

# **Mémoire du Congrès du travail du Canada au Comité permanent des Finances concernant les consultations fédérales pré-budgétaires 2014**

Le 6 août 2014

L'un des principaux rôles de tout gouvernement est d'élaborer des politiques permettant aux citoyens de se réaliser pleinement et de participer librement à la vie socio-économique de leur collectivité. Les politiques et programmes conçus en ce sens à l'intention des Canadiennes et des Canadiens n'ont pas évolué et ne répondent pas aux besoins économiques actuels. De nombreux Canadiens ont du mal à équilibrer leur vie de famille et leur vie professionnelle, ils sont beaucoup trop nombreux à ne pas avoir d'emploi ou à être sous-employés, et trop peu d'entre eux obtiennent un soutien temporaire ou une deuxième chance à travers l'assurance-emploi.

Certaines politiques actuelles du gouvernement fédéral ont mis encore davantage de pression sur les travailleuses et travailleurs canadiens. À titre d'exemple, citons les changements apportés à l'assurance-emploi, l'augmentation de l'âge d'admissibilité à la SV et au SRG, et l'incapacité d'accorder aux travailleurs étrangers l'accès au statut d'immigrant permanent. L'insécurité parmi les travailleurs concernés a une incidence importante sur la santé et le bien-être des individus et de leur famille.

Dans ce mémoire, nous avons sélectionné cinq politiques les plus susceptibles, selon nous, d'améliorer la santé et le bien-être des Canadiens et des Canadiennes :

- Améliorer l'accès à l'assurance-emploi
- Renforcer la sécurité des retraites
- Financer des services de garde à l'enfance abordables et de qualité qui répondent aux besoins des familles modernes
- Conclure un nouvel accord décennal sur la santé avec les gouvernements provinciaux et territoriaux

- Donner aux travailleurs étrangers la possibilité d'accéder au statut d'immigrant permanent

## **Améliorer l'accès à l'assurance-emploi**

Nous demandons au gouvernement

- d'appliquer une période de référence de 360 heures uniforme à l'échelle nationale, de porter le niveau des prestations de 55 % à 60 % des gains assurables et de fonder le calcul des prestations et leur durée sur une semaine de travail de 30 heures;
- de réduire les retards dans l'ouverture des dossiers et le traitement des demandes en mettant fin au regroupement du personnel de Service Canada et en améliorant les voies de communication entre les défenseurs et Service Canada. L'ouverture des dossiers et le traitement des demandes continuent de rencontrer d'importants retards. Les travailleuses et les travailleurs ont beaucoup de difficulté à joindre le personnel de Service Canada pour savoir où en est leur demande;
- de garantir le droit à une procédure d'appel juste, transparente et qui respecte les travailleurs en cas de contestation d'une décision de la Commission de l'assurance-emploi. Nous craignons vivement que ne soit réduite la capacité des centres d'aide aux chômeurs et d'autres intervenants d'aider les demandeurs dans le cadre de la procédure d'appel. Nous avons entendu dire que les tiers défenseurs ont plus de difficulté qu'auparavant à communiquer avec Service Canada et le TSS;
- d'établir une gouvernance tripartite de la Caisse de l'assurance-emploi afin que les employeurs et les employés aient leur mot à dire dans la répartition des excédents et l'établissement des taux de cotisations à l'assurance-emploi.

## Renforcer la sécurité des retraites

Le CTC appelle à la prise de mesures concrètes pour améliorer la sécurité des retraites des travailleurs et travailleuses au Canada.

- S'engager à améliorer le Régime de pensions du Canada, reconnaître les plus de 11 millions de Canadiennes et de Canadiens dépourvus d'un régime de retraite employeur et le fait que les salariés actuels et futurs disposant de revenus moyens ne peuvent économiser suffisamment pour la retraite.
- Augmenter les prestations du SRG en réponse à la récente augmentation du nombre d'aînés dont le revenu se situe sous le seuil de pauvreté.
- Annuler l'engagement pris dans le budget de 2012 de porter l'âge d'admissibilité à la SV et au SRG à 67 ans en avril 2023.

### Pourquoi?

En raison de la stagnation des salaires et du taux d'endettement personnel très élevé de plus de 160 % du revenu, les Canadiens et Canadiennes ont du mal à épargner suffisamment pour la retraite. Depuis les années 1980, le nombre de travailleurs du secteur privé bénéficiant d'un régime de retraite employeur a chuté. En 2008, seuls 25 % des travailleurs du secteur privé étaient inscrits à un régime de retraite employeur.

Les employeurs disent souvent ne pas mettre en place de régimes de retraite en raison de la gestion complexe et des décisions compliquées qu'ils impliquent pour l'employeur en matière d'investissements. Un élargissement du RPC est, de loin, le moyen le plus simple et le plus rentable pour les employeurs de contribuer au coût d'une retraite sûre et décente pour leurs employés. Il suffit pour l'employeur et le RPC de calculer le montant des primes et d'effectuer les versements. De plus, le RPC offre des prestations définies et sûres, indexées sur l'inflation et entièrement transférables d'un employeur à l'autre.

# Services de garde à l'enfance abordables, sûrs et de qualité

Nous demandons au gouvernement fédéral de collaborer avec les provinces et les territoires pour mettre en œuvre un programme national universel d'éducation et d'accueil de la petite enfance (EAPE) visant à fournir des services de garde de haute qualité et abordables qui répondent aux besoins des familles modernes.

## **Pourquoi?**

De fait, les lieux de travail au Canada ont considérablement changé depuis cinquante ans, mais les politiques publiques n'ont pas suivi. Les familles canadiennes ont du mal à concilier les exigences de la vie professionnelle et de la vie familiale, la plupart des parents ayant choisi de travailler à l'extérieur. Le coût élevé des services de garde pèse sur les familles canadiennes en termes de temps et d'argent. Trop souvent, les familles doivent choisir entre des services de garde abordables et d'autres qui assurent la sécurité et un accueil de qualité.

Les parents qui ont des horaires de travail irréguliers ou qui cherchent des garderies pour des enfants ayant des besoins exigeants ont encore plus de difficulté à trouver des solutions adaptées pour leurs enfants. Un programme universel de services de garde tiendrait compte de la réalité actuelle des parents et s'efforcerait d'élaborer des solutions permettant d'améliorer le bien-être de toutes les familles canadiennes.

Non seulement un tel programme a-t-il du sens, mais il est également logique sur le plan économique. Les données de recherche montrent que les programmes d'EAPE abordables, universels et de qualité stimulent la croissance économique, la productivité des travailleurs du secteur privé et donnent des résultats positifs au niveau des enfants et de l'emploi pour les mères de famille. Les estimations coût/bénéfices varient selon les études, allant de 1,5 à 3 dollars pour chaque dollar investi dans des programmes universels de services de garde.

Les enfants inscrits à des programmes d'éducation de la petite enfance de bonne qualité sont avantagés sur le plan social et médical. Les dépenses de santé et du système criminel s'en trouvent réduites. Parmi d'autres effets durables, citons l'amélioration des compétences en écriture et calcul, l'amélioration du niveau d'étude et l'augmentation de la productivité. Au Québec, la mise en œuvre d'un programme universel a entraîné une augmentation spectaculaire de la main-d'œuvre

féminine, la plus élevée actuellement au Canada.

### **Comment?**

En collaboration avec l'ensemble des intervenants, le gouvernement fédéral devrait élaborer un cadre de politique respectant l'universalité, un niveau élevé de qualité et l'intégrité, assorti d'objectifs, de calendriers et de mécanismes de transparence.

Dans le cadre de ce processus, le gouvernement fédéral devrait veiller à ce que les membres et communautés des Premières Nations, des Inuits et des Métis disposent des moyens et des ressources nécessaires pour concevoir, offrir et gérer les programmes et services d'EAPE adaptés à leurs besoins.

Le financement consacré aux programmes d'EAPE — 0,25 % du PIB canadien — situe le Canada à la traîne des autres pays de l'OCDE. L'OCDE et l'UNICEF ont adopté un critère de référence minimum de 1 % du PIB pour le financement de programmes d'EAPE destinés aux enfants âgés de 0 à 5 (Friendly, 2011).

Nous demandons au gouvernement fédéral de s'engager à fournir un financement continu sur le long terme à compter de 2016, en commençant par 1 milliard de dollars, puis d'un milliard de dollars chaque année jusqu'à maturité du programme, l'objectif étant d'investir au moins 1 % du PIB d'ici 2026.

## Rôle prépondérant du gouvernement fédéral dans le domaine de la santé

Le Congrès du travail du Canada prône l'importance du rôle du gouvernement fédéral dans les soins de santé et la négociation d'un nouvel accord décennal sur la santé avec les gouvernements des provinces et des territoires.

### **Pourquoi?**

Notre système universel de santé est source de fierté pour de nombreux Canadiens. Nous savons qu'il faut améliorer la qualité des services et les délais d'attente, mais nous sommes prêts à faire l'effort. Selon les résultats d'une enquête réalisée en 2013 par Nanos Research pour le compte de la Coalition canadienne de la santé, 94 % des Canadiens se disent en faveur d'une intervention des pouvoirs publics pour améliorer le système de santé et déclarent souhaitable que le gouvernement fédéral investisse les excédents budgétaires futurs dans le secteur de la santé (45 %) plutôt que de réduire les impôts (16 %).

L'évidence au Canada et ailleurs dans le monde démontre que les systèmes de santé à payeur unique sont remarquablement efficaces au regard du contrôle des coûts des soins de santé. Au Canada, les dépenses d'assurance-maladie sont restées stables. Elles représentent environ 4 à 5 % du PIB depuis 1975. Bien que cela puisse étonner beaucoup de Canadiens, les dépenses de santé publique n'augmentent pas de façon spectaculaire et ne plombent pas les budgets des provinces. En réalité, les réductions d'impôts cumulées accordées au niveau fédéral et provincial ont réduit les budgets des provinces dont le financement pour les services publics se trouve limité. L'augmentation des coûts qui s'est vérifiée ces dernières années concerne en fait le secteur privé de la santé à but lucratif : les produits pharmaceutiques, les soins dentaires, les tests de diagnostic et autres services non assurés.

La Coalition canadienne de la Santé affirme que l'Accord de 2004 sur la santé a atteint ses objectifs en matière de délais d'attente; huit patients Canadiens sur dix reçoivent un traitement dans les délais établis en 2005. Un nouvel Accord sur la santé permettrait de faire progresser ces chiffres au profit de tous les Canadiens.

## **Comment?**

1. En accordant un financement fédéral spécifique, stable et suffisant comportant, au minimum, une clause annuelle d'indexation de six pour cent;
2. En comblant les lacunes en matière de contrôle et de déclarations;
3. En instaurant un programme national et universel d'assurance-médicaments géré par un administrateur public;
4. En instaurant un programme national et universel de soins à domicile fondé sur les principes de la Loi canadienne sur la santé;
5. En mettant en place une stratégie nationale en matière de ressources humaines dans le domaine de la santé;
6. En soutenant une réforme des soins primaires, basée sur le modèle des centres communautaires de santé, notamment un accès accru aux équipes de soins de santé communautaires et une augmentation du financement public pour l'agrandissement de centres communautaires de santé existants et la construction de nouveaux centres.

## Modifications apportées au Programme des travailleurs étrangers temporaires

Nous préconisons le retour à un programme solide d'immigration permanente qui offre aux travailleuses et travailleurs la possibilité d'accéder à la citoyenneté, et la fin des permis de travail temporaires pour des emplois peu qualifiés et mal rémunérés.

Nous soulignons la nécessité d'un contrôle plus strict au niveau des recruteurs et des employeurs. Le CTC demande que soit établie une Commission des travailleurs étrangers, un organisme de contrôle indépendant qui ait les pouvoirs de faire appliquer la réglementation.

Des mesures de contrôles plus strictes au niveau des employeurs et la suppression progressive des permis de travail temporaires pour des emplois peu qualifiés et mal rémunérés ne doivent pas entraîner l'expulsion de travailleuses et travailleurs temporaires. Ces personnes devraient avoir le droit de demander la résidence permanente au Canada.

### **Pourquoi?**

En réponse aux pressions exercées par les employeurs, le gouvernement du Canada a ouvert l'accès au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET), qu'il a considérablement étendu, pour permettre l'embauche de travailleurs étrangers temporaires dans tous les secteurs de l'économie. En dix ans, le nombre de permis de travail temporaires accordés aux employeurs a triplé.

Misant principalement sur des initiatives telles que le PTET pour pallier le manque de main-d'œuvre, le gouvernement fédéral actuel a fourni aux employeurs des moyens supplémentaires, notamment des visas pour mutation au sein d'une entreprise et des permis de travail temporaires délivrés en vertu des accords commerciaux internationaux, pour embaucher 500 000 travailleuses et travailleurs étrangers temporaires. Des accords conclus parallèlement avec les provinces et les territoires ont permis aux employeurs de l'Ontario, de l'Alberta, de la Nouvelle-Écosse, de la Colombie-Britannique et du Yukon de contourner entièrement le processus d'avis relatifs au marché du travail (AMT).

Dans la pratique, les travailleuses et travailleurs étrangers ne bénéficient pas des mêmes protections et droits que la main-d'œuvre nationale. Dans la mesure où le statut juridique des travailleuses et travailleurs étrangers au Canada dépend du

maintien de bonnes relations avec un employeur donné, ces personnes sont particulièrement à risque de subir des problèmes systémiques amplement attestés, notamment l'exploitation salariale, la fraude, les dangers pour la santé et la sécurité, les logements insalubres, le déplacement des travailleurs et travailleuses, le racisme et la discrimination. Ceux qui défendent leurs droits au travail et qui exigent le respect des conditions contractuelles peuvent se trouver le plus fréquemment obligés de renoncer à la possibilité de rester au Canada.

La Loi sur le recrutement et la protection des travailleurs (LREPT) entrée en vigueur en 2009 au Manitoba est un exemple d'initiative provinciale que nous incitons le gouvernement fédéral à examiner de plus près. Cette loi régit les activités des agences de recrutement (tiers) et de ceux qui emploient des travailleuses et travailleurs temporaires et vulnérables. La loi oblige les employeurs et les agences de recrutement à détenir un permis délivré par les ministères du Travail et de l'Immigration de la province. Elle contient également des dispositions d'application strictes assorties de sanctions visant à garantir le respect de la réglementation par les employeurs et les recruteurs.

Depuis 2009, plus de six cents employeurs ont fait l'objet d'enquêtes et la moitié d'entre eux ont été trouvés coupables d'avoir enfreint la loi. Les dispositions d'application prévoient des amendes allant jusqu'à 10 000 dollars par visite et l'interdiction pour l'employeur d'embaucher d'autres travailleurs étrangers temporaires au moyen du PTET.

De récentes modifications ont limité l'accès au PTET pour le recrutement de travailleurs peu qualifiés dans des emplois mal rémunérés et promettent de mieux contrôler l'application des normes d'emploi. Nous espérons que cela aura pour effet d'améliorer les salaires et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs temporaires embauchés au moyen du PTET. Les risques qu'encourent les travailleurs sont essentiellement liés à leur statut temporaire, problème que les modifications apportées récemment au programme n'ont pas abordé.

Lgf/sepb225