

**MÉMOIRE  
DU  
CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA**

**AU**

**COMITÉ PERMANENT DE LA CHAMBRE DES  
COMMUNES SUR LES RESSOURCES HUMAINES,  
DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL ET DE LA  
CONDITION DES PERSONNES HANDICAPÉES**

**Le 28 novembre 2006**

*sepb-225*



**Congrès du travail du Canada**

---

**Canadian Labour Congress**



À un moment où le développement économique est de plus en plus inégal au Canada, où la polarisation de la richesse augmente et où il y a un manque constant d'investissement dans le perfectionnement de la main-d'oeuvre, l'étude des « questions d'employabilité » par ce Comité permanent est extrêmement pertinente du point de vue des travailleurs et des travailleuses.

Avec ses 3.2 millions de membres, le Congrès du travail du Canada est la plus grande organisation démocratique et populaire au Canada. Le Congrès du travail du Canada rassemble des syndicats nationaux et internationaux, des fédérations du travail provinciales et territoriales et plus de 120 conseils du travail de district dont les membres travaillent pratiquement dans tous les secteurs de l'économie canadienne, dans tous les genres d'emplois, dans tous les coins du Canada.

Essentiellement, nous avons des racines partout au Canada et nous sommes actifs dans tous les aspects de l'économie et de la vie sociale et politique des Canadiens et Canadiennes. Nous avons un intérêt marqué et une grande expertise dans une vaste gamme de sujets à l'étude par ce Comité.

Conséquemment, le Congrès anticipe le plaisir d'avoir des communications régulières avec les représentantes et les représentants du gouvernement pour discuter de questions telles que le manque de compétences, les politiques de formation et d'alphabétisation, les travailleurs migrants temporaires et la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger.

Étant donné la longueur limitée des soumissions au Comité, ce mémoire visera principalement trois domaines interdépendants. Des recommandations suivront l'analyse de chaque section.

- I. La voie actuelle du perfectionnement professionnel au Canada et ses répercussions sur l'emploi et les communautés.
- II. Le manque de compétences et les travailleuses et les travailleurs migrants.
- III. L'élaboration d'un plan visant à bâtir une main-d'oeuvre inclusive.

Le Congrès du travail du Canada est d'avis que dans le contexte actuel, les questions d'employabilité ne peuvent être séparées du cadre plus vaste du développement économique et du comportement des investissements au Canada durant les dernières années. Au lieu de formuler des politiques visant à coordonner les investissements publics et privés ayant pour but de créer de bons emplois, une main-d'oeuvre bien formée et des industries diverses, le gouvernement fédéral a adopté le programme politique des plus puissants du secteur privé. Ceci a entraîné des pertes d'emplois et des fermetures d'usines, la montée des nouvelles industries basées sur les salaires inférieurs et l'exploitation extrême des ressources naturelles, le manque de compétences dans certains secteurs et un plus grand recours à des travailleuses et des travailleurs migrants temporaires.

L'adoption d'une stratégie de développement économique pancanadienne, déterminée collectivement, y compris le réinvestissement dans le secteur public et autres secteurs stratégiques, fournirait les conditions nécessaires pour le perfectionnement et la participation de la main-d'oeuvre.

Une telle approche aiderait fortement à renverser la tendance à une inégalité grandissante des revenus des familles canadiennes.

## **I. La voie actuelle du perfectionnement professionnel au Canada et ses répercussions sur l'emploi et les communautés**

Depuis plus de vingt ans, le Canada suit un mode de développement économique basé sur la croissance des exportations, la libéralisation galopante du commerce et des investissements et une réduction significative des dépenses du gouvernement. Comme dans de nombreux autres pays, cette approche a contribué à l'élargissement de l'écart de revenu chez les Canadiennes et les Canadiens, avec une inégalité dans les revenus (après impôts et transferts) qui augmente pour la première fois au Canada depuis les années 1920.

Plus particulièrement, les récentes études de Statistique Canada démontrent que la proportion des travailleurs et travailleuses à bas salaires au Canada n'a pas diminué au cours des derniers vingt-cinq ans et que les salaires réels (c.-à.-d. en valeur constante) sont demeurés stagnants depuis le début des années 1980 pour toute la moitié inférieure de la main-d'oeuvre. En d'autres mots, une moitié complète de la main-d'oeuvre, la moitié inférieure, n'a pas bénéficié de la croissance économique depuis près de vingt-cinq ans. Réciproquement, une très grande part des gains de revenus dus à la croissance économique est allée aux personnes à salaires très élevés. Le premier centième de 1 %, soit une personne sur 10 000, gagne maintenant 3% de tous les revenus gagnés, une moyenne de 2,5 millions de dollars par année, représentant une augmentation de 1,1 million de dollars comparativement à 1990.

Une recherche récente sur les effets de l'Accord de libre-échange Canada-États-Unis (ALE) et l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) a démontré qu'en comparaison des avantages promis par le gouvernement et les partisans corporatifs de ces accords, les travailleurs et les travailleuses, les programmes sociaux et l'économie canadienne en général, ont souffert en raison de la libéralisation du commerce et des investissements.

Au lieu d'une croissance accrue et d'un plus grand nombre d'emplois à travers tous les secteurs et toutes les régions du Canada, Industrie Canada fait rapport que depuis 1997, un plus grand nombre d'emplois ont été perdus que créés parce que les produits exportés par le Canada contiennent plus d'éléments importés.<sup>1</sup> Contrairement à la promesse d'une économie plus diversifiée sous la libéralisation du commerce et de l'investissement, le secteur

des biens de production canadien demeure faible et notre déficit commercial dans les produits de haute technologie demeure important.<sup>2</sup> Au lieu de renforcer les programmes publics, les réductions dans les dépenses fédérales ont totalisé plus d'un milliard de dollars par année.

En terme de nouvelles formes de développement économique dans le contexte d'une économie mondiale largement libéralisée, l'orientation des politiques de libre-échange et d'investissement du Canada entraîne le remplacement des industries manufacturières par des industries qui exploitent les ressources naturelles et la main-d'oeuvre et qui manquent de répondre aux besoins communautaires et nationaux.

Les cas de l'industrie de l'horticulture en Ontario et du développement des sables bitumineux en Alberta, sont des exemples importants à examiner dans le cadre de l'étude du Comité.

L'industrie de l'horticulture de l'Ontario est compétitive à l'échelle internationale grâce à sa production de gazon de placage, de tabac, de fruits, de légumes et de ginseng. En 2004, l'exportation d'aliments et de produits alimentaires de l'Ontario vers les États-Unis et le Mexique représentait plus de 7,4 milliards de dollars. Une des principales raisons qui permet à cette industrie de pouvoir compétitionner sur la scène internationale, est son utilisation de main-d'oeuvre relativement peu coûteuse. Des 18 000 travailleurs migrants temporaires qui entrent au Canada sous le Programme des travailleurs agricoles saisonniers du gouvernement canadien, l'Ontario en importe plus de 16 000<sup>3</sup> - sans s'assurer adéquatement que leurs droits fondamentaux sont respectés. Ceci inclut le plein accès aux salaires et avantages sociaux en vigueur, à la santé et sécurité au travail et au logement acceptable. Ceci malgré le fait que ces droits sont essentiellement assurés par les protocoles d'entente entre le gouvernement canadien et les gouvernements des pays qui envoient la main-d'oeuvre, le *Code des droits de la personne de l'Ontario* et les contrats entre les travailleuses et les travailleurs migrants et les propriétaires de fermes.

Selon le Syndicat des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC) Canada qui a beaucoup travaillé avec les travailleuses et les travailleurs migrants dans plusieurs provinces, ces travailleurs sous le Programme des travailleurs agricoles saisonniers en Ontario, gagnaient 8,30 \$ l'heure en 2006 tandis que la main-d'oeuvre agricole canadienne gagne près de 10,50 \$ l'heure.<sup>4</sup> En ce qui a trait aux avantages sociaux, pour diverses raisons incluant un accès limité à de la documentation dans la langue maternelle des travailleuses et des travailleurs migrants sur la façon dont les programmes sociaux fonctionnent et les exigences résidentielles, les travailleuses et les travailleurs migrants du secteur agricole n'ont pas un accès constant aux pensions, à l'indemnisation des accidents du travail et aux prestations d'assurance-emploi, bien qu'ils soient forcés de payer des cotisations à tous ces programmes.

Les agriculteurs doivent fournir sous le Programme des travailleurs agricoles saisonniers. Les travailleuses et les travailleurs se retrouvent souvent devant des situations de surpeuplement, des cuisines inadéquates, un manque de salles de bains intérieures et de respect pour leur vie privée. Dans les cas extrêmes, certains agriculteurs sont très racistes dans leurs arrangements d'hébergement.

En ce qui a trait à la santé et à la sécurité, 33 pour cent des travailleuses et des travailleurs sous le Programme des travailleurs agricoles saisonniers venant de Mexico, de Ste-Lucie et de Grenade ont dit avoir souffert d'une blessure ou d'une maladie reliée au travail, par exemple, des problèmes cutanés, de l'asthme, des allergies, des gripes, des blessures au dos ou aux ligaments.<sup>5</sup> Plusieurs de ces conditions sont reliées aux effets accumulés en raison des piètres conditions de vie et de travail, particulièrement les longues heures de travail. Bien que les travailleuses et les travailleurs agricoles soient couverts par certaines portions de la *Loi sur les normes d'emploi de l'Ontario*, en général, les travailleuses et les travailleurs agricoles ne sont pas assujettis à la section sur les « heures de travail ».

La provision de rapatriement contenue dans les contrats entre les travailleuses et les travailleurs agricoles saisonniers et les employeurs, est une des principales raisons pour lesquelles les droits de ces derniers ne sont pas respectés. Les contrats contiennent des provisions disant que le propriétaire de la ferme a le droit de renvoyer la travailleuse ou le travailleur dans son pays « pour refus de travail ou toute autre raison suffisante ». <sup>6</sup> Étant donné que sous le Programme des travailleurs agricoles saisonniers, les travailleuses et les travailleurs migrants n'ont pas le droit de faire appel des décisions des propriétaires, le langage contractuel sert à empêcher les travailleuses et les travailleurs de soulever des inquiétudes quant aux mauvaises conditions de travail et d'hébergement. Selon les TUAC, les travailleuses et les travailleurs migrants qui deviennent sérieusement malades lorsqu'ils sont employés en Ontario sont régulièrement retournés dans leur pays en raison de cette clause, bien qu'ils soient couverts par le Régime d'assurance-maladie de l'Ontario (RAMO) et l'assurance santé privée pour la durée de leur permis de travail.

L'autre raison importante pour laquelle les travailleuses et les travailleurs saisonniers en Ontario ne peuvent pas exercer leurs droits, est le fait que le Programme des travailleurs agricoles saisonniers se fie sur les agents des gouvernements des pays d'origine pour représenter les droits de la main-d'oeuvre. Ces agents ont tendance à ignorer les inquiétudes des travailleuses et des travailleurs parce que leur rôle primaire est d'obtenir et de maintenir autant d'emplois que possible pour la main-d'oeuvre de leur pays.

Non seulement dans le contexte du Programme des travailleurs agricoles saisonniers, mais en général, les gouvernements qui envoient des travailleurs et des travailleuses à l'étranger pour des emplois temporaires, bénéficient énormément de l'argent gagné ailleurs que les travailleuses et les travailleurs

migrants envoient chez-eux. Les envois d'argent internationaux se chiffrent présentement à 100 milliards de dollars par année.<sup>7</sup>

Le Canada qui était un importateur net est maintenant un exportateur net de presque tous les produits récoltés avec l'aide des travailleuses et des travailleurs agricoles saisonniers.<sup>8</sup> Il est clair que ce gouvernement a l'intention d'élargir les programmes de main-d'oeuvre temporaire.

Tel que mentionné ci-haut, la situation des travailleuses et des travailleurs agricoles migrants est un exemple clair de la façon dont un développement économique dicté par l'exportation, combiné à des politiques réglementaires faibles, entraîne des effets sociaux et économiques dommageables pour la main-d'oeuvre.

Passant à l'Ouest canadien, le développement rapide des sables bitumineux de l'Athabasca est un exemple flagrant des conséquences environnementales et sociales de la trop grande exploitation axée sur l'exportation à l'échelle nationale.

Présentement, un million de fût de pétrole brut sont produits à partir du bitume extrait des sables bitumineux sous la forêt boréale qui longe la rivière Athabasca. Il s'agit apparemment du plus grand dépôt d'hydrocarbure découvert jusqu'ici et il devrait servir les intérêts nationaux du Canada.

Afin de transformer le bitume en pétrole, on doit utiliser de grandes quantités d'énergie, de vapeur et d'eau. Un meilleur examen de la consommation massive des ressources naturelles limitées par cette industrie – énergie et eau – fait ressortir toutes les questions de durabilité à l'échelle nationale qui sont touchées par le développement des sables bitumineux.

La principale source d'énergie utilisée présentement est le gaz naturel. L'industrie des sables bitumineux consomme chaque jour, 0,6 milliard de pieds cubes de gaz naturel. Ceci représente suffisamment de gaz naturel pour chauffer 3,2 millions de foyers canadiens pour une journée.

Selon l'Institut Pembina, si tel que planifié, la production passe d'un million de fût par jour à cinq millions par jour, d'ici l'an 2030, l'industrie des sables bitumineux consommera plus de cinq milliards de pieds cubes de gaz naturel par jour, ce qui représente plus que la production combinée estimée pour les gazoducs de Mackenzie Valley et de l'Alaska.<sup>9</sup> La demande de sables bitumineux pour le gaz naturel entraînera probablement d'autres activités d'exploration et de développement de puits de gaz naturel et de gazoduc à travers les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et l'Alaska. Puisque la majeure partie du pétrole brut provenant des sables bitumineux est destinée à l'exportation vers les États-Unis – tandis que le Canada importe près de la moitié du pétrole requis au pays – la question de la durabilité environnementale de l'industrie, dans sa forme actuelle, est immense.

De grandes quantités d'eau sont aussi nécessaires pour extraire le pétrole utilisable du bitume. Autant que 4,5 fûts d'eau sont nécessaires pour produire un fût de pétrole et l'eau est ensuite contaminée. Les expansions de sables bitumineux prévues augmenteront la demande d'eau de 40 %, ce qui aura des répercussions pour les réservoirs aquifères et les bassins hydrographiques, au-delà de leurs capacités de ravitaillement. En 2005, plus de deux fois le volume utilisé par la Ville de Calgary a été identifié pour fins de retrait de la rivière Athabasca pour la production de sables bitumineux et d'exploitation minière.<sup>10</sup> Dans une région portée à la sécheresse, un tel usage excessif de l'eau aura sans doute des répercussions pour les secteurs économiques (et pour l'emploi), par exemple pour l'agriculture, le bétail et les industries manufacturières qui se fient à l'eau pour fonctionner. Les expériences à Tofino, C.-B. cet été, illustrent comment la pénurie d'eau peut avoir des effets dévastateurs pour les communautés locales et leurs moyens de subsistance.

En terme de coûts sociaux pour les communautés avoisinantes, l'industrie a de sérieuses conséquences pour la santé des gens qui habitent au nord de Fort McMurray, y compris la Nation dénée. Plusieurs incidences de maladies, incluant la leucémie, les lymphomes, le lupus et des maladies du système immunitaire ont été diagnostiquées à Fort Chipewayan, une communauté d'environ 1 200 personnes située dans la pointe sud-ouest du Lac Athabasca. Selon les aînés de la communauté, ces maladies n'étaient pas fréquentes avant que l'industrie du pétrole commence l'exploitation des sables bitumineux près de leurs domiciles. Récemment, le médecin légiste en chef pour la région a demandé une étude épidémiologique des problèmes de santé de la population de Fort Chipewayan.<sup>11</sup>

À l'échelle nationale, le développement des sables bitumineux de l'Athabasca crée des pénuries de main-d'oeuvre dans certains secteurs à travers le pays, puisque des travailleuses et des travailleurs quittent leur communauté – particulièrement les communautés désavantagées de l'Atlantique – pour prendre des emplois temporaires non syndiqués en Alberta. En terme de création d'emplois, très peu de considération politique est accordée à l'aspect négatif de ce boom/période d'effondrement relié à l'extraction des ressources. Conséquemment, les emplois actuels et les possibilités d'emplois à valeur ajoutée dans le secteur de la pétrochimie qui sont perdus en raison de la trop grande consommation du gaz naturel par les projets des sables bitumineux.

En général, il semble qu'au lieu d'un plan national ou provincial pour contrôler la vitesse de l'exploitation des sables bitumineux afin de maximiser les emplois, d'assurer des redevances et d'utiliser sagement les ressources naturelles limitées selon les besoins locaux et nationaux à long terme, le gouvernement provincial offre des congés de redevances à titre d'incitatif pour l'investissement et facilite l'usage de main-d'oeuvre non syndiquée et de travailleurs migrants temporaires pour combler les demandes de personnel.<sup>12</sup>

## Recommandations

1. Pour renverser la tendance croissante vers le développement très exploitant et non durable qui augmente encore davantage la polarisation de la richesse dans une région ou parmi des groupes sociaux au Canada, le développement économique et la planification du marché doivent être réorientés afin de répondre aux besoins communautaires. Que ce soit dans les villes, les régions rurales ou les communautés autochtones, l'expansion des services publics et des programmes d'infrastructure est particulièrement urgente.

Par exemple, l'Association des infirmières et infirmiers du Canada (AIIC) a prédit un manque de plus de 100 000 infirmières et infirmiers d'ici 2011 et les technologues et les techniciens médicaux sont déjà très en demande. On prévoit que les universités auront besoin de milliers de nouveaux professeurs dans les dix prochaines années. Le logement abordable, les services de garde, le transport en commun, l'eau potable, les eaux usées et les installations de traitement des eaux sont d'autres secteurs cruciaux nécessitant un investissement public immédiat, tant en ce qui a trait à la construction qu'à la formation de la main-d'oeuvre. Ils ont aussi promis de créer un meilleur équilibre dans l'emploi à travers le pays et dans plusieurs secteurs.

2. Dans le secteur de l'extraction des ressources naturelles, nous recommandons une stratégie coordonnée à l'échelle nationale qui établirait une vitesse de développement raisonnable pour tous les projets importants. Une telle stratégie doit aussi servir à assurer une valeur ajoutée à nos ressources naturelles avant qu'elles soient exportées. Ceci créerait des emplois additionnels ici au Canada. Contrairement au chapitre six de l'ALENA, le développement des approvisionnements énergétiques du Canada serait la première façon d'aborder les besoins énergétiques du Canada. Un plan de développement de nos ressources naturel modéré et l'évaluation des répercussions sociales et environnementales permettraient de favoriser la planification et la mise en place de programmes de formation et d'apprentissage, de répondre à la demande de main-d'oeuvre qualifiée, de maximiser les avantages de la création d'emplois avec un de croissance modérée des salaires à long terme et de construire des infrastructures publiques adéquates dans les secteurs de projets, tout en tenant compte de la croissance. Plus important encore, une telle approche ferait place à un débat collectif sur la façon de mieux utiliser la richesse d'hydrocarbure et les ressources en eau pour répondre aux besoins de toute la population du Canada.
3. En ce qui a généralement trait à la création d'emplois, le CTC demande que le gouvernement fédéral commence à établir des forums stratégiques sectoriels qui rassemblent toutes les parties intéressées de l'industrie, y compris les syndicats représentés dans chaque secteur, en tant que

participants à part égale. Le mouvement syndical doit participer activement au développement de notre base économique. Les syndicats possèdent les connaissances nécessaires et l'expertise concernant nos points forts et faibles et ils ont des idées et des informations reposant sur les faits, qui aideront à la création de bons emplois durables. Pour les grands secteurs, les forums seraient encouragés à appuyer les activités régionales, invitant la participation des municipalités et des agences communautaires de développement économique. Le rôle des forums sera de promouvoir des discussions stratégiques et non pas de livrer des programmes publics.

## **II. La pénurie de main-d'oeuvre et les travailleurs migrants**

Présentement, le gouvernement fédéral et les provinces de l'Alberta, de l'Ontario et de la Colombie-Britannique ont ou sont en train de finaliser des nouvelles procédures pour faciliter l'embauche de travailleuses et de travailleurs étrangers temporaires. Cette action est directement reliée aux projections suspectes des employeurs en ce qui a trait à la pénurie de main-d'oeuvre.

Plusieurs de ces mêmes employeurs ont manqué d'investir dans la formation de nouveaux travailleurs pendant plusieurs années. Selon la Fédération du travail de l'Alberta (FTA), par exemple, des 20 000 employeurs qui embauchent des gens de métiers membres de la Alberta Construction Owners Association, seulement 11 000 ont embauché des apprentis, même dans le contexte actuel d'une demande croissante de travailleuses et de travailleurs de la construction dans les sables bitumineux.

Les piètres investissements dans l'apprentissage et la formation professionnelle se retrouvent à l'échelle nationale et ils sont une honte à l'échelle internationale. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et le Innocenti Research Centre à Florence ont conclu que bien qu'il compte parmi les 20 pays industrialisés les plus riches, le Canada est aussi un des plus avares sur le plan de la formation professionnelle et des autres mécanismes de soutien de la main-d'oeuvre. Il se mérite aussi un des plus hauts pourcentages de travailleuses et de travailleurs mal rémunérés.

Le danger qui se présente à nous est que la solution préférée des employeurs et du gouvernement face à la situation immédiate créée par la grande demande de travailleuses et de travailleurs qualifiés dans certains secteurs, est une augmentation du recours à une main-d'oeuvre temporaire migrante au Canada au lieu d'investir dans la formation. Le CTC s'inquiète que ceci pourrait devenir une solution politique pour l'avenir, particulièrement lorsque les enfants de l'après guerre prendront leur retraite en grand nombre et la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée grandira dans plusieurs secteurs.

Il y a de plus en plus de preuves que les employeurs se servent de la « pénurie de main-d'oeuvre » pour embaucher des travailleuses et des travailleurs étrangers dans une gamme de catégories de compétences, échappant ainsi à leur obligation d'offrir aux travailleuses et aux travailleurs des conditions de travail et des salaires acceptables. Voici certains exemples :

- Des ouvriers de la Nouvelle-Delhi, Inde, ont été embauchés pour démanteler un moulin à papier de l'Ile de Vancouver en 2003, pendant que près de 200 chaudronniers et ferronniers du secteur attendaient d'être rappelés au travail.
- Quarante-deux travailleurs de la construction de Costa Rica, de la Colombie et de l'Équateur sont présentement à l'emploi de Construction SNC-Lavalin et de SELI Canada (une compagnie établie en Italie) pour un projet de construction d'un tunnel pour transport rapide. Ils gagnent des salaires équivalents à 10,43 \$ l'heure tandis que les ouvriers locaux gagnent entre 20 \$ et 25 \$ l'heure. Selon le Construction and Specialized Workers' Union qui a déposé une plainte auprès du Tribunal des droits de la personne de la Colombie-Britannique en avril cette année, les travailleuses et les travailleurs migrants temporaires sont drastiquement sous-payés « parce qu'ils ont la peau foncée, parlent d'espagnol et sont des étrangers ». <sup>13</sup>
- Des travailleurs d'entrepôt de premier niveau, possédant peu de compétences, sont venus de Mexico pour travailler pour la compagnie Supply Chain Management Ltd. de Calgary, sous le Programme des candidats de la province – un programme qui a pour but de permettre aux employeurs de l'Alberta d'attirer et de maintenir en poste des travailleurs étrangers qui ont grand besoin d'un emploi. Supply Chain Management Ltd. pourvoit des services d'entreposage et de distribution à Walmart.
- Tyson Foods, la deuxième plus grande multinationale en alimentation dans le monde, a annoncé au début d'août qu'elle recruterait des travailleurs temporaires de la Chine, des Philippines, du El Salvador et de l'Ukraine pour travailler dans son établissement de traitement des viandes en Alberta. Tyson Foods a connu une perte de 52 millions de dollars US durant le trimestre avril-juin 2006 et selon le *Financial Times*, ses intentions d'embaucher de la main-d'oeuvre étrangère temporaire en Alberta coïncide avec la campagne de réduction des coûts lancée par la nouvelle haute direction dans le but de devenir à nouveau rentable. <sup>14</sup>

## Recommandations

Afin d'assurer un traitement égal, ainsi que des conditions de travail, des salaires et des avantages sociaux raisonnables à tous les travailleurs migrants temporaires qui entrent ou travaillent déjà au Canada, nous demandons au gouvernement fédéral de :

1. Assurer que les travailleurs ont accès à un processus d'appel transparent et impartial et à un mécanisme de résolution des différends avant de prendre une décision sur leur rapatriement ou déportation.
2. Retirer les restrictions de mobilité pour permettre aux travailleurs temporaires de vivre dans des logements de leur choix au Canada. Éliminer l'exigence que les travailleurs temporaires vivent sur la propriété de leur employeur et permettre aux travailleurs de changer d'emploi.
3. Assurer la pleine protection des travailleurs migrants par les lois du travail fédérales et provinciales, y compris les lois sur la santé et la sécurité. La lutte de trois ans des TUAC pour gagner la protection des travailleurs agricoles saisonniers sous la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* de l'Ontario ne devrait pas être nécessaire dans les autres provinces.
4. Offrir un accès complet (ou proportionnel) aux avantages sociaux pour les travailleurs migrants, y compris l'assurance-emploi et l'assurance-maladie, et le retrait de toute obligation de résidence.
5. Assurer le financement du gouvernement fédéral et les mécanismes pour les services et la coordination entre les agences fédérales, provinciales, municipales et bénévoles nécessaires pour appuyer les travailleurs migrants temporaires. Ceci devrait inclure des mécanismes de surveillance du lieu de travail, de l'information concernant les programmes et les services sociaux publics dans un format accessible à tous les travailleurs migrants sur le plan linguistique et une formation en anglais ou en français langue seconde.
6. Respecter la Convention internationale des Nations-Unies sur les droits de tous les travailleurs migrants et les membres de leur famille, y compris assurer le droit des travailleurs migrants à la syndicalisation, à la négociation collective et à élire leurs propres représentants.
7. Prendre charge d'un examen de ressort fédéral sur les provisions de l'immigration contenues dans les programmes provinciaux et fédéraux pour les travailleurs migrants, en collaboration avec les groupes favorisant les droits des immigrants et des réfugiés et les syndicats, afin d'arriver à un système équitable selon lequel tous les travailleurs migrants au Canada pourraient demander un statut d'immigrant.

### **III. Élaborer un plan visant à bâtir une main-d'oeuvre inclusive**

Au lieu d'encourager uniquement un plus grand recours à des travailleurs migrants temporaires au Canada, nous demandons au gouvernement fédéral de rediriger l'établissement de politiques pour élaborer un plan visant à bâtir une main-d'oeuvre inclusive. En premier lieu, ce plan devrait établir des stratégies pour puiser dans les ressources des travailleurs sous employés au Canada, incluant :

#### **Les travailleurs et travailleuses de couleur**

Dans un rapport de recherche intitulé « Le statut racial et les résultats sur le marché du travail », ont dit que pour ce qui est du groupe d'âge des 25 à 44 ans, qui a généralement acquis une formation scolaire, la proportion de personnes de couleur, nées au Canada, titulaire d'un diplôme de baccalauréat, ou d'un niveau plus élevé, est de 37,5 % et 31,5 % pour les personnes de couleur nées à l'étranger titulaires d'un baccalauréat, ou d'un niveau plus élevé. Cette proportion est encore plus grande que celle des personnes du même groupe d'âge qui ne sont ni minoritaires, ni nées au Canada (19,1 %).<sup>15</sup>

Malgré le niveau d'éducation supérieure de ces travailleuses et travailleurs de couleur, ces derniers nés au Canada connaissent le plus haut taux de chômage, soit 11 %, tandis que les immigrants de couleur suivent de près avec 10 % et les autres travailleurs et travailleuses connaissent le plus bas taux de chômage, soit 7 %. Il ne fait aucun doute que le désavantage économique a un caractère racial. On doit faire davantage d'efforts pour confronter, mettre au défi et mettre fin au racisme systémique et manifeste qui persiste et empêche d'atteindre l'équité en milieu de travail au Canada.

#### **Les travailleuses et les travailleurs formés à l'étranger qui sont déjà au Canada**

Selon une étude de la Fondation canadienne des relations raciales, le salaire annuel moyen des nouveaux immigrants ayant un degré universitaire est de 31 758 \$, tandis que les autres diplômés universitaires gagnent en moyenne 50 306 \$. Ceci, malgré le fait que 31,5 % des travailleuses et travailleurs nés à l'étranger possèdent un ou plus diplômes universitaires, comparativement à 20 % de tous les Canadiens et Canadiennes.<sup>16</sup>

Le CTC demande ce qui suit :

- simplifier le processus de reconnaissance des diplômes
- reconnaître l'expérience véritable des travailleuses et des travailleurs formés à l'étranger

- offrir un financement public stable pour les programmes de transition et la formation linguistique spécialisée et technique offerte aux travailleuses et travailleurs formés à l'étranger.

Pour aider davantage à l'établissement et la transition des travailleuses et des travailleurs formés à l'étranger, les employeurs doivent être obligés par la loi d'investir dans des programmes d'internat, de jumelage et de mentorat.

### **Les travailleuses et les travailleurs autochtones**

En 2001, le taux de chômage chez les hommes autochtones était de 21,4 % comparativement à un taux de chômage moyen de 7,6 %. Pour les femmes autochtones, le taux de chômage moyen était de 17 % comparativement à 7 % pour les femmes non autochtones. En ce qui a trait à la formation, ce qui est nécessaire pour pouvoir au moins augmenter les niveaux d'emplois, est d'avoir un financement adéquat pour les programmes de formation dans les communautés indiennes et les autres communautés autochtones rurales et urbaines. La stratégie du Conseil pour le développement des ressources humaines autochtones du Canada (CDRHAC) offre un cadre de travail efficace qui a d'ailleurs généré 880 nouveaux apprentis autochtones en Alberta au cours des quatre dernières années seulement.<sup>17</sup> Les principaux éléments de la stratégie sont : un programme en partenariat entre les organisations autochtones, les gouvernements et les entreprises, un programme à conception spécialisée pour les jeunes dans le contexte particulier de leur communauté et des espaces en garderie pour permettre aux parents de travailler et d'apprendre.

### **Les travailleuses et les travailleurs ayant un handicap**

En 2001, chez les personnes en âge de travailler, 46 % des femmes et 38 % des hommes ayant un handicap n'étaient pas sur le marché du travail, comparativement à seulement 6 % des hommes et 17 % des femmes sans handicap. Sous un angle un peu différent, le taux d'emploi des personnes ayant un handicap est d'environ 1 %, de sorte que plus de 55 % des personnes ayant un handicap vivent sous le seuil de la pauvreté. Une des principales raisons qui motivent ce taux d'embauche inférieur est le manque d'application de la législation canadienne sur les droits de la personne qui exige que les employeurs adaptent le lieu de travail pour répondre aux besoins d'accessibilité des personnes ayant un handicap. Pour commencer, des mécanismes doivent être mis en place pour assurer le respect de la loi. Selon un rapport de la Canadian Abilities Foundation, le coût annuel moyen pour l'adaptation serait minimal pour les employeurs. Il s'élèverait à moins de 500 \$ par travailleur ou travailleuse.<sup>18</sup>

## **Les femmes vivant dans la pauvreté**

En 2006, les femmes comptaient pour 53 % de tous les Canadiens reconnus comme ayant un bas revenus.<sup>19</sup> Si on considère des catégories plus spécifiques (qui peuvent s'entrecroiser), 51,6 % des familles monoparentales ayant une femme en tête, 37 % des femmes de couleur et 35 % des femmes célibataires en âge de travailler, se classent dans la catégorie des revenus inférieurs.<sup>20</sup> Les programmes de formation pour obtenir des compétences visant les femmes à bas salaires – y compris les services de garde et l'appui post-formation – sont des éléments essentiels pour réduire la pauvreté chez les femmes. Des programmes de formation efficaces qui n'existent plus en raison des réductions dans le financement de la formation par les gouvernements fédéral et provinciaux, peuvent être considérés des modèles de base. Par exemple, un programme d'apprentissage de cinq ans à l'intention des femmes à bas revenu, notamment le Saskatchewan Women in Trades and Technology, comptait 28 femmes inscrites en tant qu'apprenties et 7 femmes ont complété la formation théorique et pratique pour obtenir les compétences de personne de métier en menuiserie.

Ceci, en comparaison d'un total de 9 femmes qui ont obtenu des compétences de personne de métier dans la province entière de la Saskatchewan entre 1970 et 2002, soit une période de 32 ans.<sup>21</sup>

Finalement, afin d'éliminer à moyen et long termes, le risque d'une pénurie de main-d'oeuvre répandue en raison de la retraite d'un grand nombre de bébés d'après guerre et des taux de naissance peu élevés au Canada, nous recommandons d'inclure les éléments importants suivants à une approche structurée de sorte à assurer le développement d'une main-d'oeuvre suffisante pour répondre aux besoins futurs.

### 1. L'immigration

- Étant donné les preuves de succès de l'intégration des immigrants qui entrent au Canada sous les mesures de réunion des familles, des mécanismes devraient être mis en place pour augmenter la proportion de personnes appartenant à la catégorie de la famille qui compte présentement pour 24 % des cas d'immigration
- En ce qui a trait aux immigrants de la composante économique, le choix des travailleuses et des travailleurs acceptés devrait être coordonné avec la planification du développement économique et du développement de la main-d'oeuvre, selon les besoins communautaires.

## 2. Investir dans la formation

- Dans la mise-à-jour économique et fiscal de novembre 2005, le gouvernement fédéral s'est engagé à allouer 3,5 milliards de dollars sur une période de six ans, pour les ententes de Partenariats de développement du marché du travail (PDMT) avec toutes les provinces et tous les territoires. Les fonds des PDMT devaient servir à élargir les programmes d'apprentissage, d'alphabétisation et de compétences essentielles, de développement des compétences professionnelles et à améliorer l'intégration des immigrants et immigrantes nouvellement arrivés au pays, des Autochtones et des groupes marginalisés sur le marché du travail. Cet engagement de 3,5 milliards de dollars devrait être respecté par le gouvernement actuel et les PDMT devraient être rapidement finalisés avec toutes les provinces et tous les territoires
- En ce qui a trait à l'investissement des employeurs dans la formation, une portion des fonds des PDMT pourrait être utilisée pour aider les provinces et territoires qui imposent une taxe de formation pour les dépenses légiférées des employeurs pour l'alphabétisation et la formation au travail. Dans une telle initiative, les fonds prélevés seraient mis en commun et redistribués aux compagnies ou employeurs qui investissent dans la formation au-delà du niveau minimum prescrit. Le fonds doit assurer un accès égale à la formation pour tous les travailleurs et toutes les travailleuses. Le fonds serait géré par les gouvernements provinciaux et territoriaux et surveillé par une organisations tripartite représentant la main-d'oeuvre, les employeurs et le gouvernement.

## 3. Alphabétisation et éducation des adultes

- En augmentant les compétences de lecture, d'écriture et des notions de calcul, les citoyens et les citoyennes deviennent mieux informés, plus en santé et plus engagés au sein d'une société plus inclusive et productive.
- L'alphabétisation inclut la lecture, l'écriture et les notions de calcul, mais c'est beaucoup plus que cela. C'est un cheminement visant à promouvoir la participation dans le but de développer des citoyennes et des citoyens alphabètes, informés et actifs à domicile, dans le milieu de travail et dans la communauté. En tant que telle, l'alphabétisation inclut l'anglais et le français langue seconde, les connaissances techniques pour les travailleuses et les travailleurs formés à l'étranger, les connaissances informatiques et d'autres compétences visant à faciliter une telle participation.

- Les gouvernements fédéral et provinciaux devraient offrir à tous les adultes qui désirent apprendre, un accès libre aux programmes fondamentaux, y compris l’alphabétisation et les connaissances de base, jusqu’à et incluant l’achèvement d’un programme d’études secondaires.
- L’alphabétisation au travail est un aspect important pour un Canada totalement alphabète. Pour y arriver, il faudra :
  - a) Un bon système d’éducation à tous les niveaux.
  - b) Un système pancanadien (reconnaissant le droit du Québec à concevoir sa propre stratégie) pour l’éducation des adultes qui englobe l’alphabétisation et le développement des notions de calcul.
  - c) Des partenariats basés sur les besoins des travailleuses et des travailleurs et une bonne pratique pour favoriser l’alphabétisation en milieu de travail.
- Le milieu de travail est un endroit important où apprendre. L’apprentissage peut inclure des compétences reliées au travail, mais il ne doit pas s’y limiter.
- L’alphabétisation au travail doit être axée sur les besoins des travailleuses et des travailleurs en tant que personnes entières et offrir les compétences nécessaires pour la citoyenneté et la participation. Les syndicats sont préoccupés par une approche de plus en plus dominante envers l’alphabétisation et les compétences essentielles, basée sur le manque de compétences des travailleuses et des travailleurs plutôt que sur leurs propres atouts. Cette approche ne rencontre pas les besoins de formation légitimes et élargis des travailleurs et des travailleuses dans leurs multiples rôles dans le milieu de travail et en tant que parents, citoyens, membres de syndicats et membres de la communauté.
- L’appui pour l’alphabétisation au travail doit venir de la politique publique et des programmes aux paliers fédéral et provincial, qui incluent :
  - des partenariats financés et mandatés entre les parties intéressées, incluant les syndicats, les employeurs et les gouvernements aux paliers fédéral, provincial et du milieu de travail;
  - l’appui des ces parties intéressées pour promouvoir et coordonner l’apprentissage;

— l'appui pour la prestation du programme au sein du régime d'éducation public en collaboration avec les organisations établies dans la communauté.

- Tout comme les employeurs, les syndicats comptent parmi les principaux intéressés en milieu de travail. Les syndicats doivent être reconnus comme partenaires égaux dans le processus décisionnel concernant tous les aspects des programmes d'apprentissage en milieu de travail.

#### 4. L'assurance formation sous le régime d'assurance-emploi

Le Congrès recommande ce qui suit :

- Inclure l'alphabétisation et l'apprentissage de compétence comme un droit sous l'assurance-emploi tant pour les travailleuses et les travailleurs employés que sans emploi, de la même façon que le chômage, la maternité, le congé parental, la maladie et les soins compatissants.
- Des prestations régulières d'assurance devraient être allouées aux apprentis pour le temps de classe non rémunéré lors de la formation dans leur métier.
- Des réductions de primes pour les employeurs qui offrent un montant supplémentaire pour la formation, comme c'est le cas pour la maternité, le congé parental ou la maladie. Des remises seraient rattachées aux droits de formation minimum légiférés des travailleuses et des travailleurs, selon les provisions des lois du travail provinciales et fédérales, y compris la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- Assurer un vaste accès à l'assurance formation en établissant une exigence de 360 heures pour tous les programmes de l'assurance-emploi. Les prestations hebdomadaires devraient atteindre les deux tiers des gains hebdomadaires basés sur la moyenne des 12 meilleures semaines de rémunération de l'année.

#### 5. Dynamiser les programmes d'apprentissage

- Retirer les obstacles qui empêchent les jeunes, les femmes, les Autochtones, les travailleurs de couleur et les personnes ayant un handicap d'avoir accès aux programmes d'apprentissage.
- Réserver une partie des fonds de la taxe de formation pour augmenter l'investissement des employeurs dans la formation au travail, dans le but

particulier d'augmenter le taux d'embauche et d'achèvement de programmes par les apprentis.

- Renforcer la transférabilité interprovinciale et internationale des compétences, particulièrement le Programme du sceau rouge.
- Assurer le respect total des contrats entre les employeurs et les apprentis ainsi que l'application complète des règles pour les emplois qui requièrent des cartes de compétence pour métiers spécialisés.

## **Conclusion**

En résumé, du point de vue de la main-d'oeuvre, présentement les questions d'employabilité ne peuvent être séparées du cadre plus vaste du développement économique canadien et des comportements d'investissement des dernières années. Depuis les années 1980, les gouvernements fédéraux ont successivement adopté une approche de « laissez-faire » pour le développement économique, y compris le développement de la main-d'oeuvre. Au lieu de formuler des politiques pour coordonner les investissements publics et privés afin de créer des industries puissantes, intégrées à l'échelle nationale pour servir les besoins de toutes les régions, le gouvernement fédéral a libéralisé le commerce et l'investissement et réduit les dépenses publiques pour répondre au programme politique des plus puissants au sein du secteur privé. Entre autres, ceci a entraîné des pertes d'emplois et des fermetures d'usines dans le secteur manufacturier secondaire et tertiaire, la montée des nouvelles industries axées sur l'exportation et reposant sur les salaires inférieurs et l'exploitation excessive des ressources naturelles et un plus grand recours à des travailleurs migrants temporaires.

La tendance vers une stratégie de développement économique pancanadienne déterminée collectivement, y compris le réinvestissement dans le secteur public et le développement sectoriel, fournirait les conditions nécessaires pour le développement de toute la main-d'oeuvre, incluant les personnes sous-employées et les groupes à la recherche de l'équité. Une telle approche contribuerait significativement à renverser la tendance de l'inégalité salariale croissante entre les familles canadiennes – un objectif urgent du point de vue des travailleurs et des travailleuses.

Ce document est respectueusement soumis au nom du Congrès du travail du Canada :

Le président,

Le secrétaire-trésorier,

---

Kenneth V. Georgetti

---

Hassan Yussuff

---

Barbara Byers,  
vice-présidente exécutive

---

Marie Clarke Walker,  
vice-présidente exécutive

:sh\sepb-225\G:\Floaters\ARHR\2006\9003 - HUMA-Brief-French.doc

- <sup>1</sup> Industry Canada, as cited by Bruce Campbell (2006), "NAFTA's Broken Promises," **The CCPA Monitor**, July 1, 2006.
- <sup>2</sup> Bruce Campbell (2006), "NAFTA's Broken Promises," **The CCPA Monitor**, July 1, 2006.
- <sup>3</sup> Heather Gibb (2006), "Farmworkers from afar," Ottawa: North South Institute, p. 6.
- <sup>4</sup> United Food and Commercial Workers Canada (2006), "United Food and Commercial Workers Report on the Seasonal Agricultural Workers Program (2005)," as cited by Maria Amuchastegue, "Farming it out," **This Magazine**, May/June, 2006, p. 20.
- <sup>5</sup> Heather Gibb (2006), "Farmworkers from afar," Ottawa: North South Institute, p.6.
- <sup>6</sup> Heather Gibb (2006), "Farmworkers from afar," Ottawa: North South Institute, p.6.
- <sup>7</sup> John Connell and Barbara Stilwell (2006), "Merchants of medical care: Recruiting agencies in the global health care chain", **Merchants of Labour**, Geneva: International Institute of Labour Studies (ILO), p. 239-253.
- <sup>8</sup> Migrant Workers in Canada: A review of the Canadian Seasonal Agricultural Workers Program, Ottawa: North South Institute, Spring 2006 p. 3.
- <sup>9</sup> [http://www.pembina.org/pdf/publications/TroubledW7\\_Summary.pdf](http://www.pembina.org/pdf/publications/TroubledW7_Summary.pdf)
- <sup>10</sup> Ibid.
- <sup>11</sup> **The CCPA Monitor** (2006), "Cancer rates rise near tar sands," p. 6.
- <sup>12</sup> Hugh McCullum (2006), "Fuelling Fortress America: A Report on the Athabasca Tar Sands and U.S. Demands for Canada's Energy", Edmonton: The Parkland Institute.
- <sup>13</sup> As cited by Matthew Kwong, "Foreign workers file rights complaint," Globe and Mail, April 8, 2006.
- <sup>14</sup> Doug Cameron, "Tyson looks abroad to fill Canada vacancies", Financial Times, August 1, 2006, p. 14.
- <sup>15</sup> Leslie Cheung, "Racial Status and Employment Outcomes," CLC Research Paper #34, January 2006, p.3.
- <sup>16</sup> Canadian Race Relations Foundation (2000) "Unequal Access: A Canadian Profile of Racial Differences in Education, Employment and Income," Toronto: Canadian Race Relations Foundation.
- <sup>17</sup> Kelly Lendsay (Executive Director of the Aboriginal Human Resource Development Council of Canada), Report at the Meeting of the Canadian Apprenticeship Forum Board of Directors, March 1, 2006.
- <sup>18</sup> Alar Prost and David Redmond (2005), as cited by Cara Williams, "Disability in the workplace," **Perspectives**, Spring 2006, p. 64. "Employers need help with integration," **Canadian HR Reporter**, December 19, 2005, pp. 7, 11.
- <sup>19</sup> Statistics Canada, 2006, Women in Canada, Ottawa, Industry Canada, p. 143.
- <sup>20</sup> Canadian Research Institute for the Advancement of Women (2005) "Women and Poverty Fact Sheet," Third Edition, pp. 1, 2.
- <sup>21</sup> Saskatchewan Women in Trades and Technology (2005), "Foundation for Success - The Story of the Women's Work Training Program in Saskatchewan, A community model for capacity building through the carpentry trade." Saskatchewan: Saskatchewan Women in Trades and Technology.

#### **NOTE DE LA TRADUCTRICE:**

Puisque les documents ont été consultés en anglais, ces notes n'ont pas été traduites. Si vous nécessitez des informations concernant la disponibilité d'un document en français, il nous fera plaisir de faire la recherche pour vous.