soutien financier octroyé sous l'Entente sur le développement du marché du travail, la région de Gaspé a établi des coopératives communautaires de travail où employeurs et employés se rencontrent pour tirer des projections et coordonner les marchés de travail locaux.

En fait, leurs efforts vont au-delà de la planification et incluent des initiatives de formation adaptées aux besoins particuliers de la région. Le projet est financé entièrement par Emploi Québec et répond aux besoins des collectivités.

C'est un exemple remarquable de l'optimisation des ressources humaines locales, et je crois que ce modèle vaut la peine d'être considéré par d'autres régions du pays.

Recommandation 17 : Transférabilité de compétences

QUE le Secrétariat du Sceau rouge de Ressources humaines et Développement des compétences Canada poursuive son important travail de promotion des métiers et de la formation en apprentissage et qu'il favorise l'expansion du Programme des normes interprovinciales « Sceau rouge » en tenant un forum national annuel en vue d'étendre la liste des 45 métiers actuellement reconnus, pour inclure les activités propres aux industries saisonnières.

Seulement 45 métiers spécialisés (sur un total d'environ 200) au Canada font présentement partie du programme du Sceau rouge interprovincial, qui permet l'homologation de la formation dans les métiers.

Nonobstant les conditions internes du programme, je crois que le modèle du programme du Sceau rouge devrait être amplifié autant que possible, de sorte à permettre au plus grand nombre possible de personnes et d'industries de bénéficier d'une accréditation normalisée et reconnue.

Recommandation 18 : Attirer des travailleurs qualifiés au Canada

QUE le gouvernement du Canada revoie les politiques de citoyenneté et d'immigration pour faciliter l'entrée au pays de travailleurs étrangers qualifiés qui sont des gens de métier munis de titres de compétence reconnus.

Statistiques Canada prévoit que notre pays deviendra bientôt fortement dépendant sur l'immigration pour satisfaire notre besoin en personnes de métier.

Cette pénurie imminente est largement attribuable au phénomène de la main-d'œuvre canadienne vieillissante; d'ici 2011, presque 20% des membres de la cohorte des *boomers* de l'après-guerre – les personnes nées entre 1946 et 1964 – seront âgés de 61 ans ou plus et s'approcheront à grands pas de la retraite. Ce qui distingue le Canada d'autres pays développés, selon statsCan, est la taille relativement grande de la cohorte canadienne des *boomers*, ce qui crée le potentiel pour une sortie brusque en masse des travailleurs qualifiés et des personnes de métiers du marché du travail.

Il reste à espérer que les politiques d'immigration, la coordination de la formation et la mobilité de la main-d'œuvre s'aligneront à temps pour adresser - et éviter si tout va bien - cette pénurie importante de la main-d'œuvre.

Je crois que des provisions spéciales sous notre système actuel de points pour l'immigration des personnes possédant des qualifications reconnues ou une formation de métier accréditée devraient être considérées.

Recommandation 19 : R-D dans les industries saisonnières

QUE le gouvernement du Canada demande à la Fondation canadienne pour l'innovation d'examiner la possibilité d'allouer le dixième de son soutien financier à la recherche et à l'innovation dans les industries saisonnières.

Recommandation 20 : Marketing pour les industries saisonnières

QUE le gouvernement du Canada vienne appuyer les efforts actuels de développement des agences de développement économique régional en remettant en vigueur le Programme de développement rural afin d'offrir des programmes de marketing propres aux industries saisonnières.

Recommandation 21 : Réduire les formalités administratives

QUE les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux harmonisent les règlements applicables et simplifient les mécanismes de présentation de rapport pour alléger le fardeau administratif des industries saisonnières.

Les industries saisonnières sont susceptibles à des coûts de production particulièrement élevés; les fermetures saisonnières, l'équipement au ralenti (voire arrêté), la suspension et la reprise de la production, le transport, la rotation importante du personnel et la formation accrue résultante sont tous des facteurs qui contribuent à une structure de coûts écrasante.

C'est particulièrement vrai dans le secteur de l'agriculture. Cette industrie saisonnière importante doit non seulement composer avec le temps et le climat imprévisibles, elle est également confrontée à des exigences réglementaires et des formalités bureaucratiques toujours croissantes, toujours évolutives.

Les exploitants de fermes ont témoigné que le temps et le travail nécessaires pour satisfaire toutes les exigences en matière de rapport aux divers paliers administratifs comportent un lourd fardeau.

D'autres employeurs saisonniers ont dit que les critères du programme actuel d'assurance-emploi accompagné des phénomènes du vieillissement des travailleurs saisonniers et la migration de la jeunesse aux centres urbains, créent un climat d'incertitude dans leurs entreprises.

Ils sont donc extrêmement réticents à investir dans la recherche de marché ou l'expansion de leurs opérations courantes, donné l'incertitude du marché de la main-d'œuvre.

Recommandation 22 : Leadership du gouvernement dans l'emploi saisonnier

QUE le gouvernement du Canada, les sociétés d'État fédérales et les organismes fédéraux assurent un leadership comme employeurs saisonniers en procurant des emplois d'une durée ininterrompue d'au moins quatre mois pour chaque période de travail.

La table suivante indique qui sont les employeurs saisonniers sont et où ils se situent.

Tableau 12

% saisonniers par Province		% saisonniers par industrie	
NL	31.0	Agriculture	59.0
PE	42.4	Primaire	45.2
NS	25.7	Fabrication	11.6
NB	31.1	Construction	29.1
QC	17.0	Transport	21.6
ON	11.4	Communications	4.8
MB	15.8	Services	18.3
SK	17.1	Commerce	7.4
AB	13.0	Assurance, finances et immobilier	3.7
C-B	12.2	Éducation	9.5
YT	N/A	Services à l'entreprise	13.5
NT	N/A	Services gouvernementaux	14.8
NU	N/A	Administration publique	16.6

Source : RHDC 2001. *Une vue d'ensemble de l'emploi saisonnier*

Que les activités au secteur primaire figurent en tête de liste des employeurs saisonniers est tout à fait normal. On s'attendrait à ce que les industries susceptibles au climat soient saisonnières : l'agriculture, l'extraction de ressources et la construction sont toutes susceptibles aux ralentissements dans des conditions climatiques difficiles. Il est cependant révélateur de constater que les travailleurs saisonniers assurent 15% des travaux de service des gouvernements. De la saison des déclarations de revenus en passant par le recensement, ces travailleurs canadiens sont indispensables au gouvernement à faire son travail pour les contribuables du Canada.

Quand le groupe de travail est passé au Canada atlantique et au Québec en avril 2004, les témoins nous ont informés (à la grande surprise de ce membre du panel!) d'une directive du secrétariat du Conseil du trésor adressée aux employés saisonniers du gouvernement; on les informait que leur période de travail saisonnier serait réduite de quatre mois à trois mois. Ceci a effectivement éliminé la possibilité pour bien des employés de se qualifier pour des indemnités d'assurance-emploi, et considérablement réduit la période de bénéfices pour d'autres.

Malgré la taille accablante et la nature insulaire des services gouvernementaux fédéraux, j'ai du mal à réconcilier la promotion du travail à temps plein en tant qu'idéal, avec nos propres opérations de gouvernement qui dépendent tellement fortement des travailleurs saisonniers.

Recommandation 23 : Stigmate du travail saisonnier

QUE la *Loi sur l'assurance-emploi* soit revue immédiatement pour que l'on repère et supprime les politiques qui désavantagent ou dévalorisent la contribution cruciale du travail saisonnier à la performance économique du Canada.

Les employeurs et les employés saisonniers ont longtemps souffert le stigma social de l'indolence. Les personnes-mêmes qui dépendent des travailleurs saisonniers pour leurs propres emplois à temps plein tiennent souvent ces travailleurs saisonniers au mépris.

Les témoins nous ont dit que les agences gouvernementales et de développement économique traitent souvent des industries saisonnières comme employeurs du dernier recours, ayant seulement des emplois de mauvaise qualité à offrir.

Les employeurs saisonniers ont également exprimé leur frustration à être perçus comme une composante indésirable du marché du travail, les rendant du fait moins intéressants aux travailleurs et personnes de métiers compétents. Les employeurs ont également dénoncé l'hypocrisie de la part des gouvernements qui se contentent de citer les emplois des industries saisonnières comme résultats de leurs politiques ou de l'intervention gouvernementale, alors qu'ils font peu ou rien pour alléger les irritants.

Recommandation 24: Intégration véritable

Recommandation 24 A – (premières nations):

QUE le gouvernement du Canada collabore avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour assurer et surveiller la participation de membres des Premières nations et de Métis à des projets où leur intégration est invoquée pour justifier l'accès aux ressources.

En témoignage au groupe de travail lors de son passage dans l'Ouest canadien, les premières nations et communautés de Métis ont exprimé un vif désir de travailler et de participer à la croissance économique locale et régionale.

Ils ont aussi affirmé que même lorsqu'une entreprise privée présente des politiques sociales favorisant la participation autochtone dans le but d'accéder aux terres et aux ressources provinciales, il n'existe aucun mécanisme d'application pour s'assurer que ces politiques envers les peuples autochtones sont mises en application.

Ils ont également exprimé une insatisfaction profonde à savoir que de bons emplois pour lesquels ils sont qualifiés sont souvent allés aux travailleurs étrangers tandis qu'eux sont laissés à dépendre de l'aide sociale. Ils ont mentionné à plusieurs reprises que le mot "consulter" était surutilisé et manquait de signification en ce qui a trait à la politique gouvernementale et corporative, et que ceci les empêche de participer pleinement au développement économique local et régional.

Recommandation 24 B – (travailleurs âgés):

QUE le gouvernement du Canada apporte un soutien financier à un nouveau programme permanent d'emploi qui aurait comme but de jumeler les travailleurs âgés avec des organisations communautaires à but non lucratives qui nécessiteraient des ressources humaines supplémentaire et que les participants à ce programme seraient éligibles à des prestations régulières.

La globalisation et la concurrence accrue des pays en voie de développement se solde de plus en plus par des compressions des effectifs et par la délocalisation des postes. Le travailleur âgé plus chanceux peut se permettre une retraite anticipée. Mais pour d'autres avec des compétences limitées ou trop spécialisées, ils se retrouvent souvent à leur propre sort à trouver un emploi qui les mènera à la retraite. Dans bien des cas, le recyclage par des programmes fédéraux et provinciaux n'offre peu ou pas d'avantage. Ces travailleurs âgés déplacés en arrivent souvent à croire qu'ils sont inaptes au travail.

J'applaudis le gouvernement du Canada et du RHDCC pour les initiatives progressives qui ont été mises en place créer les avantages parentaux et compatissants d'assurance-emploi. Ces mesures ont été bien reçues et se sont avérées efficaces ; voilà le temps venu de soutenir l'économie sociale d'une manière semblable.

Dans des communautés à travers le Canada, les retraités se prêtent bénévoles auprès des organismes sans but lucratif. S'il est difficile d'attribuer une valeur monétaire au travail qu'ils effectuent, il est facile de supposer que sans leur participation, plusieurs services se verraient être réduits *ou un financement additionnel serait exigé.*

Avec le vieillissement de la population surviendra un besoin accru en ressources humaines pour maintenir les services courants et futurs au secteur communautaire.

Des travailleurs plus âgés pourraient être invités à combler ce besoin additionnel dans des postes rémunérés, ce qui leur permettrait de sauvegarder leur dignité et de maintenir leur autosuffisance.

Recommandation 25 : Encourager le leadership

QUE le ministère fédéral des Ressources naturelles invite ses homologues des provinces et des territoires à déterminer et à adopter des pratiques exemplaires d'aménagement forestier.

L'activité saisonnière en sylviculture engendre du travail à l'année dans plusieurs autres secteurs. Les employeurs et les employés oeuvrant à l'exploitation forestière ont affirmé que la mauvaise gestion, le manque de planification et le manque de reboisement des terres de la couronne sont tous des facteurs qui mettent à risquent l'avenir de leur industrie.