

**Mémoire du
Congrès du travail du Canada**

**au
Groupe d'experts sur les travailleurs âgés**

**sur
l'assurance-emploi et les travailleuses
et travailleurs âgés déplacés**

avril 2007



Congrès du travail du Canada

Canadian Labour Congress

Mémoire du Congrès du travail du Canada au Groupe d'experts sur les travailleurs âgés au sujet de l'assurance-emploi et des travailleuses et travailleurs âgés déplacés

Précis

Le document de discussion publié par le Groupe d'experts sur les travailleurs âgés reconnaît qu'une forte proportion des travailleuses et travailleurs âgés mis à pied ont de graves difficultés d'adaptation au marché du travail. Cela pose un problème depuis longtemps et le problème persiste même si le taux de chômage national est superficiellement bas.

Toutefois, le document de discussion ne traite pas de la suffisance des programmes fédéraux actuels sur la sécurité du revenu qui aident les travailleuses et les travailleurs âgés, et notamment du Régime d'assurance-emploi (a.-e.). Il ne traite pas non plus du besoin très pressant d'aide à l'adaptation de nombreux travailleuses et travailleurs âgés déplacés par la nouvelle vague de restructuration industrielle découlant du fait que la valeur du dollar canadien est très élevée et du changement des tendances du commerce international.

Les programmes fédéraux sur le marché du travail et le soutien du revenu doivent permettre de tenir compte des effets négatifs très réels des politiques économiques fédérales sur les travailleuses et travailleurs âgés.

Le présent mémoire traite brièvement des questions ayant trait à l'a.-e. et aux travailleuses et travailleurs âgés. Il constitue le complément du document plus long du Congrès du travail du Canada (CTC) intitulé *Vers un meilleur régime d'assurance-emploi (a.-e.) pour les travailleurs et les travailleuses sur le marché du travail actuel*, qui porte sur la réforme de l'assurance-emploi et que nous incitons fortement le Groupe d'experts à prendre en compte. Ce document se trouve à l'adresse http://congresdutravail.ca/updir/02-28-07-Towards_a_Better_Employment_Inurance_System_Fr9374.pdf.

Nous incitons également le Groupe d'experts à tenir compte des points de vue du CTC au sujet du besoin de politiques nationales sur le marché du travail dans un contexte économique et social en évolution. (Voir <http://congresdutravail.ca/updir/HUMA-Brief-FINAL-F.pdf>)

Contexte

Le Congrès du travail du Canada (CTC), voix nationale du mouvement syndical, représente 3,2 millions de travailleuses et travailleurs canadiens. Le CTC rassemble les syndicats nationaux et internationaux du Canada ainsi que les fédérations provinciales et territoriales du travail et 136 conseils du travail de district.

La crise industrielle, les travailleuses et travailleurs âgés déplacés et l'assurance-emploi

La travailleuses et travailleurs de 55 à 65 ans occupent leur emploi actuel depuis une période considérable (en moyenne 17 ans dans le cas des hommes et 12 ans dans le cas des femmes). Bon nombre d'entre eux passeront de cet emploi à la retraite, et le taux de chômage des travailleuses et travailleurs âgés est inférieur à la moyenne. Toutefois, environ 8 % des travailleurs âgés et 4 % des travailleuses âgées se font mettre à pied chaque année dernièrement, et nous disposons de preuves que de nombreux travailleuses et travailleurs âgés vivent des perturbations de leur emploi. Statistique Canada a calculé dernièrement que depuis vingt-cinq ans, les travailleurs de 50 à 65 ans ont vécu en moyenne près de deux (1,7) mises à pied et les travailleuses du même groupe d'âge en ont vécu en moyenne 1,3 (« Les travailleurs âgés sur le marché du travail », L'emploi et le revenu en perspective, Statistique Canada, décembre 2002). Certaines des mises à pied sont temporaires alors que d'autres seront permanentes. Il est presque sûr que le taux de mise à pied permanente a commencé à augmenter dernièrement à cause de la nouvelle vague de restructuration industrielle.

Ce qu'il importe de retenir, c'est que de nombreux travailleuses et travailleurs âgés déplacés ont de graves difficultés d'adaptation dans l'économie actuelle.

Il est bien reconnu que les taux de chômage chronique ont été et demeurent considérablement plus élevés dans le cas des travailleuses et travailleurs âgés. Les travailleuses et travailleurs âgés déplacés sont moins instruits que la moyenne, moins susceptibles de posséder les compétences qu'exigent les nouveaux emplois et moins disposés et aptes à se réinstaller pour occuper de nouveaux emplois. La mobilité géographique n'est ni souhaitable, ni réaliste pour bon nombre de ces personnes, et leur mobilité professionnelle est souvent restreinte par leurs niveaux d'instruction et de compétences. De plus, de nombreux employeurs ne sont pas disposés à

engager des travailleuses et travailleurs âgés déplacés et il est malheureusement rare que les gouvernements investissent des sommes appréciables dans le recyclage des travailleuses et travailleurs âgés.

Il y a lieu de signaler que de nombreux travailleuses et travailleurs âgés déplacés ont des handicaps limitant leur capacité de travailler qui sont souvent attribuables à une vie de travail dans des emplois difficiles, physiquement exigeants et dangereux. Et les travailleuses âgées ont des difficultés d'adaptation particulièrement graves en raison de leurs responsabilités de prestation de soins dans leur communauté et parce que les emplois que peuvent obtenir les femmes qui perdent de bons emplois qu'elles occupaient depuis longtemps sont de qualité inférieure à ceux que peuvent obtenir les hommes. L'actuelle crise du secteur manufacturier a nuit démesurément aux travailleuses à cause des fortes pertes d'emplois dans des secteurs tels que ceux du vêtement, du textile et de la fabrication légère.

Bien que les taux de chômage et de chômage chronique soient considérablement plus bas actuellement qu'ils ne l'ont été pendant la majeure partie des vingt dernières années, un sans-emploi sur sept, dont une proportion démesurément élevée de travailleuses et travailleurs âgés, est en chômage depuis une année ou plus. Et les travailleuses et travailleurs de 55 ans et plus ont encore des périodes de chômage moyennes beaucoup plus longues que l'ensemble des travailleuses et travailleurs (19,9 semaines par rapport à 14,6 semaines, en 2006, selon les données issues de l'Enquête sur la population active). Bien entendu, les difficultés d'adaptation sont plus marquées dans le cas des personnes ayant des compétences liées très étroitement à une entreprise ou désuètes qui habitent des régions où il n'y a que peu de possibilités d'emploi alternatif. Le chômage chronique des travailleuses et travailleurs âgés est le plus grave au Québec et dans les provinces de l'Atlantique.

Comme l'a confirmé la recherche récente de Statistique Canada, bon nombre des travailleuses et travailleurs déplacés qui trouvent de nouveaux emplois voient baisser grandement leur revenu. C'est particulièrement vrai dans le cas des travailleuses et travailleurs âgés affectés par des fermetures d'usine ou des licenciements collectifs. « Nous avons surtout constaté que, tandis que les pertes moyennes de gains à long terme subies par les travailleurs déplacés en raison de la fermeture d'une entreprise ou d'un licenciement collectif sont importantes, celles qu'essuient les travailleurs déplacés ayant beaucoup d'ancienneté semblent être encore plus considérables. Comme l'ont constaté aux États-Unis, les travailleurs de sexe

masculin possédant beaucoup d'ancienneté subissent des pertes de gains à long terme représentant entre 18 % et 35 % de leurs gains avant déplacement. Dans le cas des femmes, les estimations varient de 24 % à 35 %. » (Résumé de *Les pertes de gains des travailleurs déplacés : données canadiennes extraites d'une importante base de données sur les fermetures d'entreprises et les licenciements collectifs*, document de recherche, Direction des études analytiques, Statistique Canada, 2007.)

Depuis 2002, le secteur manufacturier canadien subit une nouvelle période de restructuration intensive faisant écho à celle de la fin des années 1980 et du début des années 1990. Les principales causes de la crise comprennent l'appréciation rapide du dollar canadien par rapport au dollar américain (auquel la plupart des devises asiatiques sont étroitement liées) et la naissance d'un énorme déficit du commerce du secteur manufacturier, particulièrement avec l'Asie. Environ 250 000 personnes ont perdu leur emploi dans le secteur manufacturier, la plupart d'entre elles étant des travailleuses et travailleurs âgés de l'Ontario et du Québec. (La perte d'emploi nette en Ontario et au Québec est plus élevée que la moyenne nationale car elle est compensée dans une certaine mesure par la légère augmentation nette de l'emploi dans l'Ouest du Canada.) Des communautés forestières de tout le pays ont été frappées par une combinaison « idéale » de la valeur élevée du dollar, de la taxe à l'exportation du bois imposée par les États-Unis, de l'augmentation de la concurrence internationale et de la diminution de la demande de produits du bois et du papier traditionnels à faible valeur ajoutée. La transformation du poisson dans les provinces de l'Atlantique a été durement frappée elle aussi par la valeur élevée du dollar et l'augmentation de la concurrence de la Chine. Il n'y a guère d'autres possibilités d'emploi dans bon nombre des communautés les plus affectées, et particulièrement les communautés qui dépendent de la transformation des produits de la forêt et de la pêche mais aussi de petites communautés urbaines industrielles de l'Ontario et du Québec.

L'augmentation de l'emploi dans d'autres secteurs a compensé amplement l'élimination des emplois manufacturiers, même au Québec et en Ontario. Toutefois, le taux d'emploi des hommes âgés commence à diminuer en Ontario et au Québec. Ce qui importe le plus, c'est que la plupart des emplois créés dernièrement pour remplacer les emplois manufacturiers sont moins stables et paient moins bien. Les emplois créés dans les secteurs en croissance – et notamment dans celui des services privés autres que les services financiers et aux entreprises – comportent des salaires plus bas, en moyenne, que les emplois manufacturiers. En mars 2007, Marchés mondiaux CIBC a révélé que son indice de la qualité des emplois était plus bas qu'il ne l'avait été depuis le

début des années 1990 parce que les nouveaux emplois se trouvent principalement dans des secteurs à bas salaires alors que les emplois ont diminué dans les secteurs à salaires élevés.

Puisque les emplois manufacturiers rapportent en moyenne plus de 20 \$ par heure et qu'ils comportent souvent de raisonnables prestations de santé et de retraite, la transition d'emplois manufacturiers à des emplois à bas salaire du secteur des services privés entraîne de fortes pertes de salaire horaire, d'accès aux heures de travail à plein temps et d'accès à des pensions et à d'autres avantages sociaux. Certains travailleuses et travailleurs licenciés perdent une partie ou la totalité des droits qu'ils ont acquis dans le cadre d'un régime de retraite professionnel et la plupart voient baisser considérablement leurs futurs revenus de retraite à cause d'un changement d'emplois ou d'un départ à la retraite plus tôt que prévu.

Le secteur des ressources naturelles, à forte intensité de capital, a créé des emplois à salaire élevé remplaçant des emplois manufacturiers éliminés, mais le nombre total des emplois directs créés dans l'industrie minière et l'extraction de pétrole et de gaz est de beaucoup inférieur au nombre d'emplois supprimés dans le secteur manufacturier. L'augmentation de l'emploi en extraction de ressources naturelles n'a pas compensé et ne compensera pas la diminution des emplois manufacturiers. Les paroles trop faciles au sujet du recyclage des travailleuses et travailleurs industriels pour qu'ils occupent de nouveaux emplois spécialisés négligent le fait que la plupart des emplois qualifiés dans lesquels il y a une pénurie nécessitent des compétences très spécialisées (comme par exemple un certificat de compétence dans un métier ou une qualification professionnelle en soins de santé), ce qui oblige les travailleuses et les travailleurs licenciés à disputer à d'autres des emplois peu spécialisés et à bas salaire. L'absence de pénurie globale grave de main-d'oeuvre qualifiée au Canada à l'heure actuelle est soulignée par le simple fait que la valeur réelle des salaires n'augmente pas au bas et au milieu de l'échelle salariale alors que les revenus salariaux se concentrent de plus en plus entre les mains de ceux qui ont des salaires très élevés.

Le document de discussion du Groupe d'experts reconnaît très brièvement les problèmes que pose l'élimination d'emplois mais il ne met pas d'option en discussion. Il met plutôt l'accent sur le besoin de maintenir les travailleuses et travailleurs âgés en emploi sur un marché du travail qui ne subira plus d'expansion en raison des changements démographiques. Il laisse clairement entendre que les propositions présentées par le public au Groupe devraient porter sur des mesures actives d'aide à l'emploi et d'autres politiques

facilitant le maintien en emploi des travailleuses et travailleurs âgés plutôt que sur les soutiens du revenu.

Il importe et il vaut la peine d'adopter des mesures actives d'aide à l'emploi pour aider les travailleuses et travailleurs âgés déplacés et faciliter la transition à de nouveaux bons emplois. Certains bons programmes ont été mis en oeuvre par le passé. Toutefois, il faut être réaliste : les programmes de recyclage fructueux sont en général très coûteux.

Le recyclage et l'aide à l'augmentation de la mobilité ne sont pas les seules options, et elles ne conviennent pas à certains travailleuses et travailleurs. Les travailleuses et travailleurs âgés sont divers, et leurs difficultés d'adaptation se posent souvent dans des circonstances communautaires exceptionnelles. Comme nous l'avons déjà indiqué, de nombreuses travailleuses et travailleurs âgés ont des handicaps restreignant leur capacité de travailler qui sont causés par leurs antécédents professionnels. Il n'est tout simplement pas réaliste de s'attendre qu'un travailleur d'usine de transformation du poisson de Terre-Neuve qui est mis à pied à l'âge de 55 ans, un travailleur de scierie de 60 ans qui est licencié dans le nord du Québec ou un travailleur sur chaîne de montage d'automobiles de Windsor qui est licencié à 60 ans se recyclent dans des métiers spécialisés et se réinstallent en Alberta. La réinstallation en C-B ou en Alberta n'est pas une option réaliste s'il y a transition à la fois d'un emploi à salaire élevé à un emploi à bas salaire et d'une région où les loyers et les prix des maisons sont bas à une région où les loyers et les prix sont très élevés.

Les travailleuses et travailleurs âgés déplacés ont souvent de forts liens avec leurs communautés qu'ils ne peuvent pas rompre. Les travailleuses âgées en particulier jouent un rôle important dans la prestation de soins aux enfants et aux personnes âgées en l'absence de bons services communautaires.

Le document de discussion ne traite pas du tout d'au moins deux différences importantes entre la situation actuelle et la restructuration industrielle de la fin des années 1980 et du début des années 1990 : la capacité des travailleuses et travailleurs d'accéder à des prestations de retraite anticipée et la « générosité » de l'assurance-emploi.

Les travailleuses et travailleurs industriels âgés qui ont perdu leur emploi pendant la vague de compressions des effectifs, de congédiements collectifs et de fermetures d'usine de la fin des années 1980 et du début des années 1990 ont vécu de graves perturbations et ont eu de graves problèmes

d'adaptation. Cependant, bon nombre d'entre eux ont vu amortir le coût de leur préretraite grâce aux excédents des régimes de retraite qui pouvaient être utilisés et l'ont souvent été afin de verser des indemnités forfaitaires et de financer l'accès anticipé aux pensions (ce qui a réduit certains des effets de la crise industrielle sur les jeunes travailleuses et travailleurs). Or, les excédents des régimes de retraite privés sont pour ainsi dire de l'histoire ancienne. Le Groupe d'experts doit traiter de la sécurité de la retraite (et le CTC lui présentera d'autres observations à ce sujet).

De plus, le soutien du revenu que fournit l'assurance-emploi aux travailleuses et travailleurs âgés déplacés est beaucoup moins « généreux » qu'il ne l'était il y a une décennie. La plupart des travailleuses et travailleurs âgés ayant de longs états de service auront droit initialement à des prestations ordinaires même si le nombre d'heures de travail qu'il faut avoir effectué au cours de la période de référence a été haussé grandement, ce qui s'est traduit principalement par une réduction de la proportion des travailleuses et travailleurs à temps partiel et des personnes devenant ou redevenant membres de la population active qui ont droit à des prestations. (Il reste à savoir si les travailleuses et travailleurs âgés déplacés auront droit à des prestations une fois qu'ils auront trouvé un nouvel emploi.)

Toutefois, selon le régime actuel, les prestations de base correspondent à 55 % de la rémunération assurable et celle-ci est la moyenne de la rémunération au cours d'une période de vingt-six semaines. La prestation maximale est de 423 \$ par semaine. Le taux de remplacement était de 60 % en 1993. Le maximum de la rémunération assurable est gelé à 39 000 \$ depuis 1996. Il s'ensuit que la prestation hebdomadaire maximale n'est que de 413 \$ depuis plus d'une décennie. Ce gel a réduit d'un quart la valeur de la prestation ordinaire hebdomadaire maximale d'a.-e., compte tenu de l'inflation, sans compter que le taux de remplacement a été amputé de 5 %, ce qui nuit démesurément aux travailleuses et travailleurs industriels âgés ayant de long états de service dont la plupart auraient gagné l'équivalent du maximum en question.

Outre le fait que les travailleuses et les travailleurs âgés déplacés ont droit à des prestations ordinaires d'a.-e. beaucoup plus faibles qu'il y a une décennie, une minorité appréciable d'entre eux épuise plus rapidement ses prestations selon les règles actuelles sur la période de prestations. Selon le Rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi de 2005, au moins 37,4 % des travailleuses et travailleurs âgés épuisent leurs prestations avant d'avoir trouvé un nouvel emploi. Bon nombre d'entre eux bénéficieraient

de la mise en oeuvre de notre proposition visant à porter la période de prestations maximale au niveau auquel elle se trouve actuellement dans le cadre des projets pilotes réalisés dans les régions à taux de chômage élevé.

Le Groupe d'experts devrait bien étudier les recommandations du CTC sur l'amélioration de l'accès aux prestations ordinaires d'a.-e. ainsi que le niveau et la durée des prestations. Bien que nos recommandations soient présentées au nom de tous les travailleurs et les travailleuses, il est indéniable que leur mise en oeuvre serait très utile aux travailleuses et travailleurs âgés déplacés.

Il a été soutenu à bien des reprises que l'allongement de la période de prestations et l'augmentation du montant des prestations décourageraient les gens de travailler. Or, des études ont indiqué que l'allongement de la période de prestations permet aux gens de trouver des emplois meilleurs sous les rapports de la rémunération et de la correspondance avec leurs compétences. Puisque de graves pénuries de main-d'oeuvre qualifiée sont imminentes dans certaines régions et professions, il serait plus serait judicieux de donner aux travailleuses et travailleurs âgés déplacés le temps de trouver de meilleurs emplois que de les obliger à accepter le premier emploi venu (qui est souvent instable et peu rémunérateur). Bien sûr, il serait également utile aux travailleuses et travailleurs âgés de pouvoir obtenir des conseils sur la disponibilité d'emplois correspondant en gros à leurs compétences et de pouvoir participer à un recyclage personnalisé, préférablement avant ou peu après leur congédiement.

Le CTC appelle au rétablissement du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA) pour assurer un soutien du revenu aux travailleuses et travailleurs âgés déplacés qui ont, dans une optique réaliste, des perspectives de réemploi restreintes et pour les aider pendant la période de transition vers les pensions publiques.

Les travailleuses et les travailleurs devraient avoir droit à des prestations fondées soit sur un taux de chômage régional élevé, soit sur les caractéristiques qui militent contre leur réemploi.

Ressources humaines et Développement social Canada (voir Les programmes d'adaptation pour les travailleurs âgés - Étude bilan) a conclu que le PATA a atteint son principal objectif d'améliorer le bien-être financier d'un groupe de travailleuses et travailleurs déplacés ayant des possibilités de réemploi restreintes. La crainte que pareils programmes ne découragent le

réemploi est mal fondée puisque les programmes ne sont accessibles qu'aux personnes devant surmonter des obstacles au réemploi extrêmement importants.

Pour réduire au minimum la possibilité de « découragement du travail », il serait possible de convertir les prestations du PATA en un supplément de rémunération d'une durée limitée et de majorer la prestation fiscale pour le revenu gagné, ce qui apporterait un supplément au revenu des travailleuses et travailleurs extrêmement pauvres.

Une des principales questions dont devrait discuter le Groupe d'experts est celle de l'indemnisation de la perte d'emploi et du traitement de cette indemnisation dans le cadre du Régime d'a.-e.

Les économistes et les personnes qui établissent des politiques se plaisent souvent à parler d'indemnisation des « perdants » des grands changements structurels dont l'ensemble de la société est censé profiter. Tout le monde convient qu'il faut voir à ce que les travailleuses et les travailleurs déplacés par les accords commerciaux soient protégés dans une certaine mesure, puisqu'aucun expert raisonnable ne saurait prétendre qu'il n'y a pas de travailleuses ou travailleurs qui sont déplacés et qui subissent des pertes économiques en raison des changements structurels découlant des politiques même s'il est soutenu que ces changements sont utiles à l'ensemble de l'économie. Quand le premier ministre Mulroney a promis de créer un grand programme d'aide à l'adaptation de la main-d'oeuvre dans le cadre de la mise en oeuvre de l'Accord de libre-échange entre le Canada et les États-Unis (selon la recommandation du rapport de Grandpré). Cependant, son gouvernement n'a pas livré la marchandise et des dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs industriels ont perdu leur emploi au cours d'une intense restructuration industrielle. Et seule une maigre prestation d'a.-e. de courte durée n'est offerte aux dizaines de milliers de travailleuses et travailleurs industriels déplacés par la valeur élevée du dollar et l'augmentation des produits manufacturés importés de Chine et d'autres pays asiatiques en Amérique du Nord.

Dans un même ordre d'idées, de nombreuses travailleuses et travailleurs sont déplacés en raison de changements technologiques et organisationnels qui accroissent la productivité de l'entreprise et de l'ensemble de l'économie mais au prix de l'élimination d'emplois individuels. Les changements de ce genre sont difficiles à prévoir, et de nombreuses travailleuses et travailleurs qualifiés qui ont reçu une formation ou se sont recyclés risquent quand même de se

retrouver en chômage parce qu'ils n'ont que peu des compétences qu'exige le marché du travail actuel.

Le traitement des indemnités de départ pose des problèmes très précis aux travailleuses et travailleurs âgés déplacés car elles constituent un dédommagement d'une perte d'emploi involontaire qui reconnaît les coûts très réels encourus par le travailleur ou la travailleuse.

Selon l'actuel Régime d'assurance-emploi, la travailleuse ou le travailleur mis à pied ne reçoit pas normalement un chèque de prestations ordinaires d'a.-e. qu'une fois qu'il ou elle a épuisé son indemnité de départ. Celle-ci est convertie en un nombre approprié de semaines d'après le taux de rémunération d'avant la mise à pied et ce nombre est ajouté au délai de carence normal de deux semaines. Par exemple, la travailleuse ou le travailleur mis à pied qui reçoit six semaines d'indemnité de départ ne reçoit pas de prestations d'a.-e. pour les huit semaines suivant sa mise à pied.

La réception d'une indemnité de départ ne réduit pas la période de prestations d'a.-e. de la personne qui demeure en chômage. Par exemple, la personne qui a droit à trente semaines de prestations en fonction d'une période de référence de cinquante-deux semaines aura droit à une période maximale de trente semaines de prestations après avoir épuisé son indemnité de départ. Toutefois, les 60 % des travailleuses et travailleurs qui trouvent un nouvel emploi avant d'avoir épuisé leurs prestations d'a.-e. reçoivent une combinaison d'a.-e. et d'indemnité de départ inférieure à celle à laquelle ils auraient eu droit autrement.

L'indemnité de départ ne devrait pas être traitée de la même façon que la rémunération, soit comme un revenu; elle devrait être considérée comme un dédommagement de la perte d'un emploi particulier.

De nombreuses travailleuses et travailleurs ont investi une grande partie de leur vie au service d'un employeur précis et subissent la perte d'un atout s'ils sont obligés de chercher un autre emploi. Comme nous l'avons déjà indiqué, les travailleuses et les travailleurs mis à pied, et particulièrement ceux qui ont occupé longtemps le même emploi lorsque l'usine ferme, subissent une perte considérable de revenu et de prestations de retraite futures pendant la transition d'un emploi à l'autre. Le fait d'exiger l'épuisement de l'indemnité de départ avant que le sans-emploi ne puisse toucher des prestations d'a.-e. réduit le dédommagement raisonnable du coût très réel de la perte d'un emploi.

Il arrive souvent, particulièrement en cas de congédiement collectif et de fermeture d'usine, que l'employeur reconnaisse le besoin d'accorder un dédommagement raisonnable à tous les travailleuses et les travailleurs affectés. Après tout, ceux-ci ont investi dans l'acquisition de compétences propres à l'emploi et se sont engagés envers l'employeur parce qu'ils s'attendaient à ce que leur emploi soit maintenu. La perte d'emploi a été causée par des forces économiques auxquelles les travailleuses et travailleurs individuels, et souvent l'employeur aussi, ne peuvent pas grand-chose. Les entreprises peuvent réaliser des gains en efficacité et d'autres gains en comprimant leurs effectifs, et il est souvent jugé approprié d'en dédommager les travailleurs et les travailleuses.

Dans son récent rapport d'examen de la Partie III du Code canadien du travail (au chapitre 8), le professeur Harry Arthurs appuie globalement le point de vue selon lequel l'indemnité de départ représente une compensation de pertes économiques et signale que les tribunaux ordonnent habituellement que des montants élevés soient versés en remplacement du préavis en cas de congédiement sans motif valable, ces montants correspondant souvent à cinquante semaines de rémunération ou plus dans le cas des travailleuses ou travailleurs ayant de long états de service ainsi que les ressources et la patience d'intenter des poursuites. « Il reste que le plus grand obstacle auquel font face les travailleurs congédiés ne provient pas des juges; il s'agit plutôt d'un obstacle inhérent à notre système de justice civile. Peu de travailleurs ordinaires ont les moyens d'intenter une poursuite. Les litiges traînent en longueur et sont trop risqués et coûteux pour les travailleurs qui viennent de perdre leur atout le plus important – leur emploi. » En vertu d'une reconnaissance beaucoup plus restreinte du besoin de dédommager la perte d'emploi involontaire, les normes d'emploi que comprennent les lois prévoient souvent une indemnité de départ (p. ex., deux journées par année de service et un minimum de cinq journées dans le ressort fédéral).

Toutefois, les règles de l'a.-e. découragent nettement les employeurs de verser cette indemnité. Tout employeur peut raisonnablement demander pourquoi l'entreprise devrait verser une indemnité de départ supérieure au minimum prévu par la loi ou la convention collective si cela ne sera que peu utile à la personne mise à pied, sinon pas du tout. Le fait que l'avantage pour la travailleuse ou le travailleur est récupéré dans une grande mesure par le gouvernement fédéral dans le cadre de son Régime d'a.-e. décourage les provinces de hausser les indemnités de départ minimales prévues par leurs normes d'emploi.

En conclusion, nous incitons le Groupe d'experts à examiner exhaustivement la suffisance des programmes fédéraux de soutien du revenu, et particulièrement le Régime d'a.-e., dans le contexte de l'actuel déplacement d'un grand nombre de travailleuses et travailleurs industriels.

Le présent document est présenté respectueusement au nom du Congrès du travail du Canada par :

Le président,



Kenneth V. Georgetti

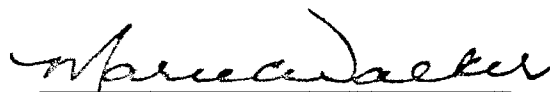
Le secrétaire-trésorier,



Hassan Yussuff



Barbara Byers
vice-présidente exécutive



Marie Clarke Walker,
vice-présidente exécutive

AJ:sh:sepb225 • May 7, 2007 (10:32am)
\\G:\AJ\Briefs\2007\Employment Insurance and Displaced Older Workers-FR-final.wpd